

UNIVERZITA KARLOVA  
EVANGELICKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA

Diplomová práce

# **Motivace pracovníků sociálně-právní ochrany dětí pro výkon jejich profese**

Bc. Simona Gaschová

Katedra Sociální práce  
Vedoucí práce Mgr. Eliška Hudcová, Ph.D.  
Studijní program Teologie (N6141)  
Studijní obor Komunitní krizová a pastorační práce – diakonika

Praha 2024



## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci s názvem *Motivace pracovníků sociálně-právní ochrany dětí pro výkon jejich profese* napsala samostatně a výhradně s použitím uvedených pramenů.

V Podbořanech dne 31. 05. 2024



GASCHOVÁ, Simona. *Motivace pracovníků sociálně-právní ochrany dětí pro výkon jejich profese*. Praha 2024. Diplomová práce. Univerzita Karlova, Evangelická teologická fakulta.

## **Anotace**

Diplomová práce *Motivace pracovníků sociálně-právní ochrany dětí pro výkon jejich profese* se zabývá motivací pracovníků sociálně-právní ochrany dětí pro výkon jejich povolání. Cílem této práce je zjistit, jakou motivaci mají pracovníci úseků sociálně-právní ochrany dětí pro výkon své profese, jaké faktory vedou k setrvání v této profesi, popř. k jejímu opuštění. Bude zde pracováno s pojmy jako profesní etika, profesní hodnoty, prestiž a kompetence. Tato profese je laickou veřejností dlouhodobě vnímána negativně a toto vnímání bych zde ráda analyzovala. Stěžejními v této práci budou názory zaměstnanců sociálně-právní ochrany dětí na sebe samotné, dále pak co je pro ně osobní motivací, která jim dává každodenní potřebu vykonávat toto náročné povolání. V neposlední řadě bych ráda poukázala na skutečnost, že tuto profesi můžeme díky svým standardům kvality, kterými je sociálně-právní ochrana dětí vázána, považovat za vysoce odborné a náročné z hlediska všeobecných kompetencí svých pracovníků. K žádoucí prestiži tohoto povolání přispívá i vznik Profesní komory sociálně-právní ochrany dětí.

Diplomová práce je rozdělena na část teoretickou a empirickou. V teoretické části jsou vymezeny základní pojmy, zákonné ukotvení sociálně-právní ochrany dětí v právním systému České republiky a postavení sociálně-právní ochrany ve struktuře obecních úřadů. Budou zde rozpracovány odborné, profesní a osobní kompetence pracovníků sociálně-právní ochrany.

V empirické části jsem se rozhodla pro kvalitativní metodologii a sice pro polostrukturované rozhovory s pracovníky sociálně právní ochrany, ať již současnými, tak minulými. Rozhovory jsou v závěru práce analyzovány, interpretovány a diskutovány.

### **Klíčová slova**

Sociální pracovník, sociálně-právní ochrana dětí, hodnoty, motivace, profese

## Summary

This diploma thesis, *The motivation of workers in the field of social legal protection of children for the performance of their profession* focuses on the motivation of workers in the field of social legal protection of children for the performances of their profession. The aim of this work is to determine the motivation of the workers in the sector of social legal protection of children, the factor that lead to their staying in the profession, or possibly to its leaving. Concepts such as professional ethics, professional values, prestige and competence are addressed. This profession has been consistently perceived negatively by the general public, and I would like to analyse this perception here

The key in this work are the opinions of the employees in the field of social legal protections of children regarding their work as well as what personally motivates them to engage in this demanding occupation on the daily basis. Lastly, it points out the fact that due to the quality standards to which child protection is bound, this profession can be considered highly specialized and demanding in terms of the general competencies of its workers. The desirable prestige of this profession also contributed to by the establishment of the Professional Chamber of Social Legal Protection of Children.

The diploma thesis is divided into theoretical and practical parts. In the theoretical section are defined basic concepts, the legal anchoring of social legal protection of children in the legal system of the Czech Republic, its position in the structure of municipal offices itself, and the motivation of the workers are outlined. Professional, vocational, and personal competencies of workers in social legal protection are also elaborated here.

In the practical part, I have decided for a qualitative methodology, namely semi-structured interviews with workers in social legal protection, both current and former. The interviews are analysed, interpreted and discussed at the end of the thesis.

### **Keywords**

Social worker, social legal protection of children, values, motivation, profession



## **Poděkování**

Upřímně a s velkou pokorou děkuji mojí vedoucí práce Mgr. Elišce Hudcové, PhD., za její odborný, profesionální, a přesto velmi lidský a motivující přístup, kterým mě přibližovala k cíli. Byla mým ostrovem nekonečné laskavosti a naděje, a jen díky její lidskosti jsem našla sílu věřit v sebe sama.

Stejně tak chci poděkovat mému manželovi, bez jehož podpory bych tohoto cíle nikdy nedosáhla.

# Obsah

Úvod .....	13
1. Ochrana práv dětí v České republice .....	17
1.1 Ochrana práv dětí z pohledu mezinárodního .....	17
1.2 Sociálně právní ochrana dětí.....	19
1.2.1 Předmět sociálně právní ochrany dětí.....	20
1.2.2 Cílová skupina sociálně-právní ochrany dětí.....	20
1.2.3 Principy sociálně-právní ochrany dětí .....	21
1.2.4 Ústavní základ sociálně-právní ochrany dětí.....	22
1.3 Sociálně-právní ochrana dětí v rámci právního systému České republiky .....	23
1.3.1 Orgány sociálně-právní ochrany dětí.....	25
1.4 Sociálně-právní ochrana dětí v rámci obecních úřadů s rozšířenou působností.....	26
1.4.1 Samostatná a přenesená působnost obce .....	26
1.4.2 Postavení sociálně-právní ochrany dětí.....	28
2. Pracovníci sociálně-právní ochrany dětí.....	29
2.1 Odborné a další předpoklady na pozici úředníka orgánu sociálně-právní ochrany dětí .....	29
2.1.1 Povinné vzdělávání a zkouška odborné způsobilosti .....	30
2.1.2 Osobnostní předpoklady pracovníka sociálně-právní ochrany dětí	31
3. Sociálně-právní ochrana dětí jako profese .....	34
3.1 Etický kodex sociálních pracovníků ČR .....	36
3.1.1 Kritika etických kodexů.....	37
3.1.2 Profesní étos .....	38
3.2 Hodnoty sociálního pracovníka .....	38
3.2.1 Osobní hodnoty sociálního pracovníka.....	39
3.2.2 Profesní hodnoty sociálního pracovníka .....	41
3.2.3 Sebepojetí sociálního pracovníka.....	42
3.3 Standardy kvality sociálně-právní ochrany dětí .....	45
3.4 Profesní komora sociálně právní ochrany dětí.....	47
3.4.1 Požadavky Profesní komory sociálně-právní ochrany dětí....	48
4. Motivace pro výkon sociálně-právní ochrany.....	49
4.1 Teorie motivace.....	52
4.1.1 Gordon W. Allport – Eklektická teorie.....	53
4.1.2 Carl. R. Rogers – Teorie „já“ .....	54
4.1.3 Viktor E. Frankl – Logoterapie.....	56
4.1.4 Komparace představených teorií .....	58
5. Shrnutí teoretické části.....	60

6. Metodologie výzkumného šetření .....	61
6.1 Konceptualizace výzkumného problému.....	62
6.1.1 Cíl výzkumného šetření.....	63
6.1.2 Metoda sběru dat.....	63
6.2 Výzkumný vzorek a jeho charakteristika.....	64
6.3 Samotný sběr výzkumných dat.....	66
6.4 Etika výzkumného šetření .....	69
6.5 Limity výzkumného šetření.....	70
7. Analýza a interpretace dat.....	72
7.1 Realistický přístup a kvalitativní analýza .....	72
7.2 Otevřené kódování.....	73
7.3 Axiální a selektivní kódování.....	75
7.4 Technika „vyložení karet“ .....	76
7.4.1 Uspokojení z práce .....	77
7.4.2 Životní situace rodiny (klienta) .....	78
7.4.3 Pracovní kolektiv .....	80
7.4.4 Nedocení profese .....	82
7.4.5 Nespolupráce rodiny klienta.....	85
7.4.6 Obhajoba profese.....	88
7.4.7 Pět ústředních motivačních faktorů.....	90
8. Diskuse .....	93
9. Závěr.....	98
Seznam zkratk.....	102
Seznam literatury .....	103
Přílohy.....	109
Příloha č. 1 .....	109
Příloha č. 2 .....	117
Příloha č. 3 .....	127
Příloha č. 4 .....	129



## Úvod

Sociálně-právní ochrana dětí již z podstaty svého názvu poskytuje ochranu jedné z nejzranitelnějších cílových skupin, se kterou se můžeme v sociální práci setkat. Děti, které ve většině případů ne vlastní vinou potřebují pomoc, ochranu nebo právní zastání. Jsou to děti, které se mnohdy ocitají v soukolí rodinných neshod mezi rodiči, kteří nedokážou vzájemný rozchod řešit smírnou cestou. Jsou to také děti, které jsou ohroženy na zdraví či životě a děti, které jsou týrané, zanedbávané či jiným způsobem omezené ve svých základních právech a potřebách. Dále jsou to děti, které jsou nevinými svědky rodinného násilí v nejrůznější formě a bohužel jsou to i děti, které jsou nástrojem pomsty jednoho rodiče vůči druhému. Jde o ochranu, kterou stát poskytuje v jeho zájmu, aby děti – budoucí generace, vyrůstaly v chráněném a pečujícím prostředí, ve kterém mají možnost zdárného a plného vývoje.

Nová pracovní zkušenost na úseku sociálně-právní ochrany dětí a náhlý vhled do této tematiky mě přiměly k nalezení tématu „*Motivace pracovníků sociálně-právní ochrany dětí k výkonu jejich profese.*“ Ráda bych v diplomové práci našla odpověď na otázku, jaká je skutečná motivace k výkonu tohoto odborného a dle mé dosavadní pracovní zkušenosti také velmi náročného povolání. Sociální pracovníci na tomto úseku musejí disponovat nejen požadovaným (minimálně vyšším odborným) vzděláním, ale především precizní znalostí zákonů týkajících se problematiky dětí. Kromě odborných kompetencí jsou na ně kladeny nároky v kompetencích lidských. Pracovník na tomto úseku by měl mít takové charakteristiky jako je empatie, soucit, nebo dovednost pochopení situace. Kromě toho všeho by měl ovládat umění komunikace, především aktivního naslouchání. Tato technika popsána v metodách sociální práce pomáhá klientům v navození pocitu důvěry

a povzbuzení, kterého sociální pracovník dosahuje empatickým reflektováním, parafrázemi či shrnováním. Matoušek tuto techniku doporučuje jako součást výcviku profesionálů.<sup>1</sup>

Tito pracovníci často řeší etická dilemata, která rozhodují o dalším osudu dítěte. Jejich rozhodnutí mají v mnoha případech významný vliv na celý další život dítěte. Umět se rozhodnout „správně“ a nést za toto rozhodnutí odpovědnost je mnohdy vyčerpávající. Rozhodnutí, které nám přijde správné, může kolega či jiný spolupracovník vnímat naprosto odlišně. *„Náročný úkol pro rodiče v rozvodu představuje modifikace a udržení rodičovské role. Vztah k dítěti se pro dospělé může stát posledním záchytným bodem i „polem poslední bitvy.“*<sup>2</sup>

Kde je tedy ona hranice, za kterou mohou tito pracovníci vstoupit? Ponechat dítě v rodině, kde rodičovská odpovědnost evidentně nefunguje? Jak rozhodnout o dítěti, o jehož matce bezpečně víte, že je uživatelkou návykových látek? Doporučit styk s druhým rodičem, o kterém víte, že dítě je pouze nástrojem v pomstě prvnímu rodiči a skutečný zájem o dítě nemá? Takovýchto dilemat pracovníci sociálně-právní ochrany dětí řeší ve svém povolání mnoho, a právě možnost uplatnění moci, která je rodinou vnímána, může být blokujícím činitelem ve vzájemné spolupráci sociálního pracovníka a rodiny. Tomuto lze předcházet jen uvážlivým a odpovědným přístupem sociálního pracovníka, který rodině vysvětlí, v jakém případě je možné takový zásah uplatnit. A také to, že toto není prvořadým či chtěným

---

<sup>1</sup> MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-368-0. s. 22.

<sup>2</sup> MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Strategie a postupy v sociální práci*. Praha: Portál, 2022. ISBN 978-80-262-1952-1. s. 373.

postupem, který sociální pracovník v sociálně-právní ochraně dětí uplatňuje.<sup>3</sup>

Fluktuace na úsecích sociálně-právní ochrany dětí je velmi vysoká a personální podstav na těchto úsecích je takřka permanentní. Toto sdělení mohu potvrdit nejen z vlastní zkušenosti na úseku sociálně-právní ochrany dětí Městského úřadu v Podbořanech, kde za poslední kalendářní rok byly podány tři výpovědi, ale i z osobních setkání s ostatními kolegyněmi z ostatních pracovišť, které mají stejnou a trvalou zkušenost.

Právě proto je cílem diplomové práce zjistit, nejen jaká je motivace pracovníků sociálně-právní ochrany dětí k výkonu této práce, ale i jaké faktory vedou tyto pracovníky k setrvání v této profesi, popř. jaké faktory vedou k jejímu opuštění. Zda tito lidé tuto práci sami vnímají prestižně, jako své poslání nebo jen jako prostředek k zajištění ekonomické soběstačnosti.

V neposlední řadě bych zde ráda využila i své poznatky ze studia Komunitní krizové a pastorační práce – diakoniky, která se zaměřuje na krizové momenty v našem životě. Díky tomuto studiu v diplomové práci budu pracovat s takovými pojmy jako motivace, hodnoty, sebepojetí, kompetence nebo etická dilemata.

Diplomová práce je rozdělena na část teoretickou a praktickou. V teoretické části jsou vymezeny základní pojmy, zákonné ukotvení sociálně-právní ochrany dětí v právním systému České republiky, předmět, cílová skupina a principy tohoto oboru. Dále pak orgány sociálně-právní ochrany dětí a postavení těchto odborů ve struktuře obecních úřadů. Jsou

---

<sup>3</sup> MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Strategie a postupy v sociální práci*. Praha: Portál, 2022. ISBN 978-80-262-1952-1. s. 264.

zde rozpracovány odborné, profesní a osobní kompetence pracovníků sociálně-právní ochrany, etické kodexy a další dokumenty, kterými se tato profese řídí. Čerpala jsem především ze zákonů týkajících se sociálně-právní ochrany a sociální práce. Dále pak z odborné literatury autorů, kteří se touto problematikou zabývají, Gordon W. Allport, Carl R. Rogers, Viktor E. Frankl, z českých autorů pak zejména Oldřich Matoušek, Milan Nakonečný nebo Ondřej Fischer.

V praktické části jsem se rozhodla pro kvalitativní metodologii, a to formou polostrukturovaných rozhovorů s pracovníky sociálně-právní ochrany dětí, ať již současnými, tak minulými. Pro rozhovory jsem získala deset informantů, kteří odpovídali na 24 tazatelských otázek. Dvěma hlavními tematickými okruhy byly motivační faktory, které jsou pro tyto pracovníky důležité pro setrvání v této profesi, zároveň i faktory, které přispívají k jejich demotivaci. Cílem bylo zjistit stěžejní faktory v obou dvou tematických okruzích a z toho zjistit, které jsou rozhodujícími pro výkon této profese. Rozhovory jsou v závěru práce analyzovány, interpretovány a diskutovány.



# 1. Ochrana práv dětí v České republice

Ochrana práv dětí by měla být základní součástí právního systému jakéhokoliv současného moderního státu. Domnívám se, že Česká republika disponuje velmi odpovědným, zavazujícím a solidárním systémem ochrany práv dětí, který se vyznačuje vysokou mírou zájmu a odpovědnosti státu o osudy dětí, které se nacházejí na území České republiky v jakémkoliv režimu.

## 1.1 Ochrana práv dětí z pohledu mezinárodního

Česká republika je signatářem dlouhé řady mezinárodních dokumentů, zavazujících ji k ochraně dětí, rodiny, a práva rodičů a dětí na vzájemnou péči a ochranu. Jeden z nejstarších ratifikovaných dokumentů, Všeobecná deklarace lidských práv, jež byla Valným shromážděním OSN přijata v roce 1948, ve svém článku 16, odst. 3 deklaruje, že „...rodina je přirozenou a základní jednotkou společnosti a má nárok na ochranu ze strany společnosti a státu.“<sup>4</sup>

Z dalších mezinárodních úmluv jsou to např.:

- Evropská úmluva o výkonu práv dětí, která byla přijata ve Štrasburku 25. ledna 1996; jejím cílem je posílení ochrany práv dětí především v soudním řízení v rodinných věcech. Česká republika ji ratifikovala 7. března 2001.
- Úmluva o ochraně dětí a spolupráci při mezinárodním osvojení, která byla přijata 29. května 1993 v Haagu. Česká republika ji ratifikovala 11. února 2000. Úmluva zaručuje, že mezinárodní osvojení

---

<sup>4</sup> OSN. [ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ]. *Všeobecná deklarace lidských práv*. Online. Dokument ve formátu PDF. Dostupné z: [http://www.lidskaprava.cz/uploads/03\\_dokumenty/04\\_uvod/00\\_VDLP\\_UDHR-.pdf](http://www.lidskaprava.cz/uploads/03_dokumenty/04_uvod/00_VDLP_UDHR-.pdf). [cit. 2024-01-15].

by mělo být v nejlepším zájmu dítěte, stejně tak úmluva obsahuje opatření k předcházení únosům či obchodování s dětmi.

- Úmluva o občanskoprávních aspektech mezinárodních únosů dětí byla přijata v říjnu 1980. Česká republika ji ratifikovala v prosinci 1997. Cílem tohoto dokumentu je zajistit bezodkladný návrat dětí protiprávně přemístěných nebo zadržovaných v jiném státě a mnoho dalších úmluv, protokolů a deklarácí.<sup>5</sup>

Smyslem těchto dokumentů je ochrana a posílení práv dětí v mezinárodním prostředí. Tato práva se dotýkají celé řady oblastí, ve kterých se děti nemohou zastupovat či bránit vzhledem ke svému věku a postavení. Mnohdy jsou účastníky nastalých situací (rozvod rodičů z odlišných států, zadržování dítěte v jiném státě apod.), a z tohoto důvodu potřebují legislativní rámec, který jim zajistí adekvátní procesní práva moderní společnosti.

Domnívám se, že kromě výše zmíněných dokumentů je vhodné zde zmínit mezinárodní úmluvu, jež se ze všech zmiňovaných pyšní zřejmě nejvyšším mezinárodním kreditem. Úmluva o právech dítěte (*Convention on the Rights of the Child*) byla přijata Valným shromážděním OSN v roce 1989. Česká republika ji uveřejnila ve Sbírce zákonů jako Sdělení č. 104/1991 Sb. Dokument deklaruje soubory práv dětí, které jsou rozpracovány v 54 člancích. V návaznosti na Všeobecnou deklaraci lidských práv je zde uznáno, že rodina jako základní jednotka společnosti a přirozené prostředí

---

<sup>5</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ [MPSV]. *Mezinárodní úmluvy*. Online. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/socialni-programy/mezinarodni-umluvy-2>. [cit. 2023-01-20].

pro růst a blaho především dětí, musí mít nárok na potřebnou péči a pomoc v takovém rozsahu, aby mohla plnit svoji úlohu ve společnosti.<sup>6</sup>

Výčet všech práv dětí, která jsou v Úmluvě smluvními státy uznána, není předmětem této diplomové práce. Z hlediska sociálně-právní ochrany dítěte zde zmíním pouze to, že dítětem je rozuměna lidská bytost mladší osmnácti let (čl. 1). Dále považuji za důležité uvést slovní spojení, že zájem dítěte musí být vždy „předním hlediskem“, se kterým se v sociálně-právní ochraně dětí setkáváme velmi často (čl. 3). Další konstatování, které považuji za důležité je, že dítě nemůže být odděleno od svých rodičů proti jejich vůli, pouze na základě soudního rozhodnutí a jako významné vidím i právo na osobní kontakt s oběma rodiči (čl. 9).<sup>7</sup>

## 1.2 Sociálně právní ochrana dětí

Sociálně-právní ochrana dětí je jednou z podmnožin celku, který můžeme nazvat ochranou práv dětí. Tento celek můžeme pochopit jako rozsáhlý soubor práv a oprávněných zájmů dítěte, který se prolíná v různých právních odvětvích a předpisech České republiky. Jde o předmět činnosti celé řady fyzických a právnických osob, organizací státu, soukromých a veřejných institucí, které spolu spolupracují v multidisciplinární rovině. Tato problematika se promítá do právních předpisů rodinných, sociálních, školských, zdravotních, občanskoprávních, ale i trestních, napříč naším právním řádem. V následujících podkapitolách se budu věnovat nejen předmětu samotné sociálně-právní ochrany dětí, ale také jejím principům,

---

<sup>6</sup>UN. [UNITED NATIONS]. [*Convention on the Rights of the Child*]. 20. listopadu 1989. Online. Dostupné z: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>. [cit. 2024-03-20].

<sup>7</sup>UN. [UNITED NATIONS]. [*Convention on the Rights of the Child*]. 20. listopadu 1989. Online. Dostupné z: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>. [cit. 2024-03-20].

cílové skupině tohoto oboru a ustanovením, která jsou rodině a její ochraně zakotvena v ústavním pořádku České republiky.

### **1.2.1 Předmět sociálně-právní ochrany dětí**

Sociálně-právní ochranu dětí upravuje zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů. Sociálně-právní ochranou je myšlena zejména:

- *„ochrana práva dítěte na příznivý vývoj a řádnou výchovu*
- *ochrana oprávněných zájmů dítěte, včetně ochrany jeho jmění*
- *působení směřující k obnovení narušených funkcí rodiny*
- *zabezpečení náhradního rodinného prostředí pro dítě, které nemůže být trvale nebo dočasně vychováváno ve vlastní rodině.“<sup>8</sup>*

Tato stručná citace zákona v sobě zahrnuje širokou škálu opatření a nástrojů, které je potřeba využívat včas, účelně, a přitom s co možná nejmenším zásahem do integrity rodiny.

### **1.2.2 Cílová skupina sociálně-právní ochrany dětí**

Sociálně-právní ochrana dětí v České republice se poskytuje všem dětem mladším 18 let, které se nacházejí na území České republiky. Až na specifické výjimky se poskytuje bezplatně. V § 6 zákona o sociálně-právní ochraně dětí je výčet dětí, jichž se tato ochrana týká. Jsou to především děti,

- *„jejichž rodiče zemřeli*
- *jejichž rodiče neplní povinnosti plynoucí z rodičovské odpovědnosti*
- *jejichž rodiče nevykonávají nebo zneužívají práva plynoucí z rodičovské odpovědnosti*
- *byly svěřeny do výchovy jiné osoby odpovědné za výchovu dítěte*

---

<sup>8</sup> ČESKO. Zákon č. 359 ze dne 9. prosince 1999, o sociálně-právní ochraně dětí. Online. In: *Zákony pro lidi. 2023-2024 (verze 44)*. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-359#cast1>. [cit. 2024-01-25].

- vedou zahálčivý nebo nemravný život
- opakovaně se dopouštějí útěku od rodičů
- na kterých byl spáchán trestný čin ohrožující život, zdraví, svobodu, jejich lidskou důstojnost, mravní vývoj nebo jmění
- které jsou opakovaně umístovány do zařízení zajišťujících nepřetržitou péči o děti nebo jejich umístění v takovém zařízení trvá déle než 6 měsíců
- které jsou ohrožovány násilím mezi rodiči nebo jinými osobami odpovědnými za výchovu dítěte
- které jsou žadateli o udělení mezinárodní ochrany, azylanty nebo osobami požívajícími doplňkové ochrany.<sup>9</sup>

Především však všechny tyto skutečnosti nemohou či neměly by být jednorázové či nahodilé. Měly by být takové intenzity či trvat nejméně po dobu, po kterou vytvářejí ohrožení pro dotyčné dítě.

### 1.2.3 Principy sociálně-právní ochrany dětí

Předním principem poskytování sociálně-právní ochrany dětí je nejlepší zájem, prospěch a blaho dítěte. Tato ochrana se poskytuje všem dětem bez rozdílu rasy, barvy pleti, pohlaví, jazyka, náboženství, politického či jiného smýšlení a národnostního, etnického či sociálního původu.

Jedním z nejdůležitějších paragrafů, který podstatu sociálně-právní ochrany dětí vystihuje, je § 5 zákona o sociálně-právní ochraně dětí.

*„Předním hlediskem sociálně-právní ochrany je zájem a blaho dítěte, ochrana rodičovství a rodiny a vzájemné právo rodičů a dětí na rodičovskou výchovu a péči. Přitom se přihlíží k širšímu sociálnímu prostředí dítěte.“<sup>10</sup>*

<sup>9</sup> ČESKO. Zákon č. 359 ze dne 9. prosince 1999, o sociálně-právní ochraně dětí. Online. In: *Zákony pro lidi*. 2023-2024 (verze 44). Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-359#cast1>. [cit. 2024-01-25].

<sup>10</sup> ČESKO. Zákon č. 359 ze dne 9. prosince 1999, o sociálně-právní ochraně dětí. Online. In: *Zákony pro lidi*. 2023-2024 (verze 44). Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-359#cast1>. [cit. 2024-01-25].

Jedním z vůdčích principů sociálně-právní ochrany dětí je též princip preventivního působení na rodinné vztahy, jsou-li zasaženy tak, že přichází do úvahy zásah orgánů státu. Tato opatření by vždy měla být volena s ohledem na konkrétní situaci, a především ve snaze co nejmenšího zásahu do integrity rodiny. Důležité je také zmínit, že přesto, že stát do rodiny vstupuje se souborem nástrojů a opatření, nesupluje povinnosti a odpovědnost rodičů a nezasahuje do jejich postavení jako nositelů rodičovské odpovědnosti, pokud není ohrožen vývoj, právo či oprávněný zájem dítěte.

#### **1.2.4 Ústavní základ sociálně-právní ochrany dětí**

Součástí ústavního pořádku České republiky, je zákon č. 2/1993 Sb., Listina základních práv a svobod, ve znění pozdějších předpisů. V tomto zákoně můžeme najít základní myšlenky, které se promítají do zákona o sociálně-právní ochraně dětí. V hlavě čtvrté, článku 32, jsou deklarována práva, která patří rodině a rodičovství. Ochrana rodiny je pod ochranou zákona, stejně jako ochrana dětí a mladistvých. Nejdůležitější pro sociálně-právní ochranu dětí je odst. 4, ve kterém nalezneme obdobnou formulaci jako v Úmluvě o právech dítěte a sice, že děti mají právo na rodičovskou výchovu a péči, péče o děti a jejich výchova je právem rodičů, ale především, že nezletilé děti mohou být od rodičů odloučeny proti jejich vůli jen na základě soudního rozhodnutí.<sup>11</sup>

Poněkud praktičtěji rozebírá otázky rodiny a rodičovství zákon č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Tento zákon nahradil tzv. starý občanský zákoník z roku 1964, tudíž obsahuje

---

<sup>11</sup> ČESKO. *Ústavní zákon č. 2 ze dne 16. prosince 1992, Listina základních práv a svobod.* Online. In: Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>. [cit. 2024-02-28].

množství úprav, které bylo nutné zapracovat vzhledem k vývoji společnosti, ke kterému za bezmála 50 let došlo (registrované partnerství, náhradní mateřství, osvojení aj.). V občanském zákoníku jsou zahrnuty takové instituty jako určování rodičovství (mateřství, otcovství) nebo popírání otcovství, což jsou záležitosti spíše praktického charakteru, které (v případě sporu) řeší soudy. Z hlediska sociálně-právní ochrany dětí jsou zde důležitá ustanovení týkající se rodičovské odpovědnosti, jejího pozastavení, omezení či zbavení (§ 865-874), a dále ustanovení týkající se osobního styku rodičů s dítětem (§ 887-891).<sup>12</sup>

### **1.3 Sociálně-právní ochrana dětí v rámci právního systému České republiky**

Sociální pracovník na úseku sociálně-právní ochrany dětí je pomáhajícím profesionálem, který vystupuje v roli usměrňující, pomáhající i kontrolující. I toto povolání, stejně jako jiné profese, je ukotveno v zákonné normě, která je pilířem pro uplatňování adekvátních postupů a strategií sociálních pracovníků. V této kapitole a podkapitolách tohoto bloku, uvedu nejen zákonné předpisy týkající se sociálně-právní ochrany dětí u nás, ale orgány zabývající se touto problematikou a postavení sociálně-právní ochrany dětí v rámci obecních úřadů. Domnívám se, že všechny tyto podkapitoly jsou nutné pro pochopení cíle diplomové práce, kterým je zjištění motivace pracovníků sociálně-právní ochrany dětí pro výkon jejich profese a tematicky navazují na kapitolu 1.2.

Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů, nabyl účinnosti 1. 4. 2000. Povšimněme si, že zákon

---

<sup>12</sup> ČESKO. *Zákon č. 89 ze dne 3. února 2012, občanský zákoník*. Online. In: *Zákony pro lidi*. 2024 (verze 13). Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89> [cit. 2024-02-18].

č. 108/2006 o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, nabyt účinnosti až 1. ledna 2007, tedy o celých sedm let později. Jakoby snaha „upravit“ práva dětí rezonovala společnostmi mnohem naléhavěji. V tomto zákoně jsou však jen některá opatření směřující k ochraně dětí. Práva dětí se prolínají celou řadou vnitrostátních předpisů, které se věnují vždy jednotlivé specifické oblasti. Tyto předpisy jsou se zákonem o sociálně-právní ochraně dětí úzce propojeny a dopady všech těchto zákonů jsou vzájemné. Vedle již zmíněného občanského zákoníku jsou to především:

- zákon č. 99/1963 občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 292/2013 o zvláštních řízeních soudních, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 500/2004 správní řád, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 109/2002 o výkonu ústavní nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních a o preventivně výchovné péči ve školských zařízeních a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů
- zákon č. 218/2003 Sb., o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy a o soudnictví ve věcech mládeže a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů a další.

Všechny tyto právní předpisy by měl pracovník sociálně-právní ochrany dětí nejen znát, ale při svých rozhodnutích uplatňovat a zohledňovat. Obsahují úpravu oprávněných zájmů a práv dítěte, na které je třeba brát prvořadý ohled a které v mnoha případech doporučují metodický postup i posloupnost kroků, které jsou závazné a nelze se od nich odchýlit.



### 1.3.1 Orgány sociálně-právní ochrany dětí

Sociálně-právní ochranu dětí poskytují nejen zaměstnanci obecních úřadů s rozšířenou působností, jak je všeobecně zmiňováno (o těch více v dalších kapitolách), ale i zaměstnanci pracující:

- na krajských úřadech (vystupuje jako orgán metodické podpory a kontroly, zřizuje a spravuje zařízení odborného poradenství pro péči o děti, vydává pověření k výkonu sociálně-právní ochrany, vede evidenci dětí pro účely zprostředkování osvojení nebo pěstounské péče, vede evidenci osob, vhodných stát se pěstouny či osvojiteli)
- na obecních úřadech a újezdních úřadech (poradenství rodičům a dětem, informační povinnost pro obecní úřady s rozšířenou působností)
- na Ministerstvu práce a sociálních věcí (metodické vedení krajských úřadů, legislativní činnost, kontrolní a poradenská činnost, financování agend sociálně-právní ochrany ze státního rozpočtu)
- na Úřadu pro mezinárodněprávní ochranu dětí v Brně (komplexní sociálně-právní ochrana dětí ve vztahu k cizině).

Sociálně-právní ochranu dětí pak poskytují i obce a kraje v tzv. samostatné působnosti, což spočívá zejména ve „vytváření předpokladů pro kulturní, sportovní, jinou zájmovou a vzdělávací činnost dětí.“<sup>13</sup>

Sociálně-právní ochranu poskytují i fyzické a právnické osoby, které jsou tímto výkonem pověřeny. Jsou to např. zapsané ústavy (z.ú.), které poskytují pomoc rodinám při řešení výchovných či jiných problémů souvisejících s péčí o dítě, uzavírání dohod o výkonu pěstounské péče, poskytování výchovné a poradenské činnosti, dluhové poradenství,

---

<sup>13</sup> Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí. In: *Rodinné právo, ochrana dětí, registrované partnerství*. ÚZ, č. 1481. Ostrava: Sagit, 2022. ISBN 978-80-7488-520-4.

sociálně-preventivní aktivity pro rodiny a veřejnost, doučování a jiné. Pověření k této činnosti vydává krajský úřad.<sup>14</sup>

## **1.4 Sociálně-právní ochrana dětí v rámci obecních úřadů s rozšířenou působností**

V předešlém odstavci bylo uvedeno, že sociálně-právní ochranu dětí poskytuje celá řada subjektů. Vzhledem k tomu, že přímou péčí s klienty (dětmi a jejich rodinami) poskytují v největší míře především zaměstnanci obcí s rozšířenou působností, vybrala jsem si pro cíl své diplomové práce právě tyto pracovníky. Dalším důvodem je dobrý přístup k údajům od těchto zaměstnanců (dobrá dostupnost respondentů z tohoto stupně sociálně-právní ochrany), ale také z důvodu mé osobní pracovní zkušenosti na tomto úseku. Pro pochopení celé problematiky považuji za vhodné zde osvětlit pojmy, jako je samostatná a přenesená působnost obce.

### **1.4.1 Samostatná a přenesená působnost obce**

Zákon nejvyšší právní síly u nás, zákon č. 1/1993 Ústava České republiky v čl. 99 až 105 zaručuje, že obec je základním samosprávným celkem našeho státu, který lze vytvořit či zrušit pouze ústavním zákonem. Stát může do činnosti samosprávných celků zasahovat pouze tehdy, vyžaduje-li to ochrana zákona, a to je podstata „samosprávy“.<sup>15</sup>

Obec se řídí zákonem č. 128/2000 o obcích, ve znění pozdějších předpisů, který zaručuje, že obec spravuje svoje záležitosti samostatně

---

<sup>14</sup> SOCIÁLNÍ CENTRUM PRO RODINU, Z.Ú [SCpR]. *Výroční zpráva 2022*. Online. Dokument ve formátu PDF. Dostupné z: [https://www.scprorodinu.cz/user/documents/upload/v%C3%BDro%C4%8Dn%C3%AD%20zpr%C3%A1vy/VZ\\_2022.pdf](https://www.scprorodinu.cz/user/documents/upload/v%C3%BDro%C4%8Dn%C3%AD%20zpr%C3%A1vy/VZ_2022.pdf). [cit. 2024-03-20].

<sup>15</sup> ČESKO. *Ústavní zákon č. 1 ze dne 16. prosince 1992, Ústava České republiky*. Online. In: Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/constitution.html>. [cit. 2024-02-28].

neboli v samostatné působnosti. Jedná se o všechny záležitosti, které souvisejí s rozvojem území obce a s potřebami jejich občanů. Konkrétně se může jednat o ochranu veřejného pořádku, bezpečnosti, zdraví, majetku, výstavbu mateřských a základních škol, zajišťování zdravotní a sociální péče nebo dostupnosti bydlení. Jediným a nejvyšším orgánem, který má pravomoc obec spravovat, je zastupitelstvo obce.<sup>16</sup>

Vedle samostatné působnosti obce vykonávají i tzv. přenesenou působnost. Jedná se o agendu, kterou stát v určitém rozsahu přenesl (delegoval) na obce, prostřednictvím zaměstnanců obecních úřadů. Jedná se smíšený model veřejné správy jednak z důvodu lepší dostupnosti občanům, jednak proto, že není v možnostech státu tuto agendu zajistit samostatně. Obce tak na výkon přenesené působnosti (agendy státu) dostávají příspěvek ze státního rozpočtu.

Obce s rozšířenou působností vznikly jako mezičlánek za zaniklé okresní úřady (byť okresy jako statistická jednotka stále existují) v rámci reformy veřejné správy od 1. ledna 2003 na základě zákona č. 314/2002 Sb., o stanovení obcí s pověřeným obecním úřadem a stanovení obcí s rozšířenou působností. Tyto obce se tak staly prostředníky mezi současnými krajskými úřady a ostatními obecními úřady, lidově se jim stále říká malé okresy. Těmto obcím je výkon přenesené působnosti svěřen v největším rozsahu. V současné době jich je 205 a na těchto obcích s rozšířenou působností jsou oddělení, odbory či úseky sociálně-právní ochrany dětí.

Na rozdíl od samostatné působnosti jsou při výkonu přenesené působnosti (tedy státní), obce povinny řídit se právními předpisy,

---

<sup>16</sup> ČESKO. *Zákon č. 128 ze dne 12. dubna 2000, o obcích (obecní zřízení)*. Online. In: *Zákony pro lidi*. 2024 (verze 46). Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-128>. [cit. 2024-02-20].

usneseními vlády, směrnicemi ústředních správních orgánů a opatřeními příslušných orgánů veřejné správy.<sup>17</sup>

#### **1.4.2 Postavení sociálně-právní ochrany dětí**

Z předešlých kapitol je patrné, že agenda sociálně-právní ochrany dětí spadá do tzv. přenesené působnosti obce. V § 58a zákona o sociálně-právní ochraně dětí se uvádí, že: *“Působnosti stanovené krajskému úřadu, obecnímu úřadu obce s rozšířenou působností nebo obecnímu úřadu podle tohoto zákona jsou výkonem přenesené působnosti.”*<sup>18</sup>

Na výkon této agendy na úrovni obcí s rozšířenou působností, obce dostávají příspěvek ze státního rozpočtu ve formě transferu, z rozpočtové kapitoly Ministerstva práce a sociálních věcí, který by měl pokrýt veškeré výdaje na tuto činnost. Zde je vidět konkrétní příklad, jak funguje činnost obcí ve výkonu přenesené působnosti pro stát. Všechny obce s rozšířenou působností tak fungují ve shodném režimu *„Transferu na výkon SPOD“*, který je jim zasílán od státu.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> ČESKO. Zákon č. 128 ze dne 12. dubna 2000, o obcích (obecní zřízení). Online. In: *Zákony pro lidi*. 2024 (verze 46). Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-128>. [cit. 2024-02-20].

<sup>18</sup> Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí. In: *Rodinné právo, ochrana dětí, registrované partnerství*, s. 90. ÚZ, č. 1481. Ostrava: Sagit, 2022. ISBN 978-80-7488-520-4.

<sup>19</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR [MPSV]. *Transfer na výkon SPOD od roku 2022*. Online. Aktual. 27. ledna 2023. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/transfer-na-vykon-spod-od-roku-2022>. [cit. 2024-02-28].

## 2. Pracovníci sociálně-právní ochrany dětí

Z předchozí kapitoly vyplývá, že sociálně-právní ochranu dětí mohou vykonávat úředníci podle zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů. Dle tohoto zákona se úředníkem může stát fyzická osoba, která dosáhla věku 18 let, je bezúhonná, způsobilá k právním úkonům, zdravotně způsobilá a ovládá jednacím jazyk, tedy češtinu.<sup>20</sup>

Aby nedocházelo k nepochopení, je třeba konstatovat, že úředník úseku sociálně-právní ochrany dětí je sociálním pracovníkem. Je tedy možné říci, že pojmy úředník a sociální pracovník jsou v diplomové práci použity jako synonyma.

V dalších podkapitolách, pro zjištění cíle diplomové práce, kterým je motivace pracovníků pro výkon sociálně-právní ochrany dětí, jsou představeny předpoklady pro tuto profesi, ať už z hlediska požadovaného vzdělání, dalších odborností, dále pak také osobnostní a jiné předpoklady.

### 2.1 Odborné a další předpoklady na pozici úředníka orgánu sociálně-právní ochrany dětí

Kromě požadavků uvedených výše je pro výkon tohoto povolání nutné vzdělání podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. Dle tohoto zákona, § 110, odst. 4 musí takový pracovník splňovat:

- vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacích programů akreditovaných v oborech – sociální práce a sociální pedagogika,

---

<sup>20</sup> ČESKO. Zákon č. 312 ze dne 13. června 2002, o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů (zákon o úřednících). Online. In: *Zákony pro lidi*. 2017 (verze 10). Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-312>. [cit. 2024-02-15].

sociální pedagogika, sociální a humanitární práce, sociální práce, sociálně právní činnost nebo charitní a sociální činnost.

- o vysokoškolské vzdělání získané absolvováním bakalářského, magisterského nebo doktorského studijního programu – sociální práce, sociální politika, sociální pedagogika, sociální péče, sociální patologie, právo nebo speciální pedagogika.<sup>21</sup>

### **2.1.1 Povinné vzdělávání a zkouška odborné způsobilosti**

Vedle požadovaného vzdělání je pracovník na úseku sociálně-právní ochrany dětí povinen do tří měsíců od nástupu absolvovat tzv. vstupní vzdělávání, které zahrnuje základní znalosti o veřejné správě, zejména pak zásady organizace a činnosti územních samosprávných celků (obcí).<sup>22</sup>

Další povinností úředníka při sociálně-právní ochraně dětí je průběžné vzdělávání, které prohlubuje jeho kvalifikaci a které disponuje akreditací Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a jejichž seznam ministerstvo každoročně vydává. Každý pracovník je povinen absolvovat šest akreditovaných vzdělávacích programů za jeden kalendářní rok.

Další znalosti, které pracovník musí dle zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků, ve znění pozdějších předpisů prokázat, je tzv. zvláštní odborná způsobilost. Jedná se o souhrn znalostí a dovedností nezbytných pro výkon činností úředníka, ověřuje se zkouškou a prokazuje osvědčením. Zkouška se dělí na obecnou a zvláštní část. Obecná

---

<sup>21</sup> ČESKO. *Zákon č. 108 ze dne 14. března 2006 o sociálních službách*. Online. In: *Zákony pro lidi*. 2024 (verze 37). Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>. [cit. 2024-02-16].

<sup>22</sup> ČESKO. *Zákon č. 312 ze dne 13. června 2002, o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů (zákon o úřednících)*. Online. In: *Zákony pro lidi*. 2017 (verze 10). Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-312>. [cit. 2024-02-17].

část obsahuje především základy veřejné správy, znalost zákona o obcích a znalost zákona o správním řízení.<sup>23</sup>

Zvláštní část zahrnuje působnost orgánů územní samosprávy vztahující se ke konkrétnímu zákonu, v případě úředníka sociálně-právní ochrany dětí je to zkouška ze zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí.

„Ověření zvláštní odborné způsobilosti zkouškou organizačně a logisticky zabezpečuje Institut pro veřejnou správu Praha, p.o. zřízená Ministerstvem vnitra ČR.“<sup>24</sup>

### **2.1.2 Osobnostní předpoklady pracovníka sociálně-právní ochrany dětí**

Matoušek definuje sociální práci především jako praktickou činnost, opírající se o společenskou solidaritu a ideál naplňování individuálního lidského potenciálu. Zároveň uvádí, že v centru pomáhající profese, kterou sociální práce bezesporu je, by měl být klient se všemi svými rolemi, a proto jsou na tyto pracovníky kladeny specifické nároky. Mezi ně můžeme zařadit fyzickou i psychickou zdatnost, inteligenci, komunikační dovednosti, přitažlivost pro klienty, důvěryhodnost a empatii. Emocionální zátěž je u těchto pracovníků vysoká, zejména proto, že se mnohdy setkávají s negativní, minimální či žádnou odezvou.<sup>25</sup>

V kapitole 2.1.1 jsem uváděla vzdělanostní a odborné předpoklady pro výkon práce úředníka na úseku sociálně-právní ochrany dětí. Sociální

---

<sup>23</sup> ČESKO. Zákon č. 312 ze dne 13. června 2002, o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů (zákon o úřednících). Online. In: *Zákony pro lidi*. 2017 (verze 10). Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-312>. [cit. 2024-02-17].

<sup>24</sup> INSTITUT PRO VEŘEJNOU SPRÁVU PRAHA [IPVS]. *Průběh ověření ZOZ zkouškou*. Online. Dostupné z: <https://www.institutpraha.cz/overeni-zoz/prubeh-overeni-zvlastni-odborne-zpusobilosti-zkouskou/>. [cit. 2024-03-25].

<sup>25</sup> MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-368-0. s. 140.

pracovník na této pozici by měl disponovat také mnoha osobnostními předpoklady. Měl by být osobností s určitými charakterovými vlastnostmi.

Fromm osobnost definuje jako „*celek zděděných a získaných duševních vlastností, které jsou pro jedince příznačné a činí každého jedince jedinečným.*“<sup>26</sup>

Matoušek pak osobnost vidí především jako jedinečné spojení duševních a tělesných vlastností člověka, kterými se člověk přizpůsobuje společenským vztahům. Každá osobnost pak disponuje schopnostmi, které ho vedou k dovednostem. Pro pracovní uplatnění pak mají zvláštní váhu inteligence a motivy lidského jednání.<sup>27</sup>

Právě schopnost rozhodovat se v obtížných profesních situacích patří k těm, které jsou v tomto povolání velmi potřebné.

Jestliže mluvíme o osobnosti člověka jako o souboru vlastností, je potřeba definovat, co si pod tímto slovem představit. Říčan uvádí, že je to právě to, co je člověku vlastní, co jej charakterizuje a to trvale. Je to charakteristika, která každého odlišuje od druhých. Vlastnost se projevuje v různých situacích chování, které z každého vytváří právě onu osobnost.<sup>28</sup>

Další pohled na osobnost sociálního pracovníka nabízí Fischer, jež tvrdí: *“V pozadí znalosti sebe sama je i nárok na sociálního pracovníka, aby znal motivy, pro které sám vykonává profesi sociální práce...”*<sup>29</sup>

---

<sup>26</sup> DRAPELA, Victor J. *Přehled teorií osobnosti*. Vyd. 6. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0040-6. s. 65.

<sup>27</sup> MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-368-0. s. 128.

<sup>28</sup> ŘÍČAN, Pavel. *Psychologie osobnosti*. Vyd. 5. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1174-4. s. 39.

<sup>29</sup> FISCHER, Ondřej; MILFAJT, René a kol. *Etika pro sociální práci*. Vyd. 2. Praha: Jabok, 2010. ISBN 978-80-904127-1. s. 18.



Sociální pracovník je ten, kdo vidí osobní a sociální situaci klienta v konkrétní situaci, v konkrétních životních podmínkách, tady a teď. Musí ji vnímat v určitém historickém a kulturním kontextu a v duchu této situace klientovi nabídnout řešení.<sup>30</sup>

Tomuto tématu se široce věnuje i Banksová, která hovoří o současné měnící se roli sociálního pracovníka a rostoucí participaci uživatelů sociální služby na rozhodování o sobě samých, v případě sociálně-právní ochrany dětí je to účast rodičů i dětí na případových či rodinných konferencích. Se všemi těmito různorodými rolemi by měl sociální pracovník umět pracovat.<sup>31</sup>

---

<sup>30</sup> OPATRŇÝ, Aleš. *Pastorace v postmoderní společnosti*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2001. ISBN 80-7192-557-8. s. 9-10.

<sup>31</sup> BANKS, Sarah. Professional Ethics in Social Work – What future? Online. *British Journal of Social Work*. 1998, vol. 28, (213-231). Dostupné z: [https://www.academia.edu/16896348/Professional\\_Ethics\\_in\\_Social\\_Work\\_What\\_Future?email\\_work\\_card=reading-history](https://www.academia.edu/16896348/Professional_Ethics_in_Social_Work_What_Future?email_work_card=reading-history). [cit. 2024-04-30].

### 3. Sociálně-právní ochrana dětí jako profese

Nahlédneme-li do Sociologické encyklopedie, termín profese (z lat. *professio* = *přiznání k povolání, k řemeslu*) je zde popsán velmi jednoduše jako odbornost. Profese ovšem obsahuje i jakési vymezení z hlediska prestiže, moci a příjmů a přísnější morální kodex, než požadavky na „průměrného“ člena společnosti. Již od středověku, zejména vzhledem k odvětví jako je medicína či právo, je profese spjata s prestiží.<sup>32</sup>

Obdobně tento termín popisuje Cambridský slovník, který pod termínem profese uvádí „*jakýkoliv typ práce, která vyžaduje speciální školení nebo zvláštní dovednost, často takovou, která je respektována, protože vyžaduje vysokou úroveň vzdělání.*“<sup>33</sup>

V současné době má v České republice svoji profesní komoru řada povolání či oborů. Profesní komory zvyšují prestiž oboru a hájí zájmy sdružených členů. Prestiž může být také pro mnoho profesí garantována legislativně. Z hlediska sociální práce jsou to zejména:

- Profesní komora sociálních pracovníků z.s.
- Společnost sociálních pracovníků z.s.
- Profesní svaz sociálních pracovníků v sociálních službách z.s.
- Profesní komora sociálně-právní ochrany dětí z.s.

Rozdrobenost zájmových skupin sociálních pracovníků vnáší do systému nejednotnost, přičemž zde není zákonná opora, která by mohla napomoci zajistit vyšší společenské uznání.

V souvislosti s pojmem profese je potřeba zmínit i termín profesionalismus či profesionalita. Matoušek uvádí, že profesionalita

---

<sup>32</sup> SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR: *Sociologická encyklopedie*. Aktual. 10. listopadu 2018. Online. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Profese>. [cit. 2024-03-25].

<sup>33</sup> CAMBRIDGE DICTIONARY. *Profession*. Online. Dostupné z: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/profession>. [cit. 2024-03-25].

(v sociální práci) je nejen zaměstnání vyžadující zvláštní znalosti a dovednosti, ale i poznatek, že profil této profese do značné míry určují i profesní sdružení (viz předešlý odstavec). Další konstatování je v tom, že prestiž profese stoupá s mírou její nezávislosti na správě státu. Dále jsou zde zmíněny takové aspekty jako míra vnitřní specializace, ohraničení vůči jiným profesím a v případě pomáhajících profesí i profesní standardy a dodržování etických pravidel. V případě sociální práce zaznívá i názor, že tato profese bývá mnohdy označována za poloprofesi, neboť ji mohou vykonávat jak pracovníci k tomu vzdělaní, tak dobrovolníci. V oblasti sociálně-právní ochrany dětí dobrovolnictví není možné z mnoha důvodů. Ať už je to požadované vzdělání dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, další povinné vzdělávání pracovníků či potřeba dodržování legislativních postupů.<sup>34</sup>

V souvislosti se sociální prací, potažmo sociálně-právní ochranou dětí, je na místě konstatovat, že se jedná o pomáhající profesi.

Hartl pod tímto termínem uvádí, že „*společnými znaky jsou mimořádná psychická zátěž, odpovědnost a rizika pro vlastní duševní zdraví...*“ dále i to, že profese je součástí sociálního statusu člověka, který nám společnost přisuzuje.<sup>35</sup>

Tématu profese se dlouhodobě věnuje i Fischer, který ji uvádí jako funkci, jež je právě svou podstatou lidem srozumitelná a přijatelná. Přirozeným následkem je pak sounáležitost k lidem se stejným druhem profese, potažmo pak sounáležitost těchto lidí ve společnosti. Všechno to jsou

---

<sup>34</sup> MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-368-0. s. 156.

<sup>35</sup> HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena. *Velký psychologický slovník*. Vyd. 4. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-686-5. s. 445.

atributy, které napomáhají k utváření identity a sebenaplnění člověka, dále pak k utváření celkové kultury a vyspělosti společnosti.<sup>36</sup>

### 3.1 Etický kodex sociálních pracovníků ČR

*„Etický kodex vyjadřuje poslání profese, zabezpečuje vedení a inspiraci členům, vytváří a udržuje profesní identitu, zdůrazňuje status profese... poskytuje souhrnná poučení v oblasti etických dilemat a chrání profesi před vnějším usměrňováním.“<sup>37</sup>*

Etický kodex sociálních pracovníků ČR rozpracovává zásady, které by každý nositel této profese měl přijmout za své. Sociální pracovník by si měl být vědom své profesionální odpovědnosti a upozadění svých soukromých zájmů, zvyšování prestiže svého povolání, snahy o odborný růst a schopnosti řešit etické problémy či dilemata.<sup>38</sup>

V dokumentu jsou dále rozpracovány etické problémové okruhy, zejména kdy vstupovat či zasahovat do života klienta a v jak velké míře. Zejména na úsecích sociálně-právní ochrany dětí se můžeme setkat se situacemi, kdy sociální pracovník má klientovi pomáhat, a zároveň ho kontrolovat. V takové chvíli je nesmírně důležité vyjasnit si vztahy mezi těmito ambivalentními rolemi. Dalším problémovým okruhem pak je bezesporu vztah sociálního pracovníka a klienta, který může přerůst do střetu zájmů.<sup>39</sup>

---

<sup>36</sup> FISCHER, Ondřej. *Profesionalita, ctivosti a etika povolání*. Praha: Karolinum, 2021. ISBN 978-80-246-4906-1. s. 25 a násl.

<sup>37</sup> FISCHER, Ondřej; MILFAJT, René a kol. *Etika pro sociální práci*. Vyd. 2. Praha: Jabok, 2010. ISBN 978-80-904127-1. s. 93.

<sup>38</sup> CÍRKEV BRATRSKÁ. *Etický kodex sociálních pracovníků ČR*. Vyd. 19. května 2006. Online. Dokument ve formátu PDF. Dostupné z: <https://cb.cz/praha3/stacionar/files/redaktori/dokumenty/EtickýKodex.pdf>. [2024-03-20].

<sup>39</sup> CÍRKEV BRATRSKÁ. *Etický kodex sociálních pracovníků ČR*. Vyd. 19. května 2006. Online. Dokument ve formátu PDF. Dostupné z:

Této problematice se věnuje i Křížová, která uvádí, že sociální pracovník na straně jedné reprezentuje stranu klienta, jeho potřeby a situaci, tj. stranu potřebného, na straně druhé pak legitimní nároky druhých lidí a celé společnosti. Udržení optimální rovnováhy, která by byla v souladu s normami společnosti, je právě úkolem sociální práce. Jak Křížová upozorňuje, rozpětí mezi oběma pozicemi je značné.<sup>40</sup>

### 3.1.1 Kritika etických kodexů

Ne všichni autoři vnímají etické kodexy jednoznačně pozitivně. Fischer hovoří o tom, že etický kodex může být vnímán i jako donucovací prostředek k získání lepšího statusu pod taktovkou státu. Upozorňuje na to, že pomáhající profese, mezi něž sociální práce bezpochyby patří, byly v historickém kontextu vždy významné. Profese vykonávající službu druhým je ze své podstaty obdařena jakousi předpokládanou důvěrou klientů, která je vyšší než u jiných profesí.<sup>41</sup>

Zmírnění kritického pohledu na etické kodexy můžeme vnímat v následujícím vysvětlujícím textu. *„Kodex může sloužit jako aspirační, regulační, vzdělávací i rétorický prostředek (pojímaný jako prostředek získání a udržování vysokého statusu profese) ... Jde o univerzální prohlášení týkající se ideálu služby, o který je třeba usilovat.“*<sup>42</sup>

---

<https://cb.cz/praha3/stacionar/files/redaktori/dokumenty/EtickýKodex.pdf>. [2024-03-20].

<sup>40</sup> KŘÍŽOVÁ, Eva. *SOS – Sociologie pro pomáhající profese*. Praha: Karolinum, 2017. ISBN 978-80-246-3650-4, s. 57.

<sup>41</sup> FISCHER, Ondřej; MILFAJT, René a kol. *Etika pro sociální práci*. Vyd. 2. Praha: Jabok, 2010. ISBN 978-80-904127-1. s. 78.

<sup>42</sup> Tamtéž. s. 92.

### 3.1.2 Profesní étos

Kromě etického kodexu zmíněného v kapitole 3.1 a dále, je znakem profese i profesní étos či étos povolání. Cambridský slovník pod pojmem étos definuje soubor morálních přesvědčení, postojů a zvyků, které jsou charakteristické pro určitou osobu či skupinu.<sup>43</sup>

Hartl termín definuje obdobně, jako „*typický charakter, rys, duch jedince, skupiny, kultury, národa či období, projevující se zejména v postojích a hodnotách.*“<sup>44</sup>

Étos sociálních pracovníků můžeme chápat jako soubor všech postojů, hodnot, přesvědčení či norem, které pro své povolání tato skupina uznává a který je rozpracován v etickém kodexu. Kromě výše zmíněného můžeme nahlédnout i do Mezinárodního etického kodexu sociální práce přijatého Mezinárodní federací sociálních pracovníků v roce 2004, další odkazy na mezinárodní dokumenty je pak možné nalézt na stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.<sup>45</sup>

## 3.2 Hodnoty sociálního pracovníka

Pokud hovoříme o motivaci sociálních pracovníků na úseku sociálně-právní ochrany dětí, je na místě hovořit i o hodnotách, které by pro člověka v pomáhajících profesích měly být významné. Především proto, že pracovník v tomto povolání by měl být nositelem určité záruky a konzistence postojů, které s pojetím hodnot úzce souvisejí. Dále také proto, že „*předpokládá se schopnost analýzy problematických situací*

---

<sup>43</sup> CAMBRIDGE DICTIONARY. *Étos*. Online. Dostupné z: <https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/ethos>. [cit. 2024-03-28].

<sup>44</sup> HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena. *Velký psychologický slovník*. Vyd. 4. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-686-5. s. 135.

<sup>45</sup> MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR [MPSV]. *Mezinárodní dokumenty a legislativa*. Online. Aktual. 9. ledna 2023. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/mezinarodni-dokumenty-a-legislativa>. [cit. 2024-03-28].

*a vynášení etických a hodnotových soudů uskutečněným nebo zamýšleným jednáním.*<sup>46</sup>

Co je vlastně nazveme hodnotou? A jak hodnoty rozlišujeme? Velmi obecný pojem nám říká, že je to vše, čeho si vážíme či ceníme. Jsme schopni o ni minimálně usilovat, či o ní alespoň přemýšlet. Můžeme ji následovat, nabízet druhým nebo se jí přizpůsobit.<sup>47</sup>

Hartl pak hovoří o subjektivním pohledu, který člověk přisuzuje určité situaci, události nebo činnosti v souvislosti s uspokojováním potřeb člověka; zmiňuje, že individuální hodnoty vytvářejí kulturu společnosti; další dělení můžeme vidět na přímé a nepřímé, pozitivní a negativní, estetické, etické aj.<sup>48</sup>

### **3.2.1 Osobní hodnoty sociálního pracovníka**

V souvislosti se sociální prací je nejvíce zmiňovanou hodnotou míra empatie, kterou by měl sociální pracovník vládnout. Schopnost vcítit se do situace druhého, do jeho jedinečné situace tady a teď, je nejen hodnotou, ale i významnou kompetencí sociálního pracovníka.

Student Carla Rogerse, Robert R. Carkhuff to definuje takto. Sociální pracovník má v pomáhajícím vztahu usilovat o „*opravdovost, upřímnost, vřelost, respekt, akceptaci a empatické porozumění.*“<sup>49</sup>

---

<sup>46</sup> FISCHER, Ondřej; MILFAJT, René a kol. *Etika pro sociální práci*. Vyd. 2. Praha: Jabok, 2010. ISBN 978-80-904127-1. s. 65.

<sup>47</sup> Tamtéž. s. 59.

<sup>48</sup> HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena. *Velký psychologický slovník*. Vyd. 4. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-686-5. s. 183.

<sup>49</sup> MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-331-4. s. 203.

Jung hovoří o tom, že empatie „*předpokládá subjektivní postoj důvěry nebo důvěřivosti vůči objektu.*“<sup>50</sup>

Henriksen s Vetlesenem hovoří o tom, že empatie nemusí být jen „*nákaza*“ pocitem druhého či jeho kopírováním, přesto by pocit toho druhého měl být pro nás jakkoliv dosažitelný.<sup>51</sup>

Systém osobních hodnot je individuální hierarchická skládačka, která má pro každého člověka zcela subjektivní význam. Dle Nakonečného je tento systém ego vztažný, tj závislý na situacích, ve kterých se nacházíme. Velmi zjednodušeně se dá říci, že tento vztažný systém vytváří naše individuální životní zkušenost neboli měřítko, kterým posuzujeme další a další zkušenosti, ve kterých hrají nemalou roli i emoce. „*Ego vztažnost obrazu světa znamená, že vedle individuálně významných obrazů objektů a událostí, zahrnuje také vědomosti, znalosti a schémata činnosti.*“<sup>52</sup>

Carl Rogers tvrdí, že přesto, že je přirozené si klást otázky po smyslu našeho bytí *Kdo jsem? a Jak mohu být sám sebou...*, již jako děti narážíme na nutnost, abychom neztratili lásku a oporu našich rodičů, přijmout svět jejich hodnot, skrze něž se pak celý život propracováváme k hodnotám vlastním, v důvěru v naše vlastní já, v náš vlastní organismus.<sup>53</sup>

„*Osobní hodnotou může být důvěra v člověka, primární snaha pomoci spíše než odmítnout, nenechat za sebou nevyřešený úkol, ochota k oběti... k osobním hodnotám náleží i vlastní pohled na svět, vlastní příběh sociálního*

---

<sup>50</sup> JUNG, Carl Gustav. *Slovník základních pojmů psychologie*. Brno: Nakladatelství Tomáše Janečka, 2005. ISBN 80-85880-39-3. s. 44.

<sup>51</sup> HENRIKSEN, Jan-Olav a VETLESEN, Arne Johan. *Blízké a vzdálené. Etické teorie a principy práce s lidmi*. Brno: Albert, 2000. ISBN 80-85834-85-5. s. 47.

<sup>52</sup> NAKONEČNÝ, Milan. *Psychologie osobnosti*. Praha: Triton, 2021. ISBN 978-80-7553-886-4. s. 126.

<sup>53</sup> NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1997. ISBN 80-200-0592-7. s. 167.



*pracovníka, který umožňuje přistupovat k vlastní profesi také, a především jako ke svému osobnímu poslání.“<sup>54</sup>*

### **3.2.2 Profesní hodnoty sociálního pracovníka**

Jak je zmíněno v kapitole 3.1, profesní hodnoty jsou zpravidla zmíněny v profesních či etických kodexech sociální práce. Tyto dokumenty vymezují základní charakteristiky sociálního pracovníka vůči klientovi, kolegům a zaměstnavateli. A právě tyto charakteristiky by si sociální pracovník měl osvojit. Nahlédněme například do Prohlášení o etických zásadách globální sociální práce (*Global Social Work Statement of Ethical Principles*), které přijala Mezinárodní federace sociálních pracovníků (*International Federation of Social Workers*) v roce 2018 a řadí jej mezi své klíčové dokumenty. Zásady si dávají za cíl „směřovat k nejvyšším možným standardům profesionální integrity.“<sup>55</sup>

Profesní oblasti se věnuje čl. 9, který definuje některá doporučení:

- pravidelná aktualizace vlastních etických kodexů a směrnic v jednotlivých státech dle kultury každé země
- kvalifikace a rozvíjení požadovaných dovedností a kompetencí sociálního pracovníka
- vyloučení znalostí a dovedností sociálního pracovníka pro nehumánní účely jako mučení, terorismus aj. (práce po boku vojenského personálu pro mírové účely je možná)
- zákaz zneužívání mocenského postavení sociálního pracovníka
- určení hranice mezi osobním a profesním životem

---

<sup>54</sup> FISCHER, Ondřej; MILFAJT, René a kol. *Etika pro sociální práci*. Vyd. 2. Praha: Jabok, 2010. ISBN 978-80-904127-1. s. 66.

<sup>55</sup> IFSW. [INTERNATIONAL FEDERATION OF SOCIAL WORKERS]. *Global Social Work of Statement of Ethical Principles*. 2. července 2018. Online. <https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/>. [cit. 2024-04-04].

- psychohygienu, starost o sebe samého
- odpovědnost nejen vůči klientům, ale i vůči kolegům, zaměstnavateli, profesnímu sdružení
- rozhodnutí sociálního pracovníka by mělo být podloženo empirickými důkazy a toto rozhodnutí by mělo být transparentní
- schopnost sociálního pracovníka své rozhodnutí odůvodnit.<sup>56</sup>

Fischer to definuje jednoznačně. „*Důsledné osvojení si profesního étosu a vyrovnání se s hodnotami dané profese by mělo být i kritériem vhodnosti dané profese pro konkrétního pracovníka, neboť skrze výkon konkrétní odbornosti pracovník na sebe bere i nepsanou mravní a právní odpovědnost za jednání v souladu s příslušným profesním étosem.*“<sup>57</sup>

V neposlední řadě zmíním i předpokládanou míru odolnosti vůči stresu, který můžeme velmi jednoduše identifikovat jako odezvu organismu na prožívanou zátěž. Matoušek o pracovním stresu hovoří jako o určité nerovnováze mezi „*nároky práce a kapacitou k jejich zvládnutí.*“<sup>58</sup>

Sociální pracovník by měl umět zvládat nejen pracovní nároky svého zaměstnání, ale i pocity nepředvídatelnosti a nezvládnutelnosti nastalé situace nebo nepříjemný tlak okolností, jemuž může být vystaven.<sup>59</sup>

### 3.2.3 Sebepojetí sociálního pracovníka

V kapitole 3.2.1 je zmíněno, že od dětství se člověk musí vyrovnávat s hodnotami lidí, kteří jej obklopují, aby se dopracoval k hodnotám svým

<sup>56</sup> IFSW. [INTERNATIONAL FEDERATION OF SOCIAL WORKERS]. *Global social work of statement od ethical principles*. 2. července 2018. Online. <https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/>. [cit. 2024-04-04].

<sup>57</sup> FISCHER, Ondřej; MILFAJT, René a kol. *Etika pro sociální práci*. Vyd. 2. Praha: Jabok, 2010. ISBN 978-80-904127-1. s. 67.

<sup>58</sup> MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-368-0. s. 215.

<sup>59</sup> VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 4. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-414-4. s. 50.

vlastním. Obdobně je to i se sebezpojetím. Definovat tento termín bychom mohli jako „...názor člověka na sebe sama: pozitivní, zhodnocující, nebo negativní, znehodnocující.“ Rogers tvrdí, že i sebezpojetí je (současně s hodnotami), formováno naším nejbližším okolím, rodiči, školou. Pokud se nám dostává kladného, bezpodmínečného přijetí, i sebezpojetí přijímaného jedince se utváří kladně a pozitivně. Rogers přímo hovoří o vysoké míře kongruence.<sup>60</sup> Naopak dítě, kterému se takového přijetí nedostalo, pak musí v pozdějším věku složitě hledat přijetí svého vlastního já.<sup>61</sup>

Obdobně Rogersovo sebezpojetí uvádí Říčan, který ho však nazývá „self“. Popisuje ho jako „...organizovaný, konzistentní pojmový útvar složený z vjemů charakteristik Já a vjemů vztahů Já k druhým lidem a k různým aspektům života, spolu s hodnotami, jež jsou s těmito vjemy spojeny.“<sup>62</sup>

Sociální pracovník, právě z důvodu přímé interakce s klienty, by měl mít v této otázce jasně dané charakteristiky „...kdo jsem já, jaký bych měl být, kdo jsou druzí, jací by měli být, jaký je svět, čím se musím stát, abych v tomto světě uspěl a našel v něm platné místo, a jakým způsobem to mám udělat.“ Tato specifika by měl sociální pracovník uplatňovat nejen vůči svým klientům, ale především i vůči sobě samému. Petrovská píše o jakémsi obrazu sebe a obrazu světa, který zahrnuje:

- kognitivní složku (přesvědčení o jedincových osobních charakteristikách, schopnostech)
- emocionální složku (vlastní hodnota)
- konativní složku (instrukce k chování).

---

<sup>60</sup> **Kongruence**=shoda mezi prožitky přítomnými v organismu a tím, jak jsou symbolizovány v „já“ dle Carla Rogerse.

<sup>61</sup> DRAPELA, Victor J. *Přehled teorií osobnosti*. Vyd. 6. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0040-6. s. 129.

<sup>62</sup> ŘÍČAN, Pavel. *Psychologie osobnosti*. Vyd. 5. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1174-4. s. 177.

Vždy však musíme mít na paměti, že představa světa i sebe samého je vždy a pokaždé založena na zcela subjektivním vnímání.<sup>63</sup>

V souvislosti se sebepojetím je potřeba zmínit i termín smysluplnost. Sociální pracovník by měl být nepochybně přesvědčen o smysluplnosti svého povolání, neboť považujeme-li něco za smysluplné, přiřazujeme tomu vysokou hodnotu. Co tedy může být vyšší hodnotou než lidský jedinec a jeho osud. Křivohlavý to definuje příznačnou větou. *„Tam, kde je lidské vědomé jednání a rozhodování o něm zaměřeno k určitému hodnotnému cíli, tedy je toto jednání z úmyslu a vůle daného člověka cílevědomé, tam je možno hovořit o účelné a smysluplné činnosti.“*<sup>64</sup>

Combs a Snygg hovoří doslova o potřebě adekvátnosti. Mezi znaky adekvátní osoby řadí:

- pozitivní obraz o sobě – tito lidé se vnímají jako hodnotní, uvědomují si vnitřní cenu a důstojnost
- přijetí sebe a druhých – vede k sebepřijetí, ochota odpouštět sobě i jiným
- uvolněná otevřenost životu – růst prostřednictvím smysluplných změn, výkonnější v práci, tvořivější.<sup>65</sup>

---

<sup>63</sup> BAŠTECKÁ, Bohumila (ed.). *Psychologická encyklopedie: Aplikovaná psychologie*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-470-0. s. 451.

<sup>64</sup> Tamtéž. s. 352.

<sup>65</sup> DRAPELA, Victor J. *Přehled teorií osobnosti*. Vyd. 6. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0040-6. s. 118.

### 3.3 Standardy kvality sociálně-právní ochrany dětí

Novela zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, která nabyla účinnosti v lednu 2013, s sebou přinesla povinnost zavedení tzv. Standardů kvality sociálně-právní ochrany dětí. V § 58b odst. 3 zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí se stanoví, že: „*Ministerstvo stanoví vyhláškou obsah standardů kvality sociálně-právní ochrany a jejich bodové hodnocení při poskytování sociálně-právní ochrany...*“<sup>66</sup>

Vyhláška č. 473/2012 Sb., o provedení některých ustanovení zákona o sociálně-právní ochraně dětí, jejíž přílohou jsou Standardy kvality sociálně-právní ochrany při poskytování sociálně-právní ochrany orgány sociálně-právní ochrany, uvádí viz zde:

1. Místní a časová dostupnost
2. Prostředí a podmínky
3. Informovanost o výkonu sociálně-právní ochrany dětí
4. Personální zabezpečení výkonu sociálně-právní ochrany dětí
5. Přijímání a zaškolování
6. Profesní rozvoj zaměstnanců
7. Prevence
8. Přijetí oznámení, posouzení naléhavosti a přidělení případu
9. Jednání, vyhodnocování a individuální plán ochrany dítěte
10. Kontrola případu
11. Rizikové a nouzové situace
12. Dokumentace o výkonu sociálně-právní ochrany dětí
13. Vyřizování a podávání stížností

---

<sup>66</sup> Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí. In: *Rodinné právo, ochrana dětí, registrované partnerství*, s. 90. ÚZ, č. 1481. Ostrava: Sagit, 2022. ISBN 978-80-7488-520-4.

14. Návaznost výkonu sociálně-právní ochrany dětí na další fyzické a právnické osoby
15. Dohoda o výkonu pěstounské péče
16. Předávání informací v rámci výkonu pěstounské péče
17. Změna situace<sup>67</sup>

Podrobné znění standardů je uvedeno jako Příloha č. 1.

Tyto standardy jsou závazným souborem kritérií, která by měla určovat úroveň kvality poskytovaných služeb a jsou povinné pro každý úsek sociálně-právní ochrany. Základní znění standardů si jednotlivá pracoviště v praxi rozpracovávají, zavádějí a realizují do praxe tzv. „na míru“. Význam těchto standardů spočívá v roli jakéhosi vodítka, které reaguje na situace, které se na úsecích sociálně-právní ochrany dětí dějí a uplatňování postupů, které se osvědčily v praxi.<sup>68</sup>

Obecně je žádané, aby standardy nebyly pouhou administrativní povinností, ale dokumentem, na jehož zpracování se podílejí všichni pracovníci daného odboru. Smyslem jejich zavedení je pak návod k řešení situací, se kterými se pracovníci každý den setkávají. Jejich zavedení je možné vnímat i nepochybně jako další krok na cestě k profesionalizaci a zvýšení prestiže této profese.

---

<sup>67</sup> Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí. In: *Rodinné právo, ochrana dětí, registrované partnerství*, s. 90. ÚZ, č. 1481. Ostrava: Sagit, 2022. ISBN 978-80-7488-520-4. s. 116-119.

<sup>68</sup> VAŠKO, Michaela. Standardy kvality výkonu sociálně-právní ochrany dětí v praxi a jejich užitečnost v praxi. Online. *Sociální práce*. 2021, číslo 3/2021 ze dne 12. srpna 2021. ISSN 1805-885X. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/fakta-legislativa-dokumenty/standardy-kvality-vykonu-socialne-pravni-ochrany-deti-a-jejich-uzitecnost-v-praxi/>. [cit. 2024-03-30].

### 3.4 Profesní komora sociálně-právní ochrany dětí

Zájmy pracovníků sociálně-právní ochrany dětí zastřešuje Profesní komora sociálně-právní ochrany dětí z.s. (dále v textu jen „PKSPOD“). „*Je dobrovolnou, nestátní a neziskovou profesní organizací, jejímž primárním cílem je poskytování obecně prospěšné činnosti v oblasti SPOD.*“<sup>69</sup>

Mezi hlavní úkoly PKSPOD patří nejen hájení zájmů pracovníků sociálně-právní ochrany dětí, ale i rozšiřování prestiže tohoto povolání, snaha o vytváření nástrojů pro legislativní změny a jejich prosazování, a především snaha o vytvoření odborné profesní platformy.<sup>70</sup>

PKSPOD dlouhodobě upozorňuje na extrémní fluktuaci pracovníků a tím alarmující personální nedostatečnost na úsecích sociálně-právní ochrany dětí a také na skutečnost, že pracovníci nejsou, zejména v situacích medializovaných případů, jakkoliv právně chráněni. Pracovník je ze zákona vázán mlčenlivostí a je nucen přihlížet, jak se „*k jeho případu krom něj, vyjadřuje úplně každý...pracovník OSPOD je zaměstnancem ORP, avšak metodicky podléhá MPSV a krajskému úřadu. Tři různé, samostatné úřady, tři různí mluvčí vyjadřují různá stanoviska k výkonu SPOD. Pracovník OSPOD není nikým chráněn.*“<sup>71</sup>

---

<sup>69</sup> PKSPOD [PROFESNÍ KOMORA SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ OCHRANY DĚTÍ]. *Stanovy PKSPOD*. Online. Dostupné z: <https://www.pkspod.cz/index.php/dokumenty-pk-spod/stanovy-pkspod/>. [cit. 2024-04-30].

<sup>70</sup> PKSPOD [PROFESNÍ KOMORA SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ OCHRANY DĚTÍ]. *Stanovy PKSPOD*. Online. Dostupné z: <https://www.pkspod.cz/index.php/dokumenty-pk-spod/stanovy-pkspod/>. [cit. 2024-04-30].

<sup>71</sup> PKSPOD [PROFESNÍ KOMORA SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ OCHRANY DĚTÍ]. *Pilíře PKSPOD*. Online. Dokument ve formátu PDF. Dostupné z: [https://www.pkspod.cz/wp-content/uploads/2022/09/16.-Pilire\\_PKSPOD\\_21\\_5\\_21.pdf](https://www.pkspod.cz/wp-content/uploads/2022/09/16.-Pilire_PKSPOD_21_5_21.pdf). [cit. 2024-04-20].

### 3.4.1 Požadavky Profesní komory sociálně-právní ochrany dětí

V polovině roku 2022 PKSPOD zaslala dopis Ministerstvu práce a sociálních věcí České republiky se zcela konkrétními požadavky pro pracovníky sociálně-právní ochrany dětí. Ve 12 ti stránkovém stanovisku komora naléhavě upozorňuje na alarmující personální situaci na těchto úsecích napříč celou republikou. PKSPOD ve svém dokumentu poukazuje, že výkon sociálně-právní ochrany dětí je vážně ohrožen nejen kvůli nedostatečnému personálnímu obsazení, nýbrž i pro vnímání nedostatku bezpečí, vyčerpání, nedůstojnému společenskému postavení, platovému podhodnocení, demotivaci a dalším faktorům. PKSPOD navrhuje následující motivační benefity (stručný výťah).

- dovolená nad rámec řádné dovolené ve výši 10 pracovních dnů
- věrnostní příspěvek budoucích stávajících a současných stávajících zaměstnanců po každých 5 letech v pracovním poměru
- plošná garance 11. platové třídy
- garance individuální supervize pro každého zaměstnance
- garance péče o psychohygienu zaměstnanců.

*Celé znění dokumentu je uvedeno jako Příloha č. 2.*

Kromě výše uvedeného PKSPOD požaduje ustanovení sebe sama jako profesní organizace pro pracovníky sociálně-právní ochrany ze zákona, aby mohla efektivněji působit jako garant profesního a kariérního růstu svých členů. Zároveň by její role spočívala v daleko aktivnějších a profesionálnějších intervencích např. vůči MPSV.<sup>72</sup>

---

<sup>72</sup> PKSPOD [PROFESNÍ KOMORA SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ OCHRANY DĚTÍ]. *Otevřený dopis PKSPOD vůči MPSV*. Online. Dokument ve formátu PDF. Dostupné z: [https://www.pkspod.cz/wp-content/uploads/2022/09/30.-Dopis\\_PKSPOD\\_Navrh\\_profesnihorustuzamestnancuOSPOD\\_15.-7.-2022.pdf](https://www.pkspod.cz/wp-content/uploads/2022/09/30.-Dopis_PKSPOD_Navrh_profesnihorustuzamestnancuOSPOD_15.-7.-2022.pdf). [cit. 2024-05-05].



## 4. Motivace pro výkon sociálně-právní ochrany

Problémem, který tato diplomová práce řeší, je míra motivace pracovníků sociálně-právní ochrany dětí pro výkon jejich profese. Termín motivace je proto ústředním termínem této práce. Je tedy nutné ho vysvětlit, byť se můžeme setkat s vícero alternativními výklady a členěním.

Sociologická encyklopedie uvádí, že slovo motivace (z latinského *motus=pohyb, hnutí*) je psychický stav vyvolávající aktivitu, chování či pohyb určitým směrem. Kromě jiných významů to v užším slova smyslu může být i „*důvod pro rozhodnutí k určitému jednání v situaci volby.*“<sup>73</sup>

Hartl nejprve zmiňuje motivační sílu, která je následkem naší vnitřní a vnější stimulace a její kognitivní interpretace. Tou může být třeba pocit hladu, pak hovoříme o stimulaci fyziologické. Může to být i touha uspět, pak hovoříme o stimulaci psychologické. Samotnou motivaci pak popisuje jako „*vnitřní řídicí sílu, odpovědnou za zahájení, usměrňování, udržování a energetizaci zacíleného chování.*“<sup>74</sup>

Poněkud obšírněji se termínu motivace věnuje Nakonečný, který sám upozorňuje na možný nejednotný obsah výkladu tohoto pojmu. Motivaci popisuje jako proces, který našemu chování dává jednotu a význam a podobně jako Hartl hovoří o kognitivním procesu, který nás vede ke smysluplné aktivitě, potažmo k cíli. To vše je neodbytně doprovázeno určitým úsilím, touhou a chtěním. Motivace vyjadřuje nedostatek ve fyziologickém, sociálním, psychickém či jakémkoliv jiném rozpoložení člověka; je projevem naší nerovnováhy, kterou se člověk svým chováním snaží odstranit. Funkcí motivace je pak uspokojení našich potřeb ve všech

---

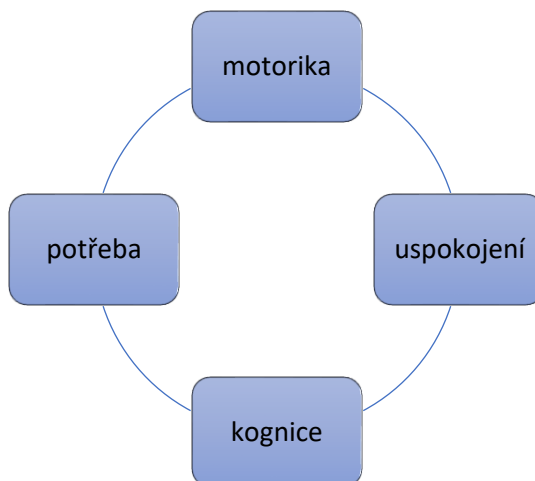
<sup>73</sup> SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR. *Sociologická encyklopedie*. Aktual. 10. listopadu 2018. <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Motivace>. [cit. 2024-03-30].

<sup>74</sup> HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena. *Velký psychologický slovník*. Vyd. 4. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-686-5. s. 320.

úrovních právě díky chování, které vidí jako instrumentální vzorec, jehož člověk dosáhl vlivem učení a jeho zpevňování.<sup>75</sup>

Naznačuje to v následujícím schématu:

**Obrázek 1** relace motivačního stavu



Zdroj: vlastní zpracování na základě NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1997. ISBN 80-200-0592-7. s. 13.

V souvislosti s motivací je potřeba zmínit i vůli. Hartl pod tímto termínem vidí chtění neboli „*záměrné, cílevědomé úsilí směřující k dosažení vědomě vytyčeného cíle, vlastní jen člověku.*“<sup>76</sup>

Nakonečný pak vůli popisuje jako nejvyšší motivační systém člověka, který můžeme chápat jako proces, ale i jako vlastnost. Vůle je naším sebepojetím, naším jástvím, vědomou aktivitou subjektu (tedy člověka). V této souvislosti je třeba zmínit i pojem „*locus of control*“, který značí, že jednání subjektu je kontrolováno jím samým tedy vnitřně, popřípadě

<sup>75</sup> NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1997. ISBN 80-200-0592-7. s. 12 a násl.

<sup>76</sup> HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena. *Velký psychologický slovník*. Vyd. 4. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-686-5. s. 667.

zvnějšku. Ztratíme-li kontrolu na svém vlastním vědomím, je pravděpodobné, že dojde k demotivaci či deaktivizaci. Na volní regulaci chování pak navazuje volní regulace jednání, které je vedeno představami cíle. To vše je završeno procesem rozhodování, který Nakonečný popisuje v následující struktuře:

**Obrázek 2 Struktura rozhodovacího procesu**



Zdroj: vlastní zpracování na základě NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1997. ISBN 80-200-0592-7. s. 84.

Právě volní akt je důsledkem rozhodovacího procesu, volby cílů, alternativ a možností. „*Volní akt je výsledkem složitě interakce celé řady činitelů a je zvláštní, vývojově nejvyšší formou chování, resp. regulace činnosti psychikou.*“<sup>77</sup>

Do rozhodovacího procesu pak vstupuje celá řada dalších činitelů, jako vnitřní a vnější zpevnění, vnitřní naléhavost chtění a vnější podmínky, emoční reflexe, rozumové úvahy, v neposlední řadě pak rozpor mezi tím, co „*je*“ a tím, co „*má být*“. Vždy tedy můžeme hovořit o faktickém a žádoucím stavu, jehož výsledkem může být vnitřní konflikt např. vzít práci, která jedince nebaví, ale je dobře placená.<sup>78</sup>

Pracovní motivaci Hartl vidí jako činitel, který podněcuje náš pracovní výkon. Mezi nejvýznamnější z nich je možné zařadit pocit uspokojení z práce, úspěšnosti, uznání, odpovědnosti, perspektivy postupu či míru našeho celkového naplnění.<sup>79</sup>

---

<sup>77</sup> NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1997. ISBN 80-200-0592-7. s. 85.

<sup>78</sup> Tamtéž. s. 86.

<sup>79</sup> HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena. *Velký psychologický slovník*. Vyd. 4. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-686-5. s. 320.

Na druhé straně Nakonečný upozorňuje na fenomén, který nazývá potřebou moci. V pomáhajících profesích se tato „potřeba“ může stát velmi problematickou. Ovlivňování a ovládání druhých lidí, potažmo jsou-li v podřízené pozici, je v sociální práci velmi nebezpečné a nežádoucí. *„Tuto lidskou touhu po moci je možno chápat jako motiv zvyšování vlastního pozitivního sebecítění, mít moc znamená mít vysokou hodnotu...“* Proto psychologie popisuje mnoho případů, kdy tzv. komplexem moci trpí osoby se sníženým sebevědomím.<sup>80</sup>

#### 4.1 Teorie motivace

Obdobně jako u samotného pojmu motivace, i u teorie motivace Nakonečný zmiňuje, že není možné najít jednotnou, všeobecně přijímanou teorii. Přesto upozorňuje, že *„co je o motivaci spolehlivě známo, dovoluje určitá, byť omezená zobecnění, která mohou být aplikována v praxi.“* Jako v jakémkoliv jiném oboru lidské činnosti, je i zde třeba mít metodologii a metody výzkumu pro využití v praxi. Za nejvýznamnější teorie se obecně považují:

- psychoanalytická          Freud
- behavioristická          Hull, Spencer, Miller
- topologická              Lewin
- výkon                      Atkinson
- sociální učení          Rotter
- atribuce                  Heider, Kelley
- humanistická          Maslow, Rogers.<sup>81</sup>

---

<sup>80</sup> NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie*. Praha: Academia, 1999. ISBN 80-200-0690-7. s. 117.

<sup>81</sup> NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1997. ISBN 80-200-0592-7. s. 148 a násl.

Pro popis některých motivačních teorií jsem si vybrala tři představitele, kteří mají shodně blízko k humanismu, tedy směru opírajícímu se o hodnotu člověka a fenomenologii, která nám ukazuje, že každého máme vnímat bez předsudků, byť každý z představitelů tyto fenomény popisuje odlišným způsobem. Všichni tři vyzdvihují osobnost, jedince (klienta) jako prvořadý cíl, nikoliv prostředek a všichni tři se zabývají motivací, kterou ve svých teoriích rozpracovávají. Humanistické pojetí motivace u pracovníků sociálně-právní ochrany dětí je předpokladem, který budu dále zkoumat v empirické části.

Teoretický rámec nebude testován, ale je základem pro uvažování o východiscích pro práci.

#### **4.1.1 Gordon W. Allport – Eklektická teorie**

Gordon W. Allport (1897-1967), představitel humanismu, který je pokládán za tvůrce eklektické teorie, jež je popisována jako „*system, který hledá řešení základních problémů tím, že si vybírá a sjednocuje to, co pokládá za pravdivé z více odlišných přístupů...*“. Vytváření jednotné, souvislé a ucelené struktury nazýváme systematickým eklekticismem. Gordon W. Allport byl ovlivněn Freudem, rysovou teorií či behaviorismem. Právě kombinace všech psychologických přístupů se stala vodítkem jeho teorie.<sup>82</sup>

Mezi nosné myšlenky Allportovy teorie můžeme řadit úctu k jedinci a jedinečnosti každého člověka. Na svém výroku, že „*Osobnost je něco, co dělá něco,*“ si trval i mnoho let poté, co ho pronesl. Ústředním pojmem jeho teorie je tzv. *proprium* (ve volném překladu svůj vlastní), k vysvětlení jedincova rozvíjejícího se „*já*“. Tvrdil, že vývoj osobnosti spočívá v osmi funkcích *propria*. Pro složku motivace je důležité tzv. *snažení plynoucí z já*

---

<sup>82</sup> DRAPELA, Victor J. *Přehled teorií osobnosti*. Vyd. 6. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0040-6. s. 101.

(*appropriate striving*), které dle Allporta nevede k odstranění napětí, nýbrž k jeho uchovávaní. To následně vede ke sjednocení osobnosti a zahrnuje nejen plánování, ale i řešení problému. „*Motivace existuje vždy v přítomnosti, avšak chování, které v minulosti plnilo určitý účel, často přetrvává bez ohledu na svůj původní účel,*“ říká.<sup>83</sup>

Allporta cituje i Nakonečný, který se věnuje jeho kritice dispozic a motivů. Cituje, že mnozí teoretikové tyto dvě složky osobnosti rozlišují. Allport tvrdí, že toto není možné. „*Všechny determinující tendence jsou dynamické (tzn. způsobují chování) a tak v jistém smyslu mají všechny osobní dispozice nějakou motivující sílu...*“ pokračuje, že není možné dispozice chápat odděleně od motivů, dispozice mají svou vlastní, odstupňovanou motivační sílu. Nakonečný jeho teorii nazývá dokonce „*zlatým fondem psychologie osobnosti*“, kdy cituje hlavní Allportovy myšlenky. „*Je nemožné pozorovat přímo rysy nebo dispozice. Můžeme na jejich existenci jen usuzovat. Specifický akt je vždy produktem mnoha determinant, nikoli jen trvajících struktur, nýbrž také momentálního tlaku v osobě a v situaci... některé rysy a dispozice mají zřetelný charakter motivů, zejména takové, které jsou obvykle známé jako zájmy, ambice, sentimenty, komplexy a hodnoty...*“<sup>84</sup>

#### **4.1.2 Carl. R. Rogers – Teorie „já“**

Carla R. Rogerse (1902-1987) řadíme mezi jednoho z nejvýznamnějších představitelů tzv. humanistické psychologie, která věří v jedinečnost člověka a jeho lidský potenciál.

Svou teorií, kterou můžeme nazvat i teorií „já“, významně ovlivnil pomáhající profese v uplynulém půlstoletí a byl jedním z nejvlivnějších

---

<sup>83</sup> DRAPELA, Victor J. *Přehled teorií osobnosti*. Vyd. 6. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0040-6. s. 101 a násl.

<sup>84</sup> NAKONEČNÝ, Milan. *Psychologie osobnosti*. Praha: Triton, 2021. ISBN 978-80-7553-886-4. s. 216-218.

psychoterapeutů své doby. Středem jeho teorie je pojem „já“ (*self*), „*zdůrazňující jednotu a jedinečnost každého člověka.*“ Rogers v jednom z rozhovorů prohlásil, že vše, co ví o osobnosti člověka, se naučil od svých klientů. Za výchozí body jeho teorie můžeme považovat:

- chápání každého člověka jako proces, nikoli hotový výtvar
- potřebu užívat svobody.

Rogers byl známý svým bezmezným optimistickým pohledem na člověka (byť za něj byl mnohdy kritizován). Stěžejní myšlenkou jeho teoretického přístupu je tzv. vztažný (někdy též vnitřní) rámec neboli pohlížení na věci z hlediska pozorované osoby, nikoli očima vnějšího pozorovatele. Slavným se stal jeho výrok „*Kráčít v mokasínech druhého člověka není snadné.*“<sup>85</sup>

Z hlediska lidské motivace Rogers říká, že každý člověk má přirozenou tendenci k sebeaktualizaci a usiluje o ni. Chování jedince je vždy motivováno přítomnými potřebami, nikoli minulými událostmi. Potřeba hladu je uspokojena jídlem, potřeba zimy oblečením, potřeba realizace novým pracovním místem. K této činnosti jedinci slouží tzv. jevové pole, které obsahuje dvě složky. Těmi jsou organismus a „já“. V organismu máme uloženy všechny naše emoce, touhy, prožitky, přání, myšlení. Představme si ho jako skříňku, do které zamykáme všechny tyto indikátory. Druhou složkou jevového pole je „já“, které „*vstupuje do vztahu k prožitkům, které jsou přítomny v organismu.*“ Nalezení pravého „já“ je víceméně naším celoživotním úkolem a smyslem našeho bytí. Rogers pokračuje dalším důležitým pojmem, kterým je kongruence neboli „*shoda mezi prožitky přítomnými v organismu a tím, jak jsou symbolizovány v „já“.*“<sup>86</sup>

---

<sup>85</sup> DRAPELA, Victor J. *Přehled teorií osobnosti*. Vyd. 6. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0040-6. s. 126.

<sup>86</sup> Tamtéž. s. 126 a násl.

K teorii Rogerse se vyjadřuje i Nekonečný, který tvrdí, že právě tendence k sebeaktualizaci je přirozeným a základním zdrojem energie organismu a výsledkem sebeaktualizace a udržování kongruentní koncepce se svými zážitky by měla být „*teorie plně fungující osoby*.“ Ta spočívá v:

- otevřenosti novým vjemům, zážitkům
- kongruenci se zážitkem, zároveň však otevřenosti pro zážitek nový
- nepřekrucování a nepopírání přijmutých zážitků
- reálném hodnocení přijatých zážitků
- přizpůsobení se novým životním podmínkám.

To vše je podmíněno pozitivním hodnocením sebe sama a zároveň i vůči druhým osobám.<sup>87</sup>

#### 4.1.3 Viktor E. Frankl – Logoterapie

Viktor E. Frankl, zakladatel logoterapie (z řeckého *logos* = *slovo, význam*), jejíž základy můžeme najít v existencialismu a fenomenologii, které jsou zmíněny výše. Frankl byl absolventem lékařské fakulty, později získal i doktorát z filozofie. Po válce přednášel na Vídeňské univerzitě a mnoha jiných místech po celém světě. Viktor E. Frankl (1905-1997) je znám svým osudem, kdy odmítl opustit své rodiče a v důsledku toho byl poslán do koncentračního tábora, který jako jediný z široké rodiny přežil. Ústředním pojmem Franklovy teorie je tzv. *vůle ke smyslu* neboli stále probíhající proces, jehož smyslem je nacházení smyslu v různých životních situacích. Frankl tvrdí, že smysl si nelze uměle vymyslet či vytvořit, smysl je přítomen v každé situaci a je zodpovědností každého člověka jej nalézt. Toto nalezení Frankl nabízí třemi způsoby: vykonáním činu, prožitím hodnoty a prožitím utrpení. Právě vykonání činu je spojeno s pracovní motivací, neboť práci

---

<sup>87</sup> NAKONEČNÝ, Milan. *Psychologie osobnosti*. Praha: Triton, 2021. ISBN 978-80-7553-886-4. s. 595 a násl.



vnímá jako důležitý smysl, který lze v životě nalézt. Již na začátku jeho teorie si uvědomil, že „...pocit prázdnoty života byl pro nezaměstnané mladé lidi horší než absence placeného zaměstnání.“ V poradnách pro mladé nezaměstnané, které sám založil, dospěl k závěru, že mladý člověk se cítí lépe, je-li požádán o vykonání nějaké práce, třebaže bezplatné. Pocit toho, že člověk není zbytečný a jeho život je naplněn (prosbou o vykonání nějaké činnosti), má v životě těchto lidí významnou hodnotu.<sup>88</sup>

Frankl říká, že smysl života nelze paušalizovat všeobecně. Každý jedinec je konfrontován s požadavky, které na něho život klade a každý jedinec je ve svém osudu jedinečný. Osud jednoho není srovnatelný s osudem druhého. Člověk je vystavován konkrétní situaci, kterou musí aktivně uchopit. „Vždy se však každá situace vyznačuje onou neopakovatelností a jedinečností, která pokaždé připouští jen jednu jedinou, totiž správnou odpověď na otázku, jež je v té které konkrétní situaci obsažena.“<sup>89</sup>

Frankl osobu vidí jako sebeurčující prvek, rozhodující činitel v každé situaci, jako někoho, kdo rozhodne „jaký zaujme postoj, jaké uskuteční hodnoty“. A v této odpovědnosti je možné (a žádoucí) nalézt smysl. Motivační silou je pak ona vůle ke smyslu.<sup>90</sup>

Na druhou stranu i Frankl si je vědom rizik, pokud je práce vykonávána bez zájmu a nesmyslně, zejména v pomáhajících profesích. „I odborníci pomáhajících profesí mohou v důsledku sebestřednosti nebo nedostatku

---

<sup>88</sup> DRAPELA, Victor J. *Přehled teorií osobnosti*. Vyd. 6. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0040-6. s. 145 a násl.

<sup>89</sup> FRANKL, Victor E. *A přesto říci životu ano. Psycholog prožívá koncentrační tábor*. Vyd. 5. Praha: Karmelitánské nakladatelství, 2018. ISBN 978-80-7566-022-0. s. 97.

<sup>90</sup> BAŠTECKÁ, Bohumila (ed.). *Psychologická encyklopedie: Aplikovaná psychologie*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-470-0. s. 168.

*zájmu vážně ohrozit závazky, které na sebe vzali, zbavit svou práci smyslu a někdy i ohrozit své klienty nebo pacienty.*<sup>91</sup>

#### **4.1.4 Komparace představených teorií**

Mnohé teoretické koncepty motivace se dotýkají, prolínají či nacházejí společné průsečíky ve výkladu teorie osobnosti a motivace.

Všichni tři představitelé jednotlivých teorií, kteří zde byli nastíněni, mají blízko k humanismu, tj. směru, který Hartl definuje jako *„...směr orientující se na hodnotu člověka, jeho práva na štěstí, svobodu a důstojnost...dále pak přesvědčení, že člověk je cílem, nikoliv prostředkem k dosažení cíle.*<sup>92</sup>

Ostatně Allportova teorie hledá a sjednocuje myšlenky z vícero odlišných teorií. Úcta k jedinci a jedinečnosti člověka která je pro Allporta stěžejní, je totožná i pro Rogerse, který svůj pojem „já“ postavil jako ústřední motiv své teorie. Frankl kromě svobody, kterou považuje pro člověka za omezenou, klade důraz na nalezení smyslu, který je cílem životního snažení každého jedince.

Allport s Franklem se pak shodují na tom, že pro složku motivace není důležité odstranění napětí, které v nás motivace vyvolává, ale jeho uchování, které nás k motivaci vede.

Obdobnou shodu můžeme vnímat i mezi Rogersem, který člověka chápe jako proces, nikoliv hotový výtvar; Frankl pak hovoří o permanentní výzvě k hledání smyslu, které jsme celoživotně vystaveni. Ohledně procesu motivace Rogers věří v přirozenou potřebu člověka k sebeaktualizaci, která je motivována našimi současnými (či přítomnými) potřebami. Allport shodně upozorňuje na přítomnost motivace, která je nyní, zároveň však

---

<sup>91</sup> DRAPELA, Victor J. *Přehled teorií osobnosti*. Vyd. 6. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0040-6. s. 149.

<sup>92</sup> HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena. *Velký psychologický slovník*. Vyd. 4. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-686-5. s. 189.

může přetrvávat z minulosti (např. motivace dokončit dlouhodobé studium). Rovněž zastává názor, že nelze oddělit motivy od lidských osobních dispozic, které mají různý stupeň naléhavosti. Frankl pak motivaci spatřuje právě v oné vůli ke smyslu, ve které vidí hlavní odpovědnost každého člověka a kterou nelze z žádného člověka sejmout.

Jak jsem zmínila v úvodu kapitoly 4.1, tyto autory jsem si vybrala z důvodu jejich společného zájmu o motivaci člověka a jejich blízkosti k humanismu, který každého člověka vidí jako jedinečnou osobnost, a k fenomenologii, která nám člověka ukazuje bez předsudků. Ve svém výzkumu se zaměřím právě na vnímání člověka jako jedinečné struktury, bez „uzávorkování“, jako na jedince vnímaného v celé své jedinečné situaci tady a teď. Zajímá mě, jaké prostředky využívají samotní pracovníci ke své vlastní sebeaktualizaci a jakým způsobem o ni usilují, jaké faktory přispívají k jejich vnitřní osobní motivaci pro výkon jejich povolání, v neposlední řadě i to, zda výkon jejich profese je oním smyslem, který má každý člověk v životě nalézt.

## 5. Shrnutí teoretické části

Cílem této diplomové práce je zjistit, jaká je motivace pracovníků sociálně-právní ochrany dětí k výkonu jejich profese. K nalezení tohoto tématu mě přiměla nová pracovní zkušenost v této profesi a vzhled do práce zaměstnanců sociálně-právní ochrany dětí, který se mi na tomto úseku naskytl. Teoretická část zahrnuje 4 kapitoly, ve kterých jsem vymezila základní pojmy, zákonné ukotvení sociálně-právní ochrany dětí v právním systému České republiky, předmět, cílovou skupinu a principy tohoto oboru. Dále pak orgány sociálně-právní ochrany dětí a postavení sociálně-právní ochrany ve struktuře obecních úřadů.

Matoušek sociální práci definuje jako umění, „*které vyžaduje celou škálu dovedností*“<sup>93</sup> proto jsou zde rozpracovány odborné, profesní a osobní kompetence pracovníků sociálně-právní ochrany dětí, etické kodexy a další dokumenty, kterými se tato profese řídí. Čerpala jsem především ze zákonů týkajících se sociálně-právní ochrany a sociální práce, a z odborné literatury autorů Oldřicha Matouška, Milana Nakonečného, Ondřeje Fischera a dalších.

Dále jsem se soustředila na vysvětlení pojmu motivace a popis některých motivačních teorií světových psychologů. V závěru jsou tyto motivační teorie komparovány a vysvětleny vzhledem k cíli diplomové práce.

Jaké hodnoty jsou stěžejními pro pracovníky sociálně-právní ochrany dětí, jak vnímají sami sebe, smysluplnost svojí práce, obraz sebe samého i světa, především však, jaká je hlavní motivace pro výkon jejich povolání, stejně tak jaké jsou faktory, které je v této profesi demotivují, pojednává praktická část diplomové práce.

---

<sup>93</sup> MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-331-4. s. 192.

## 6. Metodologie výzkumného šetření

V empirické části budu vycházet z poznatků, které jsem identifikovala v teoretické části diplomové práce. **Cílem diplomové práce je zjistit, jaká je motivace pracovníků sociálně-právní ochrany dětí k výkonu jejich profese.** K dosažení tohoto cíle jsem se rozhodla pro výzkumné šetření, které Reichel definuje jako „*plánovitou činnost, jejímž úkolem je rámcově řečeno ověřovat platnost jisté části teorie, jisté teoretické předpoklady v praxi a tím rozvíjet poznání oblasti, na kterou je příslušná vědní disciplína zaměřena.*“<sup>94</sup>

Obdobně o výzkumu hovoří i Webb, který tvrdí, že osvědčená praxe může být poskytována na základě důkazů podložených výzkumem, který se opírá o přísnou a efektivní metodologii a obzvláště v sociální oblasti mají přístupy založené na důkazech ještě větší význam.<sup>95</sup>

Výzkumný proces má výzkumníka dovést k poznání, které přispěje k lepšímu porozumění zkoumaného jevu pomocí „*systematické analýzy dat získaných metodologicky podloženým způsobem.*“<sup>96</sup>

Metodologie je nauka o metodách věd, která je zkoumá, kriticky hodnotí, zobecňuje. Zároveň srovnává poznávací postupy a jejich výsledky, Reichel metodologii definuje jako „*soustavu pravidel, jak lze dojít k vysvětlení určitých jevů či ověření určitých předpokladů.*“<sup>97</sup>

---

<sup>94</sup> REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-6935-6. s. 16.

<sup>95</sup> WEBB, STEPHEN. Some Considerations on the validity of evidence-based practice in social work. Online. *British Journal of Social Work*. 2001, vol.31, (57-79). Dostupné z: [https://www.academia.edu/867522/Some\\_considerations\\_on\\_the\\_validity\\_of\\_evidence\\_based\\_practice\\_in\\_social\\_work&nav\\_from=53a39ed3-1d41-4ac1-892f-ffd40247f813&rw\\_pos=0](https://www.academia.edu/867522/Some_considerations_on_the_validity_of_evidence_based_practice_in_social_work&nav_from=53a39ed3-1d41-4ac1-892f-ffd40247f813&rw_pos=0). [cit. 2024-04-30].

<sup>96</sup> HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum. Základní teorie, metody a aplikace*. Vyd. 5. Praha: Portál, 2023. ISBN 978-80-262-1968-2. s. 37.

<sup>97</sup> REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-6935-6. s. 17.

Dle Pelikána je pak metoda „...obecným metodologickým nástrojem k získání a zpracování dat, vymezujícím širší a komplexnější úhel pohledu na šetřenou problematiku.“<sup>98</sup>

## 6.1 Konceptualizace výzkumného problému

Pro výzkumné šetření jsem zvolila kvalitativní výzkum. Domnívám se, že vzhledem ke zvolenému tématu je kvalitativní výzkum vhodným typem výzkumného šetření.

Kvalitativní výzkum se snaží na určitý prvek (jev, proces, fenomén) nahlížet v jeho přirozeném a autentickém prostředí. Snaží se obraz daného jevu zobrazovat v co možná nejkomplexnější podobě, včetně podob jeho vztahů s dalšími aspekty.<sup>99</sup>

V typickém kvalitativním výzkumu výzkumník nejprve najde problém a určí si výzkumné otázky, které může modifikovat, doplňovat či redukovat po dobu celého výzkumu, v době sběru dat i následné analýzy. Mnoho kroků v rámci výzkumu probíhá současně a je zde prostor pro určitou pružnost. V průběhu výzkumu nevznikají jen výzkumné otázky, ale i hypotézy a nová rozhodnutí. „...výzkumník nesestavuje ze získaných dat skládku, jejíž konečný tvar zná, spíše konstruuje obraz, který získává kontury v průběhu sběru a poznávání jeho částí.“<sup>100</sup>

---

<sup>98</sup> PELIKÁN, Jiří. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. Praha: Karolinum, 1998. ISBN 80-7184-569-8. s. 95.

<sup>99</sup> REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-6935-6. s. 40.

<sup>100</sup> HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum. Základní teorie, metody a aplikace*. Vyd. 5. Praha: Portál, 2023. ISBN 978-80-262-1968-2. s. 48-50.

Mezi jeho hlavní přednosti patří podrobný vhled do určitého fenoménu v široké perspektivě, přirozené prostředí, ve kterém výzkum probíhá, umožňuje navrhnout teorie nebo dobře reaguje na místní podmínky.<sup>101</sup>

### 6.1.1 Cíl výzkumného šetření

Cílem diplomové práce je zjistit, jaká je motivace pracovníků sociálně-právní ochrany dětí pro výkon jejich profese. K dosažení tohoto cíle mi pomohou dvě výzkumné otázky:

VO 1: Jaká je hlavní motivace pro výkon profese sociálního pracovníka na úseku sociálně-právní ochrany dětí?

VO 2: Jaké jsou hlavní demotivující faktory při výkonu profese sociálního pracovníka na úseku sociálně-právní ochrany dětí?

Tyto výzkumné otázky jsou dále rozpracovány do dílčích podotázek, které jsem definovala na základě zjištěných teoretických východisek a na základě své dosavadní praxe na úseku sociálně-právní ochrany dětí. Otázky mají přispět k zodpovězení cíle diplomové práce na základě toho, že „účastníci výzkumu budou mít bohaté životní zkušenosti se zkoumaným jevem,“ na základě čehož bude dosaženo důvěryhodnosti provedeného výzkumu a jeho transparentnosti.<sup>102</sup>

Tazatelské otázky jsou uvedeny jako Příloha č. 4.

### 6.1.2 Metoda sběru dat

Jako metoda sběru dat byla použita technika polostrukturovaných hloubkových rozhovorů s otevřenými otázkami.

---

<sup>101</sup>HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum. Základní teorie, metody a aplikace*. Vyd. 5. Praha: Portál, 2023. ISBN 978-80-262-1968-2. s. 50.

<sup>102</sup>ŠVAŘÍČEK, Roman; ŠEĐOVÁ, Klára a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-313-0. s. 34.

Polostrukturovaný rozhovor je připraven otázkami, jejichž pořadí není striktně stanoveno, je možná částečná modifikace, měly by však být probrány všechny. Jistá volnost dává příležitost navození přirozené atmosféry tazatele s informantem, přesto alespoň částečná forma formalizace ulehčuje třídění odpovědí. „...*varianta polostrukturovaná je vcelku optimálním způsobem získávání dat a bývá v podobě různých drobných modifikací v kvalitativním zkoumání hojně využívána.*“<sup>103</sup>

Otázky v kvalitativním výzkumu by měly být otevřené, srozumitelné, neutrální a jasně formulované.

Cílem kvalitativního rozhovoru je získání stejného poznání, kterým disponují zkoumaní (dotazovaní) členové dané skupiny. „*Zároveň hloubkový rozhovor umožňuj zachytit výpovědi a slova v jejich přirozené podobě.*“<sup>104</sup>

Rozhovory jsem zároveň spojila i s technikou pozorování, kdy jsem si všímala nonverbální komunikace informanta, jeho mimiky, gest, pohybu rukou, pohledu či nervozity.

„...*vedení kvalitativního rozhovoru je uměním i vědou zároveň. Vyžaduje dovednost, citlivost, koncentraci, interpersonální porozumění a disciplínu.*“<sup>105</sup>

## 6.2 Výzkumný vzorek a jeho charakteristika

Výběr vzorku je u každého výzkumného šetření velmi podstatný. Pro své výzkumné šetření jsem zvolila výběr na základě dobrovolnosti

---

<sup>103</sup> REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-6935-6. s. 111-112.

<sup>104</sup> ŠVARÍČEK, Roman; ŠEĎOVÁ, Klára a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-313-0. s. 159-160.

<sup>105</sup> HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum. Základní teorie, metody a aplikace*. Vyd. 5. Praha: Portál, 2023. ISBN 978-80-262-1968-2. s. 172.



a dostupnosti a poté jsem zvolila kombinaci záměrného (účelového) výběru a výběr nabalováním tzv. sněhovou koulí (*snowball*).

Výběr na základě dobrovolnosti a dostupnosti je logickým krokem, neboť nelze nikoho do účasti ve výzkumu nutit. Je tedy přirozené, že každý z mých informantů se svou účastí souhlasil a byl dostupný.

Dle Reichela se záměrné výběry používají pro nevelké výběry (nepřesahující jednotky), kdy si výzkumník vybere vzorky sám. *„Vychází přitom z výzkumných záměrů a také z uvažované podoby zkoumání.“*<sup>106</sup>

Pracovníci na úsecích sociálně-právní ochrany dětí jsou poměrně úzkou specifickou skupinou, u které jsem předpokládala tento záměrný výběr.

Po dosažení prvních „vzorků“ jsem stávající informanty požádala o součinnost při zajištění dalších informantů metodou sněhové koule na základě jejich pracovní praxe a zkušeností v daném oboru.

*„Výběr metodou „sněhové koule“, kdy výzkumník zvolí jednoho nebo několik málo jedinců k interview. Tyto osoby pak slouží jako informátoři pro doporučení dalších zajímavých členů populace.“*<sup>107</sup>

Dala jsem si za cíl získat minimálně 10 informantů, ze kterých jsem vyhledávala nejen současné pracovníky této profese, ale i bývalé pracovníky, kteří již v tomto oboru nepracují.

Reichel dále uvádí, že v některých případech je možné tento výběr považovat svým způsobem za reprezentativní, nicméně v mnoha případech nejde o reprezentativitu statistickou, ale o jakousi reprezentativitu skupiny, názorovou či reprezentativitu profesní.<sup>108</sup>

---

<sup>106</sup> REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-6935-6. s. 83.

<sup>107</sup> HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum. Základní teorie, metody a aplikace*. Vyd. 5. Praha: Portál, 2023. ISBN 978-80-262-1968-2. s. 156.

<sup>108</sup> REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-6935-6. s. 83.

**Tabulka 1 Popis informantů**

Označení informanta	Nyní pracuje na OSPOD	Konkrétní pracovní pozice	Nejvyšší dosažené vzdělání	Délka praxe	Věk	Okres
IN 1	Ano	Kurátorka, NRP	Vyšší odborné, DiS.	3,5 roku	56	Chomutov
IN 2	Ne	Terénní sociální pracovnice, syndrom CAN, domácí násilí	Vysokoškolské, Mgr.	5 let	36	Chomutov
IN 3	Ano	Terénní sociální pracovnice	Vysokoškolské, Bc.	1 rok	40	Louny
IN 4	Ano	Vedoucí OSPOD	Vysokoškolské, Bc.	1 rok	49	Louny
IN 5	Ne	Vedoucí OSPOD	Vysokoškolské, Mgr.	20 let	50	Louny
IN 6	Ano	Pracovník pro kolizní opatrovnictví	Vysokoškolské, Mgr.	9 let	54	Praha
IN 7	Ano	Terénní sociální pracovnice	Vysokoškolské, Bc, DiS.	6 let	49	Praha
IN 8	Ano	Kurátorka, NRP	Středoškolské	23 let	47	Louny
IN 9	Ano	Terénní sociální pracovnice	Vyšší odborné, DiS.	2,5 roku	50	Louny
IN 10	Ano	Terénní sociální pracovnice	Vysokoškolské, Bc.	2 roky	34	Šumperk

*Zdroj: vlastní zpracování*

### 6.3 Samotný sběr výzkumných dat

Metodou sběru dat byly polostrukturované hloubkové rozhovory s otevřenými otázkami. Rozhovory probíhaly během měsíce března a dubna

2024. Scénář rozhovoru jsem si připravila předem s tím, že jsem vymezila dva okruhy, které mě zajímaly a stanovila jsem dvě hlavní výzkumné otázky, které jsem dále rozvedla do 24 tazatelských otázek. Informanty jsem nejprve oslovila ze svého okolí, ať už současné, tak i bývalé, kteří již na odboru sociálně-právní ochrany dětí nepracují. Způsobů vedení rozhovorů bylo vícero. S některými informanty, kteří měli čas a byli ochotní přijít do mé kanceláře, jsem dělala rozhovory u mě v kanceláři. Ke dvěma informantkám jsem jela na jejich pracoviště do jiného města, které bylo v dojezdové vzdálenosti, k jednomu informantovi taktéž do jeho nového pracoviště a se zbylými dotazovanými jsem rozhovor dělala pomocí videohovoru v jejich domácím prostředí, neboť byli ze vzdáleného města. Všechny hovory proběhly osobní interakcí.

Všem informantům jsem se přizpůsobila ohledně data a času, kdy mohli oni, neboť jsem byla ráda, že byli ochotni se mého výzkumu zúčastnit. Rozhovor tedy probíhal vždy na základě časových možností informanta.

Na začátku každého rozhovoru jsem informanty seznámila s důvodem a účelem rozhovoru, kterým byl sběr dat pro moji diplomovou práci, stejně tak se zaručením anonymity a se všemi dalšími údaji, které jsou uvedeny v Informovaném souhlasu (*uvedeno jako Příloha č. 3*). Každému informantovi jsem dala Informovaný souhlas k podpisu. Rozhovory trvaly od 25 nejkratší do 45 minut nejdelší rozhovor. Zvolila jsem metodu přepisování rozhovorů přímo do počítače, nahrávání na diktafon nebylo možné. Uvědomuji si, že tato činnost mohla být rušivým elementem, nicméně snažila jsem se ji dělat tak, aby tomu tak nebylo. S okamžitým přepisováním do počítače každý dotazovaný souhlasil.

Otázky moji informanti neznali, kladla jsem je postupně, aby jejich odpovědi byly spontánní a autentické, což se mi osvědčilo. Scénář rozhovoru se nedržel vždy dle pořadí otázek. Vzhledem k průběhu

rozhovoru byly někdy některé otázky přeskočeny, protože nás okruh tématu zavedl jinam, nicméně později jsem se k nim vrátila tak, aby byly zodpovězeny všechny.

Jak je uvedeno v kapitole 6.5, snažila jsem se rozhovor vést co nejobjektivněji, mým cílem bylo, aby informanti hovořili sami, upřímně a spontánně. Přesto jsem u jedné informantky cítila jakousi nervozitu, na všechny otázky odpovídala víceméně jednou větou a můj dojem byl, že jí rozhovor není moc příjemný (či možná, že je z něj spíš nervózní). Naopak, další z informantek mi zhruba po hodinovém rozhovoru řekla, že to pro ni bylo jakási forma psychohygieny, že jí pomohlo se takto vypovídat a cítila jsem u ní, že možnost podstoupit rozhovor jí svým způsobem pomohla. U další informantky nastala situace, kdy odpovídala velmi obsáhle, nad každou otázkou dlouze přemýšlela, pak dlouze formulovala odpovědi a byla velmi otevřená o své rodině. Sdělovala mi informace, které nebyly příjemné pro mě, necítila jsem se při tomto rozhovoru jako někdo, komu přísluší slyšet tyto citlivé rodinné záležitosti. U této informantky jsem nabyla dojmu, že vedení rozhovoru pro ni bylo, stejně jako u předešlé kolegyně, jakousi formou terapie.

Souhrnně mohu sdělit, že rozhovory byly velmi zajímavé a dle mého mínění upřímné, každý byl jiný a jiné byly i emoce a vyjadřování dotazovaných. Na některé okruhy odpovídali informanti takřka totožně, na některé naopak zcela rozdílně. Všechny rozhovory však měly svoji výpovědní hodnotu a přispěly k zajímavým zjištěním pro cíl této diplomové práce.

## 6.4 Etika výzkumného šetření

Etika výzkumného šetření je nezbytnou součástí každého výzkumu. Základní dělení dvou okruhů zahrnuje samotnou etiku výzkumné práce, v této kapitole se však pozastavím nad etickými zásadami s účastníky výzkumu, tj. s informanty, kterých jsem se dotazovala.

Reichel tato pravidla vymezuje do několika bodů:

- naprosté vyloučení jakéhokoliv ohrožení či poškození zkoumaného jedince
- zákaz zkoumání osoby, která k tomu nedala souhlas
- vždy zajistit tzv. poučený (informovaný) souhlas
- zkoumaná osoba nesmí být k účasti na výzkumu nucena a může svou účast kdykoliv odvolat
- respekt k anonymitě a důstojnosti zkoumané osoby
- o pořizování jakéhokoliv záznamu musí být zkoumaná osoba informována
- v případě zájmu seznámení s výsledky výzkumu.<sup>109</sup>

Velmi zkráceně tedy můžeme hovořit o nejdůležitějších etických aspektech výzkumného šetření, kterými jsou zachování dobrovolnosti, anonymity a respektu ke zkoumané osobě. Informovaným souhlasem jsou chráněny obě dvě strany pro případ budoucích nedorozumění.

*„Při kvalitativním rozhovoru je mnoho příležitostí, kdy se účastník musí vyjádřit k emočně citlivé záležitosti.“* V mém případě to byly citlivé otázky ohledně pracovního prostředí, vztahů na pracovišti nebo okamžiku, kdy mi jedna z informantek sdělila, že sama pochází ze sociálně slabé rodiny s dalšími velmi citlivými rodinnými podrobnostmi. Hendl takovou situaci

---

<sup>109</sup> REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-6935-6. s. 177-178.

nazývá „*emočním nebezpečím*“, kdy se takový rozhovor může překlomit do terapeutického rozhovoru a dochází zde k léčebnému účinku již tím, že informant se výzkumníkovi svěří a výzkumník pozorně naslouchá. Může však dojít k nebezpečí, že zpovídáný se otevře příliš a role výzkumníka pak přechází do role terapeuta, na kterou nezkušený výzkumník není připraven.<sup>110</sup>

Obdobně o etických principech hovoří i Švaříček s Šedovou. Ti uvádějí, že přesná pravidla neexistují a je na každém badateli, aby vždy pečlivě uvážil etickou dimenzi svého výzkumu. Shodně však upozorňují zejména na důvěrnost (*confidentially*) účastníků výzkumu a poučený souhlas. Prioritou výzkumníka by mělo být zabránění jakékoliv újmy účastníků výzkumu.<sup>111</sup>

Dostát všem etickým kritériím jsem se během svého výzkumu snažila. U jedné informantky jsem například viděla, že je nervózní, jako by jí rozhovor nebyl příjemný, na všechny otázky odpovídala převážně jednou větou. Nedokázala jsem identifikovat, z čeho její nervozita pramenila a proč. Do ničeho jsem ji nenutila a ponechala jsem ji dostatek času na uklidnění.

## 6.5 Limity výzkumného šetření

Uvědomuji si určité limity výzkumného šetření, o nichž považuji za vhodné se zde zmínit. Pracuji na odboru sociálně-právní ochrany dětí, a proto vnímám určité předporozumění a názor na tuto profesi, kterému se nemohu jakýkoliv způsobem vyhnout. Rozhovory jsem se snažila vést co nejobjektivněji, přesto Hendl upozorňuje, že v kvalitativním výzkumu jsou „*výsledky snadněji ovlivněny výzkumníkem a jeho osobními preferencemi*“,

---

<sup>110</sup> HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum. Základní teorie, metody a aplikace*. Vyd. 5. Praha: Portál, 2023. ISBN 978-80-262-1968-2. s. 159-160.

<sup>111</sup> ŠVAŘÍČEK, Roman; ŠEĐOVÁ, Klára a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-313-0. s. 43-48.

stejně tak, že výsledky takového výzkumu mohou být sbírkou subjektivních dojmů.<sup>112</sup>

Dále je třeba si uvědomit, že „*získaná znalost nemusí být zobecnitelná na populaci a do jiného prostředí*“<sup>113</sup>, přesto může poskytnout velmi kompetentní náhled do problematiky určité profesní skupiny či jak zmiňují Reichela v kapitole 6.2, v některých případech ve výběru informantů nejde o reprezentativu statistickou, ale o jakousi reprezentativu skupiny, názorovou či reprezentativu profesní.

---

<sup>112</sup> HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum. Základní teorie, metody a aplikace*. Vyd. 5. Praha: Portál, 2023. ISBN 978-80-262-1968-2. s. 50.

<sup>113</sup> Tamtéž. s. 50.

## 7. Analýza a interpretace dat

Tato kapitola se věnuje analýze a interpretaci dat, které z výzkumného šetření vzešly. Výchozím materiálem pro analýzu dat byly získané polostrukturované rozhovory, které byly vedeny na pozadí teoretického rámce, který jsem si před rozhovory nastudovala a které do jisté míry vytvořily východisko pro moji přípravu na empirický výzkum.

Kvalitativní údaje jsou různorodé a nemohou být zpracovány standardizovaným, parametrizovaným způsobem. Takto získaná data se urovnávají a zčásti třídí již při samotném sběru. Neméně důležitým krokem je i transkripce údajů, která by neměla být jen pouhým přepisováním, nýbrž by měla již zohledňovat jisté koncepční hledisko.<sup>114</sup>

Při přepisování rozhovorů jsem si souběžně dělala v textu vlastní komentáře, které zohledňovaly nonverbální atmosféru při rozhovorech. Tím je myšlena rychlost odpovědí, zamyšlení informanta, intonace hlasu, váhavost, rozhodnost, jistota, přesvědčení, nespokojenost. Tyto poznámky mi pomáhaly v dalším třídění textu.

*„Kvalitativní materiál...se transformuje a interpretuje s cílem zachytit smysluplně komplexitu zkoumaných jevů a případů sociálního světa. Při kvalitativní analýze a interpretaci jde o systematické nenumerické organizování dat s cílem odhalit témata, pravidelnosti... kvality a vztahy.“<sup>115</sup>*

### 7.1 Realistický přístup a kvalitativní analýza

Při analýze dat jsem se potýkala s otázkou, jak se získanými daty naložit a jak uchopit jejich výpovědní hodnotu. Švaříček a kol. hovoří

---

<sup>114</sup> REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-6935-6. s. 164-165.

<sup>115</sup> HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum. Základní teorie, metody a aplikace*. Vyd. 5. Praha: Portál, 2023. ISBN 978-80-262-1968-2. s. 231.



o „realistickém přístupu“, kdy „výpovědi respondentů se považují za popis určité zkušenosti ať již vnější, tak vnitřní.“ Tento přístup pracuje s otázkou věrohodnosti výpovědí respondentů, stejně jako s otázkou možného zkreslení dat pozorovatelem.<sup>116</sup>

S touto otázkou jsem se vyrovnala tak, že osobní znalost informantů jsem vnímala jako určitou výhodu. Rovněž tak předpoklad určitých profesních a charakterových vlastností informantů, stejně jako má osobní profesní zkušenost na úseku sociálně-právní ochrany dětí. Proto zde nehrozilo nebezpečí nekritického přejímání názorů respondentů či nějakých zavádějících odpovědí.

Pracovala jsem s předpokladem, že informanti, jsou-li ochotní se výzkumu účastnit, poskytují odpovědi pravdivé, erudované a s určitou mírou zkušenosti. Také zde byl předpoklad jejich odborných znalostí a požadovaného vzdělání v oboru, což predikovalo určitou záruku získání relevantních odpovědí.

Nestrukturovaná data byla v počáteční fázi sumarizována a kategorizována, tak aby došlo k jejich redukování. Tato fáze byla prováděna po celou dobu výzkumu, neboť sběr dat a jejich redukce nejsou oddělené procesy a probíhají současně. Zároveň však bylo třeba hledat interpretaci, kterou do nich moji informanti vložili.

## 7.2 Otevřené kódování

Rozhodla jsem se pro techniku otevřeného kódování, která je v kvalitativním výzkumu poměrně rozšířená a dobře aplikovatelná.

---

<sup>116</sup> ŠVAŘÍČEK, Roman; ŠEĎOVÁ, Klára a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-313-0. s. 208.

*„Při otevřeném kódování je text jako sekvence rozbit na jednotky, těmto jednotkám jsou přidělena jména a s takto nově pojmenovanými (označenými) fragmenty textu potom výzkumník dál pracuje.“<sup>117</sup>*

Neměla jsem stanovený přesný způsob kódování po slovech, odstavcích či větách, získané texty jsem pročítala stále dokola a dělala si poznámky sekvencí (slov, vět, témat), které se v jednotlivých rozhovorech opakovaly a prolínaly. Tímto způsobem jsem získala určité okruhy, které jsem si takto i nazvala. Sledovala jsem pravidelnost, četnost, popř. rozdílnost odpovědí v jednotlivých okruzích. Ke každému takto vymezenému okruhu jsem přiřadila kód, který mi nalezené okruhy tematizoval, uvozoval a sumarizoval. Neboli pod každý kód nyní spadaly nalezené okruhy. Některé okruhy jsem zařadila i pod vícero kódů. Vše jsem prováděla s ohledem na stanovené výzkumné cíle, zároveň s ohledem na teoretický rámec uvedený v první části diplomové práce.

Zároveň jsem se celou dobu soustředila zejména na to, aby se uvedené kódy vztahovaly k cíli mé diplomové práce: *Zjištění motivace pracovníků sociálně-právní ochrany dětí pro výkon jejich profese* a z tohoto důvodu se stalo, že některé odpovědi informantů pro cíl mé práce byly nepodstatné a byly vynechány, neboť se v průběhu analýzy dat ukázalo, že pro cíl diplomové práce jsem v nich nedokázala najít žádnou výpovědní hodnotu. I tuto zkušenost však považuji za zajímavé zjištění nejen pro mě osobně, ale i z důvodu získání zkušenosti s kvalitativním výzkumem. Naopak, určité odpovědi se u informantů opakovaly.

---

<sup>117</sup> ŠVAŘÍČEK, Roman; ŠEĎOVÁ, Klára a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-313-0. s. 211.

### 7.3 Axiální a selektivní kódování

Po fázi otevřeného kódování jsem měla mnoho kódů, které bylo potřeba zredukovat. Některé z kódů byly podobné či vyjadřovaly obdobný význam např.:

- podpora rodiny – stabilizace rodiny
- dobrý kolektiv – dobré pracovní prostředí
- práce s lidmi – práce s dětmi a mládeží
- práce v místě bydliště – dojezdová vzdálenost
- provázení rodin – podpora rodin
- naplnění potřeb rodiny – pomoc rodině
- akčnost práce – práce v terénu.

Z důvodu přehlednosti, cíle a rozsahu diplomové práce nebylo možné ponechat několik desítek kódů, proto jsem provedla jejich sloučení do obecnějších kategorií, kterým jsem dala nový název, nicméně tak, aby zjištěné fenomény prokazovaly určitou logickou propojenost a smysluplnost.

V této fázi své práce jsem vyhledala hlavní témata a kategorie, které jsou společné pro všechna získaná data. Tuto fázi v procesu analýzy považuji za stěžejní. A sice stanovení stěžejních témat, která budou ústředními a zároveň v sobě integrují všechna ostatní témata tak, aby byl zodpovězen cíl diplomové práce.

Z výzkumného šetření jsem definovala 6 ústředních kategorií (dále v textu ÚK) vztahující se ke dvěma výzkumným otázkám:

VO1: Jaká je hlavní motivace pro výkon profese sociálního pracovníka na úseku sociálně-právní ochrany dětí?

- ÚK 1: uspokojení z práce
- ÚK 2: životní situace rodiny (klienta)

- ÚK 3: pracovní kolektiv

VO2: Jaké jsou hlavní demotivující faktory při výkonu profese sociálního pracovníka na úseku sociálně-právní ochrany dětí?

- ÚK 4: nedocení profese
- ÚK 5: nespolutpráce rodiny klienta
- ÚK 6: obhajoba profese

Každá ústřední kategorie je v následující kapitole analyzována a interpretována. Pro lepší přehlednost textu jsou v podkapitolách 7.4.1 až 7.4.7 kurzívou vloženy úryvky odpovědí informantů. Také jsou v textu použity kódy, které byly podkladem pro stanovení ústředních kategorií, pro větší přehlednost jsou zvýrazněny tučně.

## **7.4 Technika „vyložení karet“**

Jako další krok je použita technika „vyložení karet“. Tato technika je jednou z nejjednodušších nástaveb, kterou lze po otevřeném kódování použít.

*„...výzkumník vezme kategorizovaný seznam kódů, kategorie vzniklé skrze otevřené kódování uspořádá do nějakého obrazce či linky a na základě tohoto uspořádání sestaví text tak, že je vlastně převyprávěním obsahu jednotlivých kategorií.“* Při následné tvorbě textu s využitím techniky vyložení karet nastává situace, že názvy jednotlivých kategorií mohou být i názvy budoucích jednotlivých kapitol.<sup>118</sup>

Jednotlivé kategorie jsou popsány v následujících podkapitolách.

---

<sup>118</sup> ŠVARÍČEK, Roman; ŠEĎOVÁ, Klára a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-313-0. s. 226-227.

### 7.4.1 Uspokojení z práce

Jedním z prvních momentů, které jsem při rozhovorech vnímala, bylo sdělení všech informantů, že „**je práce baví**.“ Shodně odpovídali, že pokud by je nebavila, nemohli by ji dělat.

IN3: „*Baví mě to, ráno se mi dobře vstává, ráda sem chodím. Jsou lidé, kteří neradi vstávají do práce, mně to nedělá problém, že je to někdy náročné. Ale už si nedovedu představit, že bych šla dělat něco jiného...trávím tady spoustu času, je to jako rodina.*“

IN6: „*Ano. Vnímám ji (práci) jako pomáhající profesi, která má smysl.*“

Tento poznatek pro mě bylo příjemným zjištěním, neboť uspokojení z práce vnímám jako jeden z důležitých motivačních faktorů. Pocit, že vykonávaná **práce má smysl**, pomáhá nejen klientům, ale také samotným pracovníkům. Zplnomocnění klientů ke změně či vyřešení rodinného konfliktu se může zrcadlit i v **uspokojení pracovníka** a v jeho motivaci pro vykonávání tohoto povolání.

Ostatně, již v této kategorii můžeme nalézt teoretické východisko u Frankla, který „*nalezení smyslu*“ popisuje jako stěžejní a nezczitelný prvek v životě každého jedince. Ono nalezení smyslu Frankl nabízí ve vykonání činu, kterým může být nalezení smysluplné práce.

Jedna z informantek, která pracuje na pozici vedoucí, vnímá uspokojení především ve spokojenosti jejich podřízených pracovníků.

IN4: „*Uspokojuje mě, když můžu něco vybojovat pro ty moje holky, třeba naprosto minimální odměnu, nějaký benefit, něco, čím jim můžu trochu tu práci zpříjemnit. A pak samozřejmě když vidím, že se podaří alespoň něco malého dotáhnout do konce. To je taková malá radost v té práci.*“

Pracovní vztahy jsou oblastí, ve které vedoucí pracovníci hrají dominantní roli. Jak je zmíněno v kapitole 7.4.3, role vedoucího je mnohdy

klíčová pro celé oddělení či odbor. Vytváření zdravých či nezdravých vztahů na pracovišti vedoucí pracovníci ovlivňují velmi významným způsobem.<sup>119</sup>

Pocit uspokojení z práce, který jsem nalézala u všech informantů jednoduše zhodnotil jeden z nich.

IN5: *„Pokud se podaří ochránit jedno dítě během mé profesní praxe, tak pak ano, práce má smysl.“*

#### **7.4.2 Životní situace rodiny (klienta)**

Při analyzování odpovědí informantů se ve většině odpovědí objevilo sdělení, že velkým motivačním prvkem je pro pracovníky sociálně-právní ochrany dětí **„vyřešení situace rodiny“**.

IN1: *„...snaha pomoci dětem v problémové rodině. Podpora rodiny s řešením jejich nepříznivé situace, prostě pomoc těm rodinám.“*

IN2: *„Pomoc a podpora dětem ohroženým nepříznivými vlivy, špatnou rodinnou situací, aby žily lepší život a neopakovaly chyby svých rodičů. Motivace dětí k lepšímu životu.“*

*„...stabilizace rodinné situace při rozvodových řízeních, odloučení agresora od rodiny v případě domácího násilí či týrání svěřené osoby a pomoc při tom, aby se rodinné situace neopakovaly v další generaci.“*

IN3: *„...já se teď snažím pomáhat podobným (sociálně slabým) rodinám, a myslím si, že na této pozici by měl být někdo, kdo má rád děti. A já mám ráda všechny děti, i ty ošklivé a myslím, že jsem dost empatická jim porozumět...“*

V dalších odpovědích informanti odpovídali, že chtějí pomáhat rodičům i dětem prostřednictvím kompetencí, kterými sociálně-právní ochrana dětí disponuje, napravovat příkoří, která dětem způsobují rodiče nebo

---

<sup>119</sup> KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. Vyd. 5. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8. s. 341.

poskytovat komplexní ochranu dětí před negativními vlivy. Jedna z respondentek dokonce vypověděla, že smysl vidí v zachraňování lidských (dětských) životů. Další z informantek pak uvedla, že za úspěch považuje alespoň nějaké poučení rodiny, neboť se domnívá, že se rodina stejně nezmění.

Všichni dotazovaní však odpovídali v jednotné linii, a sice že prvořadým motivem je pro ně **pomoc rodině**. Byť každý v poněkud modifikovaných okruzích, (pomoc administrativní, ochrana dětí před rodiči, motivace dětí, motivace rodičů, vyřešení rozvodového řízení, odebrání dítěte z nevyhovujícího rodinného prostředí, umístění dítěte do ústavní péče aj.), cíl je pro všechny stejný. Pomoci s řešením problému, jež v rodině nastal a dobrat se k nějakému přijatelnému, pokud možno průchozímu řešení pro všechny zúčastněné.

IN7: *„Je to práce s lidmi. Někdy si nechají poradit, ale většinou moc ne. Ty děti, za kterými jezdím do dětských domovů, mám je jako svoje vlastní. Vozím jim dárečky, snažím se je motivovat...“*

IN10: *„Pro mě je motivující... že jsme rodiče nasměřovali a podpořili je, rodina zůstane pohromadě a funguje tak, jak by měla.“*

V této kategorii vidím odkaz ke Carlu R. Rogersovi, který byl znám svým bezmezným optimistickým přístupem ke každému člověku. Zároveň věřil v jedinečnost a originalitu každého jedince. Bez tohoto přístupu by pracovníci sociálně-právní ochrany dětí nemohli tuto práci vykonávat. Zároveň je zde akcentováno veliké uspokojení při vyřešení klientova případu a tím jsme znovu u Rogerse, jako jednoho z nejvýznamnějších představitelů tzv. humanistické psychologie, tedy psychologie, která věří v jedinečnost člověka a jeho lidský potenciál.

### 7.4.3 Pracovní kolektiv

Jedním z nejdůležitějších faktorů, které informanti uváděli jako stěžejní pro setrvání ve svojí profesi je **pracovní kolektiv, atmosféra na pracovišti a vzájemná spolupráce** (myšleno mezi kolegy). Dobrý pracovní kolektiv, jako podmínku pro možnost vykonávání kvalitní práce, uvedli všichni informanti.

IN3: „*po předchozí zkušenosti...jsem ráda, že mám pro sebe kancelář, dobrý kolektiv, vedoucí...*“

IN5: „*...pracovní kolektiv je jedním ze stěžejních faktorů pro kvalitní výkon práce nejen na OSPOD. Pokud funguje kolektiv a vzájemná podpora a spolupráce, tak se dostavují mnohem lepší výsledky.*“

Velmi zjednodušeně se dá říci, že dobrý pracovní kolektiv je vítán na každém pracovišti, v jakékoliv jiné profesi. Přesto se domnívám, že tuto potřebu jsem u všech informantů cítila jako velmi naléhavou, ne-li opravdu stěžejní. Nejen, že ji uvedli všichni, jak je uvedeno výše, ale všichni shodně zdůrazňovali nutnost **vzájemné podpory** od ostatních kolegů. Informanti se zmiňovali, že pokud řeší nějaký případ, konzultace, intravize, diskuse s ostatními kolegy je pro ně velmi důležitá. Každý jednotlivý pracovník může mít na řešený případ jiný názor a jiný náhled. Komparaci těchto názorů a případný námět na jiné alternativní řešení, vnímají oslovení jako jeden z klíčových a takřka nepostradatelných aspektů pro kvalitní výkon této profese.

IN6: „*...pracovní kolektiv je velmi důležitý. Práce na OSPOD je náročná a je velmi důležité mít spolupracovníky, na které se mohu spolehnout a mít je i jako podporu...*“

IN8: „*...hodně to dělá a je důležité, abychom si sedly.*“



Zajímavé je i další zjištění, že 3 informanti uvedli, že z minulého pracoviště odešli právě z důvodu špatného pracovního kolektivu, z těchto tří pak dva dokonce z důvodu šikany. Je tedy evidentní, že pracovní kolektiv je dotazovanými vnímán velmi silně.

*„Pracovní vztahy, jejich kvalita, vytvářejí rámec významně ovlivňující dosahování cílů organizace i pracovních a životních cílů jednotlivých pracovníků. Korektní, harmonické, uspokojivé pracovní vztahy a mezilidské vztahy vytvářejí produktivní klima...“<sup>120</sup>*

Kromě spolupracovníků někteří z informantů zmiňovali i pozici vedoucího jako někoho, kdo velmi významně chod celého pracoviště ovlivňuje.

Původně jsem **sounáležitost** chtěla zařadit jako ústřední kategorii. Nakonec jsem se rozhodla ji včlenit do této kapitoly, neboť se domnívám, že pracovní kolektiv, atmosféra na pracovišti, vzájemná spolupráce a sounáležitost jsou tak propojené, že patří do jedné kategorie.

Náplň agendy sociálně-právní ochrany dětí je velmi rozmanitá a široká. Kolizní opatrovnictví, ohrožené a zanedbávané děti, ústavní a ochranná výchova, náhradní rodinná péče, kuratela, terénní sociální práce, případové konference, doprovázení pěstounských rodin a další agendy. Již z toho je patrné, že nároky na vzdělání (viz teoretická část diplomové práce), ale zejména na profesní odbornost a erudici jsou značné. Pracovníci se musejí orientovat v celé řadě právních předpisů a norem. Složitost spočívá zejména v tom, že případ každé rodiny a dítěte je individuální a jedinečný. Nelze se proto naučit „jeden univerzální postup“.

Z odpovědí informantů je zřejmé, že právě možnost konzultace s kolegy (nejen na jednom pracovišti viz výše), ale především z jiných pracovišť,

---

<sup>120</sup> KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. Vyd. 5. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8. s. 326.

dotazovaní vnímají jako velkou oporu. Je běžné, že si jednotliví pracovníci volají s žádostí o radu do jiného města a ve většině případů se setkávají s vřelostí a ochotou pomoci, neboť na druhé straně je ten, kdo tuto podporu bude potřebovat příště. Pracovníci si posílají navzájem vzory soudních návrhů, předběžných opatření, rozsudků, usnesení a jiných dokumentů, které jsou v praxi používány, sdílejí společně dosavadní praxi a zkušenosti. Z odpovědí jsem velmi vycítila něco, co bych nazvala „profesní sounáležitostí“ napříč pracovníky sociálně-právní ochrany dětí. Všichni na této pozici jsou si vědomi odpovědnosti nejen lidské, ale také právní, kterou za svá rozhodnutí nesou, a proto je sounáležitost faktorem, který pro pracovníky této profese vnímám jako významný.

#### 7.4.4 Nedocenění profese

Jako jeden z nejdůležitějších demotivačních faktorů všichni dotazovaní uváděli **nedocenění této profese**. Z rozhovorů vyplývá, že povědomí o skutečné náplni práce sociálně-právní ochrany dětí je všeobecně velmi malé. Je zde myšlena nejen laická veřejnost, ale i ostatní zaměstnanci obecních úřadů. Pracovníci sociálně-právní ochrany dětí vnímají buď přímo **nevraživost**, ne-li nevraživost, tak minimálně **nepochopení** či velmi zkreslenou představu o činnosti těchto odborů.

IN1: „...podceňování od ostatních, velmi neuznávaná práce.“

IN2: „Postavení sociálních odborů vnímám velmi špatně. Sociální pracovníci jsou vnímáni jako téměř zbytečný odbor.“

IN3: „Nevšimla jsem si nějakých konfliktů nebo rozdílů, řekla bych, že tady o nás moc neví nebo se nezajímají. Neřeší tu naši práci, protože jí nerozumí.“

IN5: „Sociální odbor je často vnímám jako nějak navíc...mnohdy nechtěný a zbytečný. Bohužel většina vnímá pracovníky OSPODů jako ty, co pracují

*s těmi nepřizpůsobivými a problematickými klienty a bylo by lépe, kdyby OSPOD v rámci obecního úřadu vůbec nebyl.“*

IN8: *„Jsme statečně na chvostě. Nevyděláváme úřadu peníze, v podstatě nic. Asi je to tak všude, možná je to jiné tam, kde mají nějakého osvíceného tajemníka. Minimálně je dobré, že nás nechává (tajemník) být.“*

Těžko posoudit, zda lze tuto neznalost ostatním pracovníkům na jiných odborech obecních úřadů přílišně vyčítat. Tato problematika by se dala posoudit komplexně v rámci všech odborů. Pracovník dopravního odboru bude mít jistě malé povědomí o stavebním zákonu. Pracovník živnostenského odboru těžko posoudí problematiku rozpočtových výkazů na finančním odboru. Stejně jako pracovník sociálního odboru se pravděpodobně neorientuje v zákoně o přestupcích, tedy v agendě přestupkového odboru. Jakési vzájemné nepochopení agend a jednotlivých pracovních náplní je tedy možné předpokládat napříč všemi jednotlivými odbory obecních úřadů.

V podkapitole 7.4.3 je uvedeno, že problematika sociálně-právní ochrany dětí je tak rozsáhlá, že není možné předpokládat tuto znalost od pracovníků, kteří se jí nevěnují. Ostatně i jedna z informantek uvedla, že před nástupem na tuto pozici měla o náplni této práce zkrácené povědomí.

IN3: *„Já jsem si myslela, že se jedná fakt jenom o ty ublížené děti, a vlastně až tady jsem zjistila, že se tu dělá kolizní opatrovnictví<sup>121</sup>, jezdí se na šetření do rodin, je to půl terénní práce, půl v kanceláři, malé děti, velké děti, že je ta práce víc pestrá, než když jsem sem nastoupila.“*

---

<sup>121</sup> **Kolizní opatrovnictví** = v průběhu rozchodu či rozvodu rodičů je dítěti soudem stanoven tzv. kolizní opatrovník, který hájí procesní práva nezletilého dítěte, neboť dochází ke kolizi zájmů dítěte a rodiče. Tím je ve většině případů právě OSPOD. Kolizní opatrovník zastupuje dítě se stejnými právy a povinnostmi, jako mají rodiče.

Ještě výraznější **nepochopení této profese** pracovníci sociálně-právní ochrany dětí vnímají od laické veřejnosti. Tuto profesi provází nálepka represivní složky, již méně se obecně hovoří o preventivní a výchovné funkci, kterou tito pracovníci rodinám poskytují. Zásah do rodiny (ve smyslu odebrání dítěte), je považován za naprosto krajní a pouze v nevyhnutelných případech. Ve všech ostatních případech pracovníci sociálně-právní ochrany dětí s rodinou pracují tak, aby pomáhali napravovat narušené rodinné vztahy, sanovat rodinu a doprovázet ji k jejímu zplnomocnění.

IN1: „*Veřejnost o naší práci nemá představu. Berou to jako otravování.*“

IN3: „*...že bereme ty děti těm rodinám. Neví vůbec v 90 % o tom, co tady děláme.*“

IN4: „*...navíc klienti, kteří k nám chodí mají přístup ve smyslu: vy nám berete děti, vy chcete, vy jste nám řekli.... Vůbec si neuvědomují, že oni jsou viníkem toho, že u nás vůbec jsou. Bohužel pro většinu laické veřejnosti jsme stále Zubaté.*“<sup>122</sup>

Někteří z informantů vypověděli o negativním vlivu médií, která medializují některé kauzy. Pracovníci sociálně-právní ochrany dětí jsou vázáni mlčenlivostí a nesmějí se vyjadřovat k jakýmkoliv událostem ve spojitosti se svou prací. Bohužel pak dochází k situacím, že se ke konkrétnímu případu vyjadřují média a např. jedna strana konfliktu (rodič), který případ komentuje ze svého pohledu. Konkrétní sociální pracovník musí mlčet a nemůže věci uvést na pravou míru.

IN5: „*Bohužel stále v mnoha případech je negativní vnímání veřejnosti, což podporují zejména média, která ukazují vždy jen stěžovatele a jeho pohled na*

---

<sup>122</sup> **Zubatá** = nezapomenutelná sociální pracovnice z oscarového filmu Kolja, režiséra Jana Svěráka, r. 1996.

*konkrétní kauzu. OSPOD je vázán mlčenlivostí, a tak nemáme dostatek prostoru svou práci před veřejností obhájit.“*

*IN6: „Veřejnost naši práci vnímá negativně, zejména s ohledem na předsudky a různé mediální kauzy.“*

*IN8: „Podle mě nás lidi berou jen jako že odebíráme ty děti a prudíme u rozvodů, nic jiného za tím nevidí.“*

O tom, že odebrání dítěte z rodiny je naprosto posledním krokem, po kterém pracovníci sociálně-právní ochrany sahají, hovoří i jedna z informantek.

*IN10: „Myslím si, že by bylo třeba zapracovat na osvětě běžného lidu vůči OSPOD. Každý si myslí, že jen bereme děti. Nikdo už nevidí veškerou odvedenou práci a snahu, která tomu samotnému odebrání předcházela.“*

#### **7.4.5 Nespolupráce rodiny klienta**

Další ústřední kategorii, kterou pracovníci v tomto povolání vnímají, tentokrát negativně, jsem nazvala **nespolupráce rodiny**. V podstatě jde o to, že sociálně-právní ochrana dětí je už ze své podstaty práce s rodinami, které mají různorodé problémy. Hlavním smyslem této práce je ochrana dítěte v jakékoliv situaci. Společným jmenovatelem těchto případů jsou povětšinou **nedostatečné kompetence rodičů, nedostatečná rodičovská odpovědnost**, alkoholismus, užívání návykových látek, neosvojené pracovní návyky a s tím spojená problematika chudoby, exekucí, dluhových pastí. Klienty sociálně-právní ochrany jsou povětšinou, (i když ne pouze) **rodiny ze sociálně znevýhodněného prostředí**. Již to predikuje určitý předpoklad možné **problémové spolupráce**.

Tito rodiče si mnohdy, dle sdělení informantů, nepřipouštějí, že by měli nějaké rodinné problémy, tyto problémy v mnoha případech bagatelizují, částečně či zcela je popírají. Spolupráce s takovými rodinami je

problematická, dlouhodobá a ze strany těchto rodin často minimální, nucená nebo žádná.

IN3: „*Negativně vnímám, když si nevím rady, když na ty rodiny nemám páky, se kterými chci spolupracovat...*“

IN7: „*O některých skupinách obyvatel už si nedělám iluze.*“

IN9: „*Setkáváme se se stoupající agresí ze strany rodičů. Neustále řešíme nesmyslné a naprosto vymyšlené stížnosti na nás. Od policie nám chodí výzvy k podání vysvětlení, jsou na nás podávána trestní oznámení, je to neskutečné. Nemůžete se nijak bránit, přitom víte, že všechno to jsou lži. Oni už neví kudy kam, a tak si svoji frustraci vybíjejí na nás.*“

IN10: „*Jsem více obezřetná a vím, že spoustu věcí není tak, jak se na první pohled zdá.*“

V této kategorii vnímám odkaz ke Gordonu W. Allportovi, který řekl: „*Tvoje jedinečnost, člověče, je v tom, že tě Bůh stvořil a má s tebou jedinečný plán...*“<sup>123</sup> Tak je potřeba vnímat každého klienta ze strany sociálního pracovníka. Nic víc, nic méně.

Další oblastí, o které se informanti zmiňovali, bylo vypracování tzv. IPODu (individuálního plánu ochrany dítěte). Je to dokument, který se povinně vypracovává u ohroženého dítěte. Obsahuje cíle navržených opatření, rozsah těchto opatření a způsob, jak k naplnění těchto opatření dojde. Jedná se o řešení komplexní problematiky rodiny, širšího rodinného prostředí, školy, zdravotní péče atd. K vyhodnocení IPODu dochází jedenkrát za 6 měsíců. Informanti sdělovali, že vymahatelnost tohoto dokumentu je nulová a je to jen „*papír pro papír*“.

---

<sup>123</sup> ŘÍČAN, Pavel. *Psychologie osobnosti*. Vyd. 5. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1174-4. s. 57.

IN4: „Nemáme vůbec žádné páky, jak ty rodiny k plnění IPODu donutit. Tak k čemu to píšeme. Je to úplně zbytečný papír. Nesmysl. Ale ze strany kraje (pozn. nadřízeného orgánu) nejvíce kontrolovaný.“

IN5: „...jedná se o mnohdy nesrozumitelnou a rozporuplnou metodiku, ze strany krajského úřadu, MPSV a výkladu veřejného ochránce práv, kdy není možné se opřít o zcela jednoznačný názor na konkrétní postupy a z toho pak vyplývající sankce.“

Zhruba jedna třetina informantů pak vypověděla, že se stali adresáty konkrétních výhrůžek, podání stížností a trestních oznámení ze strany klientů. Podané stížnosti a trestní oznámení byly ze strany příslušných orgánů vyhodnoceny jako nedůvodné. O vulgárním slovním napadání pak hovořili všichni informanti. Jedna informantka vypověděla, že naopak ona podala trestní oznámení na klientku, která ji vyhrožovala (vulgárními výrazy a fyzickým zlikvidováním).

IN5: „...pracovník OSPOD je mnohdy první, kdo vstupuje do rodiny, do neznámého a mnohdy nebezpečného prostředí (hygienické podmínky, agresivita, drogové závislosti nebo naprosto nevhodné a nevyzpytatelné podmínky) ...“

Další informantka, která pracuje na pozici vedoucí pak vypověděla, že neustále odpovídá na **podávané stížnosti** stále stejných rodičů, kteří si stěžují permanentně.

IN4: „Když jsem nastoupila, byla jsem v šoku, když mi začínaly chodit každodenní stížnosti, např. od jedné klientky, která mi posílala 6-8 e-mailů denně, nechávala vzkazy na služebním telefonu, posílala nesmyslné kopie a fotografie svých soukromých komunikací, které neměly hlavu ani patu. Ona si byla schopná stěžovat snad i na to, co bylo v její prospěch. Tato klientka terorizovala nesmyslnými stížnostmi veškeré instituce ve městě, od školy, přes úřad práce, policii, přestupkovou komisi, no všechno, co si dokážete

*představit. Evidentně paní nebyla zcela v pořádku. Abych se z toho nezbláznila, odpovídala jsem vždy jednou za měsíc na všechny stížnosti hromadně jednou odpovědí. Samozřejmě pak šlo vše na kraj, který shledal všechny stížnosti jako nedůvodné. Tak paní zavolala ombudsmana. Tři hodiny jsme seděly s kolegyní před dvěma právníky a obhajovaly se před nimi, zda jsme s rodinou dostatečně pracovaly. To jsou fakt chvíle, kdy nevíte, zda se máte smát nebo brečet.“*

V takových chvílích je velmi důležitá podpora kolegů a společné intravize, které dokáží jednotlivce vtáhnout do pomáhajícího kolektivu (komunity) a pomoci mu překonat nastalou či hrozící profesní krizi. I v situacích profesního nezdaru je nezbytná sounáležitost a vzájemnost kolegů. Trefně to definuje Sobotková, která uvádí, že odolná komunita se vyznačuje přítomností sociální opory a úspěchy při zvládnání zátěže by měly být inspirací pro pracovníky ve všech pomáhajících profesích.<sup>124</sup>

#### **7.4.6 Obhajoba profese**

Poslední ústřední kategorii, kterou jsem zvolila, jsem nazvala obhajobou profese. Na mnoha místech diplomové práce bylo zmíněno, že sociálně-právní ochrana dětí je profesí velmi rozsáhlou a tematicky různorodou. To klade nároky na odborné kompetence pracovníka, který se musí orientovat v mnoha oblastech. Z výpovědí informantů vyplynula permanentní obava z **obhajoby svých kroků** nejen před nadřízenými či jinými orgány, ale před všemi ostatními, zejména v případě medializovaných případů.

IN3: *„...mám strach, že někde prolomím mlčenlivost, někde něco řeknu, riziko, že něco špatně vyložím, napíšu, něco řeknu špatně u soudu, nebo mi*

---

<sup>124</sup> BAŠTECKÁ, Bohumila (ed.). *Psychologická encyklopedie: Aplikovaná psychologie*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-470-0. s. 317.



*někdo něco řekne, já to špatně interpretuji. Občas nám děti něco řeknou, ale my to musíme držet v tajnosti. Mám strach, že něco přehlédnu, a tím někoho poškodím.“*

*IN5: „Každé rozhodnutí týkající se nezletilého dítěte je velmi rizikové. Bohužel nejednoznačný pohled na řešení z řad různých odborníků na problematiku nezletilého dítěte je velmi rizikový pro správné rozhodnutí o budoucnosti dítěte. Jako rizikový považuji i fakt, že je v mnoha případech nutné rozhodnout se ,tady a teď“ a to v případě zásadního ohrožení dítěte, kdy není prostor pro týmové řešení.“*

Někteří z informantů si stěžovali na **špatnou spolupráci s krajským úřadem**, který má být pro tyto úseky metodickou podporou a vedením. Informanti vypovídali, že v mnoha případech se musejí rozhodnout v jedinou chvíli a každý případ může být s odstupem času vnímán rozdílně. To však není možné v tuto chvíli vědět.

*IN4: „Mě rozčiluje, že kdykoliv voláme na kraj, tak nám neporadí. Nebo jen tak, aby se neřeklo. Víceméně taková rada o ničem. Ale pak nás peskují, proč jsme rozhodli tak a ne jinak. Nikdy nám nic nedají písemně, abychom to nemohli někde vytáhnout, jen po telefonu. Máme příkaz zvát je na případové konference, ještě se nestalo, že by přijeli. Vždy jsou pracovně jinde. Pak mě může vytočit, že se musím obhajovat, proč jsem rozhodla, jak jsem rozhodla. Já jsem v tuto chvíli stála u tohoto případu v této situaci a musela jsem se rozhodnout. Jsem si jista, že každý to dělá podle svého nejlepšího vědomí, svědomí a tíhy okamžiku v tu danou chvíli. Tak ať si nechají rozumy k ničem. Ono, když potom čtete nějakou zprávu po měsíci v kanceláři, tak to není ta naléhavost, kterou jste na sobě měl v onu chvíli.“*

Další z informantek popsala náročnost profese takto.

*IN2: „...nároky na pracovní pozici, vzdělání, citlivost údajů, práce s ohroženou cílovou skupinou – dětmi, profesní nároky – průběžné vzdělávání,*

*výkazy, orientace v legislativě, procesní úkony u soudu a Policie ČR, vypracovávání podkladových zpráv, všeobecný přehled a znalost různých odvětví (právo, dávkový systém, pracovní trh, řešení dluhů, hledání bydlení), nátlak ze strany počtu, složitosti a závažnosti případů. Kdy je třeba jednat velmi rychle...“*

Dva z informantů také vypověděli, že tato profese je jakýmsi „**státem ve státě**“, neboli složeninou, kde se míchají dvě složky veřejné správy – **státní správa a samospráva**. To přináší **nevyjasněné kompetence** ze strany představitelů obcí a možné **problematické situace**. Viz kapitola 1.4 a další podkapitoly.

IN4: *„Starosta i tajemník jsou velmi vzdělaní lidé s neuvěřitelným všeobecným přehledem, co se týká chodu obce. Ale bohužel, co se týká OSPODu, neví o tom vůbec nic. Snaží se dělat rozhodnutí, která jim nepřísluší, několikrát se stalo, že chtěli informace o případu, což je naprosto nemožné. Myslím si, že vůbec netuší, co tam děláme. A o to víc mě to mrzí. Jsme pro ně jen přitěžující odbor. Všeobecně si myslím, že sociální oblast je zajímavá jen před volbami.“*

IN6: *„Podle samosprávy jsem sice zaměstnanec úřadu a podléhám zákonu 108/2006 Sb. o sociálních službách, zároveň ale moje kompetence dle OSPOD jsou na rovině přenesené působnosti, a tedy některé zásahy politiků města či tajemníka úřadu nemohou uspět, např. kdyby byl tlak na to, aby pracovník OSPOD dával zprávy tajemníkovi z některého závažného případu z důvodu medializace, blízké osoby aj., to je prostě vyloučené.“*

#### **7.4.7 Pět ústředních motivačních faktorů**

Na konci každého rozhovoru měl každý z informantů uvést pět nejdůležitějších motivačních faktorů PRO výkon této profese a pět

nejdůležitějších PROTI. Informanti měli říct, co je napadne, bez jakéhokoliv omezení. Z jejich odpovědí jsem sestavila následující tabulku.

**Tabulka 2 Motivační faktory**

Pět motivačních PRO faktorů		Pět motivačních PROTI faktorů	
Pracovní kolektiv	7	Agresivita klientů	4
Finanční ohodnocení	6	Finanční ohodnocení	4
Ocenění práce	5	Emoční vypětí (stres)	3
Uspokojení	5	Předsudky vůči práci	3
Smysl práce	3	Nejednoznačnost výkladů	2

Zdroj: *vlastní zpracování*

Z uvedeného jednoznačně vyplývá, že stěžejním motivačním faktorem je pro pracovníky sociálně-právní ochrany dětí pracovní kolektiv. Podpora ze strany kolegů a spolupracovníků je v této profesi nezbytná a prvořadá. Tato odpověď se objevila v sedmi případech. Oproti tomu na druhé straně informanti uváděli agresivitu klientů, ať již slovní či fyzickou, proti které se musejí permanentně bránit. Tato odpověď se objevila ve čtyřech případech. Zajímavé odpovědi byly u tématu finance. Tento faktor se shodně umístil na druhém místě, jak ve faktorech PRO, tak ve faktorech PROTI. Je tedy zřejmé, že otázka financí je informanty vnímána ambivalentně. Na straně jedné informanti finanční ohodnocení uvádějí jako dostatečné, ve stejné míře pak jako neadekvátní.

Ve kategorii PRO se pak v různých modifikacích objevovaly faktory jako ocenění práce, uspokojení z práce a smysl práce. Na straně druhé pak stres, stále přítomné předsudky vůči profesi a nejednoznačnost výkladů.

Mezi dalšími faktory, které jsem zaznamenala, byť v menší míře, byly na straně PRO úspěch při vyřešení případu, uznání veřejnosti, stabilita zaměstnání, akčnost práce, lidskost nebo kontakt s lidmi. Na straně druhé, tedy PROTI pak držení pohotovosti mimo pracovní dobu, administrativa, zásah do osobního života, nekompetentnost představitelů obcí. Neustálé stížnosti, neustálá obhajoba svých kroků, práce s nemotivovanou rodinou, minimální společenská prestiž nebo nedostatek ocenění.

Všechny tyto dílčí faktory určitým způsobem zapadaly do šesti vyabstrahovaných kategorií, které jsou popsány viz výše. Např. pod kategorií uspokojení z práce můžeme zahrnout dílčí faktory, kterými jsou: úspěch při řešení případu, uznání veřejnosti, lidskost nebo kontakt s lidmi.

## 8. Diskuse

Jak bylo popsáno výše, z výzkumného šetření jsem stanovila 6 ústředních kategorií. K VO1: Jaká je hlavní motivace pro výkon profese sociálního pracovníka na úseku sociálně-právní ochrany dětí? jsou to tyto 3 ústřední kategorie.

- ÚK 1: uspokojení z práce
- ÚK 2: životní situace rodiny (klienta)
- ÚK 3: pracovní kolektiv

Faktorem, který informanti popisovali, bylo sdělení, že informanty práce baví. Tento fenomén popisovali v různých intencích, nicméně se shodným významem. Uspokojení z práce, smysl práce, dobrý pocit z práce, ocenění v jakémkoliv slova smyslu. Informanti se shodli, že tento pocit je pro ně stěžejním a pokud by je práce nebavila, nemohli by ji dělat. Velmi silně vnímají jakoukoliv pochvalu, ocenění (není myšleno pouze ve smyslu finančním), ale i ve smyslu uznání od nadřízených, představitelů obcí, ocenění dobré přípravy od soudců na soudech, od sociálních pracovníků v jiných institucích (dětské domovy, výchovné ústavy aj.), od nadřízených na krajských úřadech. Někteří informanti zmiňovali i uznání či poděkování od klientů.

V závěsu za touto kategorií jsem jako významný motivační faktor vyhodnotila vyřešení rodinné situace klienta. I tyto odpovědi se objevovaly v různých modifikacích – pomoc rodině, vyřešení případu, stabilizování rodiny, nasměrování rodiny ke změně životní situace, pomoc ohroženému dítěti aj. Jeden z informantů vypověděl, že pokud by za svůj život pomohl jednomu jedinému dítěti, tato práce má smysl. Ostatně jakási snaha, ochota a odhodlání pomáhat ohroženým dětem byla identifikovatelná u všech informantů. Byť je agenda sociálně-právní ochrany dětí velmi rozmanitá

a dotýká se mnoha pracovních pozic (viz tabulka č. 1), všichni informanti se shodli, že vyřešení jednotlivého případu je pro ně velmi povzbuzujícím faktorem.

Třetím motivačním faktorem, který mi vytvořil ústřední kategorii, je pracovní kolektiv. Přesto, že tento faktor popisují jako třetí v pořadí, zcela jednoznačně bych ho postavila na roveň předchozích dvou. V závěru rozhovorů, kdy informanti měli seřadit pět motivačních faktorů PRO výkon této profese, se pracovní kolektiv umístil na prvním místě, kdy ho zvolilo 7 informantů. Právě možnost konzultace jednotlivých případů, možnost obrátit se na kolegu o radu či zástup při jednání, zastupitelnost v rámci pracovišť, alespoň minimální povědomí o náplni pracovní pozice jiného kolegy a velmi pevná sounáležitost, jsou významnými motivačními faktory u těchto pracovníků. Práce na úseku sociálně-právní ochrany dětí se vyznačuje tím, že každý případ je jedinečný a nelze se naučit jeden univerzální návod, jak postupovat. Z toho důvodu je permanentní možnost konzultace s kolegy velmi důležitá. K tomu se připojuje mnohdy zmatečné metodické vedení od krajských úřadů a nejednoznačnost výkladu zákona.

To vše přispívá k tomu, že jeden případ může být posuzován vícero metodami, pohledy, úsudky. A především – pracovník na úseku sociálně-právní ochrany dětí se musí mnohdy rozhodovat v akutním či náhlém časovém úseku, a to vyžaduje velkou míru psychické odolnosti a vypětí. Někteří z informantů vypověděli, že každé ráno sedí a radí se o jednotlivých případech, kdy probírají různé možnosti. Nezřídka se stane, že i v rámci jednoho kolektivu mají na určitý případ rozdílný názor. Ze všech těchto důvodů vnímám pracovní kolektiv jako jeden z nejdůležitějších pozitivních motivačních faktorů pro výkon profese na úseku sociálně-právní ochrany dětí.

K VO2: Jaké jsou hlavní demotivující faktory při výkonu profese sociálního pracovníka na úseku sociálně-právní ochrany dětí? mi vplynuly následující ústřední kategorie.

- ÚK 4: nedocení profese
- ÚK 5: nespolupráce rodiny klienta
- ÚK 6: obhajoba profese

Z negativních motivačních faktorů, které informanti popisovali, byl významný pocit nedocení profese. Jeden z informantů velmi emotivně vypovídal, že pracovníci sociálně-právní ochrany dětí jsou těmi prvními, kteří chodí do rodin, ve kterých nevědí, co očekávat. Nevyzpytatelné hygienické podmínky, agresivní klienti, drogově závislí. Velmi často jsou tyto pracovníci vystavováni minimálně slovním útokům. Z tohoto důvodu informanti vnímají nedocení své profese nejen ze strany laické veřejnosti (což je určitý předpoklad), ale zejména ze strany ostatních pracovníků obecních úřadů, o představitelích obce ani nemluvě. Tzv. „sociálka“ je vnímána jako odbor či úsek, kam chodí nepřizpůsobiví klienti a do pokladny obecních úřadů, na rozdíl od jiných odborů (stavební, živnostenský, dopravní), nic nepřináší. Dvě informantky pak vypověděly, že si negativního či jiného pohledu na svůj odbor nejsou vědomy. Dá se tedy předpokládat, že toto vnímání je individuální, na každém pracovišti jiné.

Z vlastní zkušenosti mohu potvrdit, že řada mých kolegů o náplni naší práce nic neví, vzápětí však dodávají, *„já vás tak obdivuju, já bych tu vaši práci dělat nemohl...“*

Zároveň s nedocněním profese pak informanti uváděli, jako další z důležitých demotivačních faktorů, nespolupráci rodiny klienta. Toto zjištění je logické a očekávatelné. Pokud investujete svoji energii a odhodlání někomu, kdo to nereflktuje a odmítá, velmi rychle může dojít ke ztrátě motivace i u samotného pracovníka. Jedním z hlavních faktorů,

který informanti uváděli, je nemožnost přinutit klienta ke spolupráci, pokud o to nestojí. Velmi výrazně informanti vnímali nevymahatelnost jakýchkoliv nastavených kroků či postupů. Není možné nespolupracující rodinu donutit k plnění něčeho, co odmítají nebo si vůbec nepřipouštějí. Bohužel jsou to ty případy, které často končí právě odebráním dětí do ústavní výchovy. Např. neposílají-li rodiče děti do školy, nelze to přehlédnout jen mimoděk či domluvou. Povinná školní docházka je v České republice povinná „*po dobu devíti školních roků*“<sup>125</sup> a tento fakt nelze přehlížet.

S nutností práce s nespolupracující rodinou úzce souvisí i následná obhajoba pracovních kroků, další z nejvýraznějších demotivujících faktorů, které jsem v diplomové práci u informantů vyzorovala. Někteří z informantů vypovídali, že mají strach, aby nepřekročili své kompetence, aby neučinili krok, který nebude právně v pořádku, takřka všichni vypovídali o jakémsi permanentním tlaku ze strany soudů, státního zastupitelství, policie. Hodnotit rozhodnutí, na která měl pracovník pár hodin či desítek minut, není s odstupem času objektivně možné. Bylo zde také řečeno, že kolegové či spolupracovníci na jednom pracovišti mohou mít rozdílný názor na případ, se kterým jsou obeznámeni. Daleko složitější to bude, pokud je s ním člověk seznámen „*ex post*“, kdy už jsou známy veškeré následky, které se do té doby přihodily.

Identifikované kategorie, jež jsou popsány v předešlých odstavcích, jsem získala pomocí kódování, přesto se zde vracím k představeným teoriím motivace. Všechny tři představené teorie vycházejí z humanistického východiska. Nahlízejí na člověka v jeho jedinečnosti, exkluzivitě a úctě. Nahlízejí na člověka komplexně, v jeho holistické podobě, s nárokem na to

---

<sup>125</sup>ČESKO. Zákon č. 561 ze dne 1. ledna 2005, o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školní zákon). Online. In: *Zákony pro lidi*. 2024 (verze 54). Dostupné z: 561/2004 Sb. Školní zákon (zakonyproliidi.cz). [cit. 2024-05-31].



dělat chyby, stejně tak s nárokem mu od těchto chyb pomoci. Toto je smysl pomáhající profese – sociální práce. Humanistická psychologie věří v jedinečnost člověka a jeho lidský potenciál. Domnívám se, že dvě vyabstrahované kategorie – uspokojení z práce a životní situace rodiny (klienta) tomuto východisku odpovídají nejvíce. Pokud by sociální pracovník nevěřil v lidský potenciál svého klienta, pokud by nevěřil v jedinečnost, schopnosti a odhodlání klienta změnit (či uchopit) svůj život, nemohl by dlouhodobě tuto profesi vykonávat.

Viktor E. Frankl nabízí nalezení smyslu v prožití hodnoty. Udává, že tou hodnotou může být práce člověka. U pracovníků sociálně-právní ochrany dětí tento smysl ve vykonávání této profese vidím. Domnívám se, že vykonávat tuto profesi pouze pro finanční zajištění či pouze s předstíráním skutečného zájmu o klienta není možné.

Kromě humanistického východiska mají představené teorie motivace blízko k fenomenologii. Psychologickému směru, který nám člověka ukazuje bez předsudků, bez závorek, dalo by se říci v jeho nahotě. I toto dle mého názoru odpovídá nalezeným zjištěním. Kategorie životní situace rodiny (klienta) se vyznačuje vysokým zájmem pracovníků o vyřešení rodinné situace klienta. Není možné na něj nahlížet s předsudky, s předem utvořeným názorem, s jasně danými závěry. Klient zde stojí tady a teď a pracovník s ním musí pracovat jako s listem nepopsaného papíru. Byť jistě nepředpokládáme, že je to vždy lehké.

Zde si opět vypůjčím slavný citát Carla Rogerse, který je již na jiném místě diplomové práce. „*Kráčít v mokasínech druhého člověka není snadné*“.<sup>126</sup> Nikdo z nás neví, jakou tíhu si v oněch mokasínech klient nese a není možné tuto tíhu dělat těžší, než je nezbytné.

---

<sup>126</sup> DRAPELA, Victor J. *Přehled teorií osobnosti*. Vyd. 6. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0040-6. s. 126.

## 9. Závěr

Tato diplomová práce se zabývá tématem sociálně-právní ochrany dětí. Konkrétně otázkou, **jaká je motivace pracovníků sociálně-právní ochrany dětí pro výkon jejich profese**. Cílem diplomové práce bylo zjistit, nejen jaká je motivace pracovníků sociálně-právní ochrany dětí k výkonu tohoto povolání, ale i jaké faktory vedou tyto pracovníky k setrvání v této profesi, popř. k jejímu opuštění.

Již samotný fakt, že na tomto úseku sama pracuji, dával předpoklad jakéhosi předporozumění tomuto tématu, na druhou stranu skýtal obavu, zda nebudu ovlivněna osobním, až přespřílišným zaujetím a subjektivním pohledem v určitých otázkách.

Je třeba si uvědomit, že sociálně-právní ochrana dětí, již z podstaty svého názvu, je odpovědným a diskutovaným povoláním, který napříč společností budí vášně. Náplní pracovníků této profese je ochrana dětí v jakémkoliv stupni nepohodlí, nestability či ohrožení. Rodičovské pouto je jedním z nejsilnějších, které bylo člověku dáno a „*boj*“ za své dítě může mít mnoho podob. Je tedy logické, že tito pracovníci se dostávají do kontroverzních rodinných soukolí a jsou nuceni řešit extrémní sociální situace. Jakási „*nevraživost*“ či předsudky společnosti se tak dají předpokládat. Proto si myslím, že zde chybí zvýšená osvěta směrem k laické veřejnosti, že „*odebrat*“ dítě z rodiny je velice složitým, zdlouhavým a opravdu tím posledním krokem, který mohou pracovníci sociálně-právní ochrany dětí učinit. Je třeba zdůraznit, že pracovníci takový počín nedělají z rozmaru a předchází mu velmi dlouhý a odpovědný proces, který je striktně kontrolován ze strany soudní moci.

Další ze zajímavých oblastí, které z této diplomové práce vnímám, je „*kočkopes*“ postavení úseků sociálně-právní ochrany dětí, kdy zaměstnanci

těchto úseků jsou zaměstnanci obecních úřadů, tedy v postavení samosprávného celku, ve skutečnosti však vykonávají přenesenou působnost pro stát, do které paradoxně představitelé obce nemohou zasahovat. To vnáší zmatek do kompetencí nejen představitelů obcí, ale i samotných pracovníků, kteří jsou mnohdy vystaveni některým nevyjasněnostem v postavení těchto pracovníků na obecních úřadech.

V souvislosti s tímto vnímám velmi pozitivně roli Profesní komory sociálně-právní ochrany dětí, která je aktivním činitelem při hájení práv zaměstnanců těchto úseků. PKSPOD ve svých otevřených dopisech a stanoviscích apeluje nejen na vládu a příslušná ministerstva s připomínkami, ale i na tajemníky obecních úřadů při obraně těchto zaměstnanců. Minimálně v doporučeních vzdělávacích, pracovně-právních a finančních.

Z diplomové práce si odnáším velmi pozitivní dojmy, které se týkají samotných pracovníků (mých informantů).

Byla jsem neskutečně pozitivně překvapena důvody, které mi vypovídali o motivaci pro svou profesi. Takřka u všech jsem se setkala s takovými prohlášeními jako smysl života, uspokojení z práce, ocenění práce. Všichni hovořili o tom, že je práce baví. Takovou jednodušnost v tomto tématu jsem neočekávala. Ani u jednoho z dotazovaných jsem se nesešla se sdělením, že tuto práci vykonává pouze pro finance nebo z nedostatku jiné příležitosti. U všech jsem vnímala velkou oddanost této profesi, a to pro mě bylo jedno z nejsilnějších, snad až dojemných zjištění při psaní této práce. Snahu pomoci rodině klienta, která se v odpovědích informantů objevovala jako další významný motivační činitel, jsem vnímala taktéž velmi silně. Domnívám se, že bez skutečného zájmu o jedinečnost a osobnost každého člověka, se tato profese nedá dlouhodobě vykonávat. U každého

z dotazovaných jsem vnímala onu Allportovu „úctu k jedinci a jedinečnosti každého člověka“.<sup>127</sup>

Dalším fenoménem, který zde chci vyzdvihnout je pracovní kolektiv. Dobrý pracovní kolektiv chce mít ve svém povolání nepochybně každý z nás. Při rozhovorech, které jsem vedla, však toto sousloví vévodilo každému rozhovoru. Velká sounáležitost s kolegy, opora a podpora kolegů, možnost intravize, a především jistota kolegiální pomoci je dalším z nejpozitivnějších zjištění, která jsem ve své práci našla.

Na úplný závěr bych ráda uvedla, že práce na úseku sociálně-právní ochrany dětí je velmi náročná na osobnost samotného pracovníka, odpovědná a emočně vyčerpávající. Neustálý strach něco nepřehlédnout, nezanedbat, neopomenout. V tomto povolání jde o živého jedince, bezbranné dítě, kdy chyba není přípustná a nemůžete ji druhý den opravit. Zaměstnanci této profese se mnohdy potýkají s etickými dilematy a kritickými situacemi, kdy je kladen vysoký nárok na jejich dobrý úsudek a odpovědnost.

V této perspektivě je třeba spoléhat na odolnost, pochopení, porozumění, které je předmětem studia Komunitní krizové a pastorační práce – diakoniky. Právě tento obor studentům nabízí mnohovrstevný pohled na člověka, který je součástí komunity. Absolventi tohoto oboru by měli umět kriticky myslet, ptát se, ale také umět čelit nejistotě. Měli by mít znalost řízení druhých, ovšem i sami sebe na základě uvědomovaných hodnot. Diakonika nabízí „vzájemnost, rovnost, důvěru a účast též v situacích životního nezdaru či neštěstí.“<sup>128</sup>

---

<sup>127</sup> DRAPELA, Victor J. *Přehled teorií osobnosti*. Vyd. 6. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0040-6. s. 101 a násl.

<sup>128</sup> EVANGELICKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA [ETF]. *Diakonika*. Online. Dokument ve formátu PDF. Konečná verze k 27.8.2019. Dostupné z: ETFN-614-version1-diakonika\_web\_zakladni\_konecna\_verze\_k\_27\_8\_2019.pdf (cuni.cz). [cit. 2024-05-31].

Na straně druhé je to práce také nesmírně krásná a uspokojující, pokud se povede, byť u jediného dítěte stabilizovat rodinu, najít pěstouna nebo dokončit adopci do šťastné a milující rodiny.

Na základě provedených rozhovorů s informanty se domnívám, že pracovníci této profese jsou nesmírně oddaní, emocionální a odpovědní lidé, kteří s každým případem vstávají i usínají. Sociálně-právní ochrana dětí je bohužel profesí nezbytnou, která tu byla, je a v budoucnu zůstane nadále. Přesto se domnívám, že společnost by se měla vůči pracovníkům na těchto úsecích pokusit o větší respekt vůči jejich rozhodnutím, porozumění a toleranci k jejich práci, kterou vykonávají s odpovědností a důležitostí, která této profesi náleží.

## Seznam zkratk

AV ČR	Akademie věd České republiky
CAN	z ang. (Child Abuse and Neglect)
IFSW	International Federation of Social Workers
IPOD	Individuální plán ochrany dítěte
IPVS	Institut pro veřejnou správu
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
NRP	Náhradní rodinná péče
OSN	Organizace spojených národů
OSPOD	Orgán sociálně-právní ochrany dětí
PKSPOD	Profesní komora sociálně-právní ochrany dětí
SCpR	Sociální centrum pro rodinu
ÚK	ústřední kategorie
UN	United Nations
VO	Výzkumná otázka

## Seznam literatury

BAŠTECKÁ, Bohumila (ed.). *Psychologická encyklopedie: Aplikovaná psychologie*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-470-0.

DRAPELA, Victor J. *Přehled teorií osobnosti*. Vyd. 6. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80-262-0040-6.

FISCHER, Ondřej; MILFAJT, René a kol. *Etika pro sociální práci*. Vyd. 2. Praha: Jabok, 2010. ISBN 978-80-904127-1.

FISCHER, Ondřej. *Profesionalita, ctnosti a etika povolání*. Praha: Karolinum, 2021. ISBN 978-80-246-4906-1.

FRANKL, Victor E. *A přesto říci životu ano. Psycholog prožívá koncentrační tábor*. Vyd. 5. Praha: Karmelitánské nakladatelství, 2018. ISBN 978-80-7566-022-0.

HARTL, Pavel a HARTLOVÁ, Helena. *Velký psychologický slovník*. Vyd. 4. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-686-5.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum. Základní teorie, metody a aplikace*. Vyd. 5. Praha: Portál, 2023. ISBN 978-80-262-1968-2.

HENRIKSEN, Jan-Olav a VETLESEN, Arne Johan. *Blízké a vzdálené. Etické teorie a principy práce s lidmi*. Brno: Albert, 2000. ISBN 80-85834-85-5.

JUNG, Carl Gustav. *Slovník základních pojmů psychologie*. Brno: Nakladatelství Tomáše Janečka, 2005. ISBN 80-85880-39-3.

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů*. Vyd. 5. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-288-8.

KŘÍŽOVÁ, Eva. *SOS – Sociologie pro pomáhající profese*. Praha: Karolinum, 2017. ISBN 978-80-246-3650-4.

MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-368-0.

MATOUŠEK, Oldřich a kol. *Strategie a postupy v sociální práci*. Praha: Portál, 2022. ISBN 978-80-262-1952-1.

MATOUŠEK, Oldřich. *Základy sociální práce*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-331-4.

NAKONEČNÝ, Milan. *Motivace lidského chování*. Praha: Academia, 1997. ISBN 80-200-0592-7.

NAKONEČNÝ, Milan. *Psychologie osobnosti*. Praha: Triton, 2021. ISBN 978-80-7553-886-4.

NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie*. Praha: Academia, 1999. ISBN 80-200-0690-7.

OPATRŇÝ, Aleš. *Pastorace v postmoderní společnosti*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2001. ISBN 80-7192-557-8.

PELIKÁN, Jiří. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. Praha: Karolinum, 1998. ISBN 80-7184-569-8.

REICHEL, Jiří. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-6935-6.

ŘÍČAN, Pavel. *Psychologie osobnosti*. Vyd. 5. Praha: Grada Publishing, 2007. ISBN 978-80-247-1174-4.

ŠVAŘÍČEK, Roman; ŠEĐOVÁ, Klára a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-313-0.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Vyd. 4. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-414-4.

Online zdroje:

BANKS, Sarah. Professional Ethics in Social Work – What future? Online. *British Journal of Social Work*. 1998, vol. 28 (213-231). Dostupné z: [https://www.academia.edu/16896348/Professional\\_Ethics\\_in\\_Social\\_Work\\_What\\_Future?email\\_work\\_card=reading-history](https://www.academia.edu/16896348/Professional_Ethics_in_Social_Work_What_Future?email_work_card=reading-history).



CAMBRIDGE DICTIONARY. *Étos*. Online. Dostupné z:  
<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/ethos>.

CAMBRIDGE DICTIONARY. *Profession*. Online. Dostupné z:  
<https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/profession>.

CÍRKEV BRATRSKÁ. *Etický kodex sociálních pracovníků ČR*. Vyd. 19. května 2006. Online. Dokument ve formátu PDF. Dostupné z:  
<https://cb.cz/praha3/stacionar/files/redaktori/dokumenty/EtickyKodex.pdf>.

EVANGELICKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA [ETF]. *Diakonika*. Online. Dokument ve formátu PDF. Konečná verze k 27.8.2019. Dostupné z: ETFN-614-version1-diakonika\_web\_zakladni\_konecna\_verze\_k\_27\_8\_2019.pdf (cuni.cz).

IFSW. [INTERNATIONAL FEDERATION OF SOCIAL WORKERS]. *Global social work of statement od ethical principles*. 2. července 2018. Online. <https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/>.

INSTITUT PRO VEŘEJNOU SPRÁVU PRAHA [IPVS]. *Průběh ověření ZOZ zkouškou*. Online. Dostupné z: <https://www.institutpraha.cz/overeni-zoz/prubeh-overeni-zvlastni-odborne-zpusobilosti-zkouskou/>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR [MPSV]. *Mezinárodní úmluvy*. Online. Dostupné z: <https://www.msmt.cz/vzdelavani/socialni-programy/mezinarodni-umluvy-2>.

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR [MPSV]. *Transfer na výkon SPOD od roku 2022*. Online. Aktual. 27. ledna 2023. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/transfer-na-vykon-spod-od-roku-2022>.

OSN. [ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ]. *Všeobecná deklarace lidských práv*. Online. Dokument ve formátu PDF. Dostupné z: [http://www.lidskaprava.cz/uploads/03\\_dokumenty/04\\_uvod/00\\_VDLP\\_U DHR-.pdf](http://www.lidskaprava.cz/uploads/03_dokumenty/04_uvod/00_VDLP_U DHR-.pdf).

PKSPOD [PROFESNÍ KOMORA SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ OCHRANY DĚTÍ]. *Stanovy PKSPOD*. Online. Dostupné z:

<https://www.pkspod.cz/index.php/dokumenty-pk-spod/stanovy-pkspod/>.

PKSPOD [PROFESNÍ KOMORA SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ OCHRANY DĚTÍ]. *Pilíře PKSPOD*. Online. Dokument ve formátu PDF. Dostupné z: [https://www.pkspod.cz/wp-content/uploads/2022/09/16.-Pilire\\_PKSPOD\\_21\\_5\\_21.pdf](https://www.pkspod.cz/wp-content/uploads/2022/09/16.-Pilire_PKSPOD_21_5_21.pdf).

PKSPOD [PROFESNÍ KOMORA SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ OCHRANY DĚTÍ]. *Otevřený dopis PKSPOD vůči MPSV*. Online. Dokument ve formátu PDF. Dostupné z: [https://www.pkspod.cz/wp-content/uploads/2022/09/30.-Dopis\\_PKSPOD\\_Navrh\\_profesnihorustuzamestnancuOSPOD\\_15.-7.-2022.pdf](https://www.pkspod.cz/wp-content/uploads/2022/09/30.-Dopis_PKSPOD_Navrh_profesnihorustuzamestnancuOSPOD_15.-7.-2022.pdf)

SOCIÁLNÍ CENTRUM PRO RODINU, Z.Ú. *Výroční zpráva 2022*. Online. Dokument ve formátu PDF. Dostupné z: [https://www.scprorodinu.cz/user/documents/upload/v%C3%BDro%C4%8Dn%C3%AD%20zpr%C3%A1vy/VZ\\_2022.pdf](https://www.scprorodinu.cz/user/documents/upload/v%C3%BDro%C4%8Dn%C3%AD%20zpr%C3%A1vy/VZ_2022.pdf).

SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR. *Sociologická encyklopedie*. Aktual. 10. listopadu 2018. <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Motivace>.

SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR. *Sociologická encyklopedie*. Aktual. 10. listopadu 2018. Online. Dostupné z: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Profese>.

UN. [UNITED NATIONS]. *Convention on the Rights of the Child*. 20. listopadu 1989. Online. Dostupné z: <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-child>.

VAŠKO, Michaela. Standardy kvality výkonu sociálně-právní ochrany dětí v praxi a jejich užitečnost v praxi. Online. *Sociální práce*. 2021, číslo 3/2021 ze dne 12. srpna 2021. ISSN 1805-885X. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/fakta-legislativa-dokumenty/standardy-kvality-vykonu-socialne-pravni-ochrany-deti-a-jejich-uzitecnost-v-praxi/>.

WEBB, STEPHEN. Some Considerations on the validity of evidence-based practice in social work. Online. *British Journal of Social Work*. 2001, vol.31, (57-79). Dostupné z: [https://www.academia.edu/867522/Some\\_considerations\\_on\\_the\\_validit](https://www.academia.edu/867522/Some_considerations_on_the_validit)

y\_of\_evidence\_based\_practice\_in\_social\_work&nav\_from=53a39ed3-1d41-4ac1-892f-ffd40247f813&rw\_pos=0.

#### Zákony:

Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí. In: *Rodinné právo, ochrana dětí, registrované partnerství*. ÚZ, č. 1481. Ostrava: Sagit, 2022. ISBN 978-80-7488-520-4.

#### Zákony online:

ČESKO. Zákon č. 359 ze dne 9. prosince 1999, o sociálně-právní ochraně dětí. Online. In: *Zákony pro lidi. 2023-2024 (verze 44)*. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-359#cast1>.

ČESKO. Zákon č. 89 ze dne 3. února 2012, občanský zákoník. Online. In: *Zákony pro lidi. 2024 (verze 13)*. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>.

ČESKO. Zákon č. 312 ze dne 13. června 2002, o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů (zákon o úřednících). Online. In: *Zákony pro lidi. 2017 (verze 10)*. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-312>.

ČESKO. Zákon č. 128 ze dne 12. dubna 2000, o obcích (obecní zřízení). Online. In: *Zákony pro lidi. 2024 (verze 46)*. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2000-128>.

ČESKO. Zákon č. 108 ze dne 14. března 2006 o sociálních službách. Online. In: *Zákony pro lidi. 2024 (verze 37)*. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>.

ČESKO. Zákon č. 561 ze dne 1. ledna 2005, o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). Online. In: *Zákony pro lidi. 2024 (verze 54)*. Dostupné z: 561/2004 Sb. Školský zákon ([zakonyprolidi.cz](https://www.zakonyprolidi.cz)).

ČESKO. *Ústavní zákon č. 1 ze dne 16. prosince 1992, Ústava České republiky.* Online. In: Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/constitution.html>.

ČESKO. *Ústavní zákon č. 2 ze dne 16. prosince 1992, Listina základních práv a svobod.* Online. In: Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR. Dostupné z: <https://www.psp.cz/docs/laws/listina.html>.

# Přílohy

## Příloha č. 1

### Standardy kvality sociálně-právní ochrany při poskytování sociálně-právní ochrany orgány sociálně-právní ochrany

#### 1. Místní a časová dostupnost

##### Kritérium

1a Orgán sociálně-právní ochrany zajišťuje účinné poskytování sociálně-právní ochrany v potřebném rozsahu na celém území svého správního obvodu.

1b Doba výkonu sociálně-právní ochrany je přizpůsobena potřebám osob, jimž je nebo může být v budoucnu sociálně-právní ochrana poskytována nebo na něž se zaměřuje, zejména dětem (dále jen „cílová skupina“). Osobní výkon sociálně-právní ochrany je zajištěn každý pracovní den; mimo pracovní dobu a ve dnech pracovního klidu je zajištěna nepřetržitá pracovní pohotovost.

Kritéria 1a a 1b se nehodnotí u orgánu sociálně-právní ochrany, je-li jím obecní úřad, krajský úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí.

#### 2. Prostředí a podmínky

##### Kritérium

2a Výkon sociálně-právní ochrany je zajištěn v prostorách vhodných pro komunikaci s ohroženými dětmi a rodinami. Orgán sociálně-právní ochrany zajistí takové prostory pro výkon sociálně-právní ochrany, které představují odpovídající zázemí pro výkon sociálně-právní ochrany a jejichž kapacita odpovídá množství konzultací spojených s poskytováním sociálně-právní ochrany.

2b Orgán sociálně-právní ochrany má vhodné materiální vybavení s ohledem na výkon sociálně-právní ochrany na pracovišti i mimo něj. K dispozici je zejména potřebný počet automobilů, mobilních telefonů, notebooků, fotoaparátů a dalších prostředků záznamové techniky pro práci v terénu.

2c Orgán sociálně-právní ochrany má k dispozici vhodné materiální vybavení pro práci s osobami z cílové skupiny, jimž je poskytována sociálně-právní ochrana (dále jen „klient“), zejména s ohledem na potřeby dětí.

2d Orgán sociálně-právní ochrany má k dispozici potřebné hygienické zázemí a osobní ochranné pracovní prostředky pro zaměstnance zařazené v orgánech sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany.

### 3. Informovanost o výkonu sociálně-právní ochrany dětí

#### Kritérium

3a Orgán sociálně-právní ochrany zveřejní způsobem umožňujícím dálkový přístup či jiným vhodným způsobem pravidla a postupy jím vytvořené za účelem naplnění těchto standardů kvality sociálně-právní ochrany při poskytování sociálně-právní ochrany.

3b Orgán sociálně-právní ochrany má zpracovány informace o rozsahu a podmínkách poskytování sociálně-právní ochrany, a to ve formě srozumitelné cílové skupině. Tyto informace jsou veřejně dostupné.

### 4. Personální zabezpečení výkonu sociálně-právní ochrany dětí

#### Kritérium

4a Orgán sociálně-právní ochrany má v rámci stanovené organizační struktury určen počet pracovních míst a zpracované pracovní profily jednotlivých zaměstnanců zařazených v orgánech sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany.

4b Počet zaměstnanců je přiměřený správnímu obvodu orgánu sociálně-právní ochrany. Při výpočtu přiměřeného počtu zaměstnanců orgánu sociálně-právní ochrany je zohledněno kritérium ovlivňující náročnost výkonu sociálně-právní ochrany ve správním obvodu orgánu sociálně-právní ochrany. Základním výchozím kritériem je nejméně 1 zaměstnanec na 800 dětí (osob do 18 let věku), které jsou hlášeny k trvalému pobytu ve správním obvodu orgánu sociálně-právní ochrany. Do počtu pracovníků se započítává vedoucí pracovník adekvátně svému zapojení do práce s klienty.

4c Orgán sociálně-právní ochrany má v rámci organizační struktury vnitřním předpisem písemně zpracována oprávnění a povinnosti k jednotlivým pracovním pozicím vztahujícím se k výkonu sociálně-právní ochrany, uplatněním specializace zejména pro oblast náhradní rodinné péče, sociální kurately pro děti a mládež a ochrany týraných a zneužívaných dětí a důsledně dbá na to, aby konkrétní pracovní pozice byla vyhrazena výlučně výkonu sociálně-právní ochrany.

Kritérium 4b se nehodnotí u orgánu sociálně-právní ochrany, je-li jím obecní úřad, krajský úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí.

### 5. Přijímání a zaškolování

#### Kritérium

5a Každý zaměstnanec zařazený v orgánu sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany splňuje kvalifikační předpoklady pro

výkon povolání sociálního pracovníka podle zákona o sociálních službách a disponuje zvláštní odbornou způsobilostí na úseku sociálně-právní ochrany.

5b Orgán sociálně-právní ochrany má písemně zpracována pravidla pro přijímání nových zaměstnanců zařazených v orgánech sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany.

5c Orgán sociálně-právní ochrany přihlásí nového zaměstnance zařazeného v orgánu sociálně-právní ochrany a vykonávajícího sociálně-právní ochranu v právních předpisy stanovených lhůtách ke zkoušce zvláštní odborné způsobilosti.

5d Orgán sociálně-právní ochrany má písemně zpracována pravidla pro zaškolování nových zaměstnanců vykonávajících sociálně-právní ochranu.

5e Orgán sociálně-právní ochrany určuje, zda umožní studentům a jiným fyzickým osobám stát se stážisty nebo dobrovolníky na svém pracovišti. Orgán sociálně-právní ochrany umožňuje studentům nebo jiným fyzickým osobám působit jako stážisté nebo dobrovolníci, a to na základě smlouvy a po náležitém proškolení.

Kritérium 5a a 5c se nehodnotí u orgánu sociálně-právní ochrany, je-li jím Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí.

## 6. Profesionální rozvoj zaměstnanců

### Kritérium

6a Vedoucí zaměstnanec orgánu sociálně-právní ochrany zařazený k výkonu sociálně-právní ochrany pravidelně hodnotí podřízené zaměstnance, kteří se podílejí na výkonu sociálně-právní ochrany. Vedoucí zaměstnanec orgánu sociálně-právní ochrany je hodnocen svým přímým nadřízeným minimálně jednou ročně. Hodnocení je zaměřeno zejména na stanovení, vývoj a naplňování osobních profesních cílů a potřeb další odborné kvalifikace.

6b Orgán sociálně-právní ochrany má písemně zpracovány individuální plány dalšího vzdělávání jednotlivých zaměstnanců zařazených v orgánu sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany.

6c Orgán sociálně-právní ochrany zajišťuje průběžné vzdělávání zaměstnanců zařazených v orgánech sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany v rozsahu minimálně 6 pracovních dnů za kalendářní rok, a to formou účasti zaměstnanců zařazených v orgánech sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany na vzdělávacích kurzech akreditovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí. Vzdělávání zaměstnanců zařazených v orgánech sociálně-právní ochrany k výkonu

sociálně-právní ochrany vychází z individuálních plánů dalšího vzdělávání a je zaměřeno na rozšíření odborné kvalifikace.

6d Orgán sociálně-právní ochrany zajišťuje pro zaměstnance zařazené v orgánech sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany, kteří vykonávají přímou práci s klienty, podporu nezávislého kvalifikovaného odborníka.

## 7. Prevence

### Kritérium

7a Orgán sociálně-právní ochrany aktivně vyhledává a monitoruje ohrožené děti. Prokazatelně koordinuje, případně vytváří podmínky pro preventivní aktivity ve svém správním obvodu.

7b Orgán sociálně-právní ochrany v rámci preventivních aktivit spolupracuje s dalšími fyzickými osobami, právníckými osobami a orgány veřejné moci, zejména s orgány územní samosprávy, pověřenými osobami, poskytovateli sociálních služeb, zástupci škol a školských zařízení, Policí České republiky, Probační a mediační službou, soudem, státním zastupitelstvím, poskytovateli zdravotních služeb, případně dalšími fyzickými osobami, právníckými osobami a orgány veřejné moci zúčastněnými na péči o ohrožené děti podle místních potřeb a podmínek. Všechny uvedené subjekty mohou jako formu spolupráce v rámci výše uvedeného zvolit tým pro děti a mládež.

## 8. Přijetí oznámení, posouzení naléhavosti a přidělení případu

### Kritérium

8a Orgán sociálně-právní ochrany jednotně postupuje při přijetí oznámení případu a jeho evidenci.

8b Každý případ orgánu sociálně-právní ochrany je posouzen s ohledem na jeho naléhavost.

8c Každý případ je přidělen konkrétnímu koordinátorovi případu. Koordinátor řídí průběh výkonu sociálně-právní ochrany u daného případu.

8d Každý zaměstnanec zařazený v orgánu sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany pracuje maximálně s 80 rodinami, v případě kurátora pro děti a mládež se 40 rodinami. V případě práce s osobami pečujícími a osobami v evidenci pracuje maximálně se 40 rodinami.

Kritérium 8d se nehodnotí u orgánu sociálně-právní ochrany, je-li jím obecní úřad, krajský úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí.



## 9. Jednání, vyhodnocování a individuální plán ochrany dítěte

### Kritérium

9a Při jednání s klientem dodržuje orgán sociálně-právní ochrany základní principy výkonu sociálně-právní ochrany zejména respektuje individuální přístup ke všem klientům, vychází z individuálních potřeb každého klienta, podporuje samostatnost klientů, uplatňuje individuální přístup k potřebám každého klienta, motivuje k péči o děti, posiluje sociální začleňování klientů, důsledně dodržuje lidská práva a základních svobody, podporuje kontakt s přirozeným sociálním prostředím, informuje klienta o postupech používaných při výkonu sociálně-právní ochrany.

9b Orgán sociálně-právní ochrany zajišťuje služby potřebné pro jednání s osobami se specifickými potřebami, nebo má dojednanou spolupráci s fyzickými osobami a právníckými osobami, které tyto služby zajistí externě.

9c Orgán sociálně-právní ochrany provádí u všech případů, zejména v okamžiku zavedení dítěte do evidence dětí uvedených v § 54 zákona, vyhodnocování potřeb dítěte a situace rodiny (dále jen „vyhodnocování“), zaměřené na skutečnost, zda se jedná o dítě uvedené v § 6 a § 54 písm. a) zákona, o dítě uvedené v § 54 písm. b) zákona, nebo o dítě zařazené do evidence dětí z jiného důvodu.

9d Orgán sociálně-právní ochrany zpracovává v případě, kdy provedl vyhodnocování se závěrem, že se jedná o dítě uvedené v § 6 zákona, individuální plán ochrany dítěte, podle potřeby jej přehodnocuje a následně jej uzavírá.

Kritéria 9c a 9d se nehodnotí u orgánu sociálně-právní ochrany, je-li jím obecní úřad, krajský úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí.

## 10. Kontrola případu

### Kritérium

10a Orgán sociálně-právní ochrany zajišťuje pravidelnou kontrolu případů.

## 11. Rizikové a nouzové situace

### Kritérium

11a Zaměstnanci zařazení v orgánech sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany jsou připraveni na výskyt rizikových a nouzových situací a jsou prokazatelně seznámeni se situacemi, které mohou nastat v souvislosti s výkonem sociálně-právní ochrany včetně postupů při jejich řešení.

## 12. Dokumentace o výkonu sociálně-právní ochrany dětí

### Kritérium

12a Orgán sociálně-právní ochrany uplatňuje systém zpracování, vedení, evidence a archivace dokumentace, včetně vedení elektronické dokumentace v informačním systému sociálně-právní ochrany dětí o klientech a dalších osobách.

12b Záznamy orgánu sociálně-právní ochrany jsou vedeny takovým způsobem, aby byly srozumitelné pro klienta.

## 13. Vyřizování a podávání stížností

### Kritérium

13a Orgán sociálně-právní ochrany má zpracována pravidla pro podávání, vyřizování a evidenci stížností v podobě srozumitelné pro všechny klienty.

13b Orgán sociálně-právní ochrany informuje klienty a další osoby o možnosti podat stížnost, a to způsobem srozumitelným klientům a dalším osobám.

## 14. Návaznost výkonu sociálně-právní ochrany dětí na další fyzické osoby a právnické osoby

### Kritérium

14a Orgán sociálně-právní ochrany zprostředkovává a doporučuje klientům služby fyzických a právnických osob podle jejich potřeb, a to v souladu s cíli podpory stanovenými v individuálním plánu ochrany dítěte.

14b Orgán sociálně-právní ochrany se intenzivně věnuje oblasti přípravy na samostatný život u dětí starších 16 let, které se nacházejí v ústavní výchově, v náhradní rodinné péči nebo v péči kurátorů.

Kritérium 14b se nehodnotí u orgánu sociálně-právní ochrany, je-li jím obecní úřad, krajský úřad, Ministerstvo práce a sociálních věcí a Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí.

## 15. Dohoda o výkonu pěstounské péče

### Kritérium

15a Orgány sociálně-právní ochrany, které mají s osobami pečujícími a osobami v evidenci uzavřeny dohody o výkonu pěstounské péče, mají písemně zpracována vnitřní pravidla pro uzavírání, změnu a zrušení dohod o výkonu pěstounské péče, zejména

1. kdo je oprávněn dohodu uzavřít, změnit nebo zrušit,
2. jaké další náležitosti, vedle těch zákonem stanovených, dohoda obsahuje,
3. jaké přílohy jsou spolu s dohodou předány klientovi.

Při uzavírání, změně nebo zrušení dohody orgány sociálně-právní ochrany, které mají s osobami pečujícími a osobami v evidenci uzavřeny dohody o výkonu pěstounské péče, postupují tak, aby obsah a účel byl pro osoby z cílové skupiny srozumitelný.

15b Orgány sociálně-právní ochrany, které mají s osobami pečujícími a osobami v evidenci uzavřeny dohody o výkonu pěstounské péče, mají písemně zpracována pravidla pro způsob hodnocení naplňování cílů uzavírané dohody o výkonu pěstounské péče.

15c Orgány sociálně-právní ochrany, které mají s osobami pečujícími a osobami v evidenci uzavřeny dohody o výkonu pěstounské péče, plánují společně s dítětem, osobou pečující nebo osobou v evidenci, rodinou dítěte a příslušným obecním úřadem obce s rozšířenou působností průběh pobytu dítěte v pěstounské péči. Základem tohoto procesu je vyhodnocování realizované orgánem sociálně-právní ochrany a individuální plán ochrany dítěte vypracovávaný orgánem sociálně-právní ochrany.

15d Orgány sociálně-právní ochrany, které mají s osobami pečujícími a osobami v evidenci uzavřeny dohody o výkonu pěstounské péče, mají pro osoby pečující a osoby v evidenci, se kterými mají uzavřenu dohodu o výkonu pěstounské péče, vypracovaný následný vzdělávací plán zaměřený na rozvoj kompetencí osoby pečující nebo osoby v evidenci a na zvyšování kvality výkonu pěstounské péče.

## 16. Předávání informací v rámci výkonu pěstounské péče

### Kritérium

16a Orgány sociálně-právní ochrany, které mají s osobami pečujícími a osobami v evidenci uzavřeny dohody o výkonu pěstounské péče, pravidelně informují dítě, osobu pečující nebo osobu v evidenci, rodinu dítěte, obecní úřad obce s rozšířenou působností a případně další oprávněné orgány veřejné moci o průběhu sociálně-právní ochrany a naplňování individuálního plánu ochrany dítěte.

16b Orgány sociálně-právní ochrany, které mají s osobami pečujícími a osobami v evidenci uzavřeny dohody o výkonu pěstounské péče, mají písemně zpracována vnitřní pravidla pro předávání případů dětí a rodin, se kterými pracují, mezi zaměstnanci zařazenými v orgánu sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany.

16c Orgány sociálně-právní ochrany, které mají s osobami pečujícími a osobami v evidenci uzavřeny dohody o výkonu pěstounské péče, mají pro zaměstnance zařazené v orgánu sociálně-právní ochrany k výkonu sociálně-právní ochrany písemně stanovený postup pro získávání a předávání informací o průběhu výkonu sociálně-právní ochrany u dětí a rodin, se kterými pracují.

## 17. Změna situace

### Kritérium

17a Orgány sociálně-právní ochrany, které mají s osobami pečujícími a osobami v evidenci uzavřeny dohody o výkonu pěstounské péče, mají písemně stanovena pravidla a postupy práce pro situace významných změn v životě dětí a rodin, včetně ukončení pobytu dítěte v původní nebo náhradní rodině

## Příloha č. 2

Dopis PKSPOD k MPSV České republiky



**PROFESNÍ KOMORA  
SOCIÁLNĚ PRÁVNÍ  
OCHRANY DĚTÍ, z.s.**

**Ministerstvo práce a sociálních věcí**  
K rukám ministra práce a sociálních věcí  
K rukám ředitelky Odboru rodinné politiky a ochrany práv dětí  
K rukám vedoucí oddělení koncepce ochrany práv dětí a transformace  
služeb pro rodiny  
DS: sc9aavg

Vážený pane ministře,  
Vážená paní ředitelko,  
Vážená paní vedoucí,

Profesní komora sociálně právní ochrany dětí (dále jen „PKSPOD“) vyslovuje poděkování za zasláný „pozdrav“ pracovníkům OSPOD obecních úřadů obcí s rozšířenou působností (dále jen „OÚ ORP“) od pana ministra. Děkujeme i za možnost realizovaných diskusí profesní organizace s pracovníky MPSV. Společnými setkáními na MPSV rezonovalo opakovaně zásadní téma, kterým je fluktuace pracovníků OSPOD.

### **I. Alarmující personální situace na OSPOD – Příčiny a důsledky**

PKSPOD dlouhodobě upozorňuje na personální nedostatečnost na OSPOD. K současnému přípisu, ale též i k návrhu na řešení situace, nás přiměla řada velmi smutných a bohužel podobných příběhů, ze všech koutů ČR, se kterými se na nás naše kolegyně a kolegové obrací. OSPODy jsou dlouhodobě personálně poddimenzované a nekonečně dlouho vyhlášená výběrová řízení na pracovní pozice OSPOD zůstávají mnohdy zcela bez odezvy. Tento stav je demotivující pro stávající pracovníky, kteří rovněž již prokazatelně hledají jiná pracovní uplatnění. PKSPOD je nucena co nejnaléhavějším způsobem upozornit MPSV, že výkon SPOD v ČR prostřednictvím OSPOD je vážně ohrožen, protože pracovníků OSPOD je dlouhodobě nedostatek a stávající, permanentně zastupující pracovníci nevnímají bezpečné pracovní prostředí. Zhoršující se personální

nedostatečnost způsobuje, že OSPOD již nevykonávají v naprosté většině SPOD tak, jak si možná nadřízené orgány představují, ale ve skutečnosti jen „hasí“ již rozběhnuté největší problémy.

Děkujeme, vážený pane ministře, za vyjádřený respekt k profesi na OSPOD a děkujeme, že uvádíte, že odpovědnost za ochranu ohrožených dětí nese stát a vykonává ji, dle Vašeho sdělení, prostřednictvím pracovníků OSPOD. Je nám nesmírně líto, že musí PKSPOD na tyto teze reagovat upozorněním, že nezmění-li se přístup k pracovníkům OSPOD právě ze strany státu, nebude mít brzy stát žádný nástroj, kterým by tuto činnost vykonával. Pan ministr popisuje ve svém přípisu složitost nových předpisů, což však zdaleka není to, co by kolegy a kolegyně na OSPODEch trápilo nejvíc. Jakkoli dříve by se k nim zřejmě aktivně vyjadřovali, byť třeba i nesouhlasně, vnímáme i v tomto směru od svých kolegyně a kolegů jakousi apatii a nechť jakkoli participovat na čemkoli novém. Důvodem může být skutečnost, že je nejvíce trápí, kdo bude nové, ale konečně i starší předpisy realizovat a kdo bude přijímat onu signalizovanou intenzivní metodickou podporu prostřednictvím MPSV a krajů. Nechť kvalifikovaných pracovníků setrvávat na stávajících pozicích je alarmující.

PKSPOD je bohužel nucena upozornit na skutečnost, že pracovníci OSPOD, jejichž práci významně poznamenaly již dlouhodobě stálé faktory, jako je nedůstojné společenské postavení, platové podhodnocení oproti sociálním službám, profesní nejistota, kdy například dnes nikdo ani neví, zda mu vůbec ještě platí, anebo zítra bude platit jeho vzdělání a kvalifikace, či uznaná ZOZ, covidový režim a značně ztížené pracovní podmínky v první linii a konečně válka na Ukrajině a znovu nasazení OSPODů k ruce Ministerstvu vnitra, jsou pracovníci OSPOD vyčerpáni a nastaveni k odchodům z této profese.

PKSPOD vyjadřuje na základě sdělení svých kolegů a kolegyně, i na základě některých neuvážených vyjádření a doporučení nadřízených orgánů, které si zřejmě vůbec neuvědomují, jaký dopad mohou mít jejich zmatečná vyjádření na práci OSPOD a výkon veřejné zprávy, obavu, že se otevírají i nůžky mezi vedením SPOD na všech úrovních a OSPODy samotnými.

S politováním, ale korektně, musíme konstatovat, že není zdaleka automatické, že by OSPODy profesně důvěřovaly svým nadřízeným orgánům. PKSPOD má zájem na efektivním a vysoce odborném způsobu výkonu SPOD a stabilitu celého systému. Klade si tedy otázku, proč by někdo měl vykonávat činnost na OSPOD a co mu tato profese nabízí? Bohužel, ani my, příznivci a fandové OSPOD odpověď neznáme. K oprávněně požadované vysoké odbornosti, odpovědnosti a psychické náročnosti nepřiléhají v nabídce státu žádné protínávrhy, přínosy a benefity.

Ten, kdo nezná aktuální stav v přímé linii na OSPOD, si jen těžko dokáže představit v současné době, byť jen jeden den práce na OSPOD. Kolik dotazů, emailů, rozhovorů, dotazníků, drobných odpovědí občanům, organizacím, nadřízeným orgánům, kolik povinností k úřadu, na kterém vykonávají SPOD (např. zajišťování voleb), má pracovník OSPOD, aniž by vůbec mohl otevřít spis a věnovat se situaci dítěte neboli svojí práci.

S přicházející novelou zákona 359/1999 Sb., zákona o sociálně-právní ochraně dětí (dále jen „ZSPOD“), vyvstala (již před lety) snaha, a nyní přichází i šance ukotvit práci zaměstnanců OSPOD a zajistit jim důstojné podmínky pro jejich pracovní a profesní růst. V současné době čelíme jako zaměstnanci OSPOD masivnímu odlivu pracovníků a na některých OSPOD (dle našeho zjištění) chybí již více než polovina žádoucího počtu zaměstnanců (pokud to poměrujeme stanoveným kritériem 4b) Standardů kvality SPO pro OSPOD). Tento masivní odliv zaměstnanců je způsobem několika faktory:

**1. Nedůstojné platové ohodnocení zaměstnanců**, které je menší, než u pracovníků v sociálních službách. Bránění postupu do vyšších platových tříd ze strany některých tajemníků, velmi malé pensum odměn, které se váže k mimořádně dobře splněným úkolům, které zaměstnanci plní při výkonu SPOD (což je například i dlouhodobý podstav na OSPOD).

**2. Opakované změny v otázce kvalifikačních předpokladů** a plnění zvláštní odborné způsobilosti (srvn. posledně při vydání Metodiky k transferu, novelizace Katalogu prací apod.)

**3. Amatérské řízení některých úřadů OÚ ORP**, kdy tajemníci brání zaměstnancům v tom, aby měli zaměstnanci přiznané 11. platové třídy, anebo právě na základě poslední metodiky k transferu stále nutí někteří tajemníci pracovníky OSPOD s uznanou rovnocenností ZOZ, aby ji složili, či aby plošně a povinně skládali ZOZ ohledně přestupků na úseku SPOD, bez ohledu na fakt, že k Metodice byl vydán dodatek č. 1 ministra práce a sociálních věcí.

**4. Neexistující kariérní postup zaměstnanců OSPOD.**

**5. Neexistující garance jakéhokoliv profesního růstu a jistoty.**

To jsou jenom některé závažné problémy, které OSPOD oslabují a v neposlední řadě začínají ohrožovat i samotné zajištění výkonu SPOD na území ČR. Z OSPODů odcházejí vysoce kvalifikovaní lidé s dlouholetou zkušeností a další mladí sociální pracovníci nemají o práci na OSPOD zájem, neboť dle jejich slov je to profese náročná a plná odpovědnosti bez jakýchkoli jistot.

## **II. Možnost řešení a navržená opatření a garance pro pracovníky OSPOD**

Při reflexi neutěšené situace na OSPOD se PKSPOD zaměřila na některé výstupy z projektů ESF, které MPSV realizovalo a konstatujeme, že byly tyto výstup pro PKSPOD inspirativní. PKSPOD navázala na níže uvedené strategické dokumenty MPSV:

1. Závěrečná zpráva z pilotního ověření celoživotního vzdělávání pracovníků OSPOD z 12. 1. 2019. (<http://www.pravonadetstvi.cz/stahnout-soubor/zaverecna-zprava-z-pilotniho-overeni-celozivotniho-vzdelavani-pracovniku-ospodfinal>), která byla výstupem klíčové aktivity č. 3: Celoživotní vzdělávání pracovníků OSPOD, konkrétně její podaktivity: "Pilotní ověření systematického výběru kurzů v rámci celoživotního vzdělávání pracovníků OSPOD".

2. Analýza dalšího vzdělávání pracovníků OSPOD:

(<http://www.pravonadetstvi.cz/stahnout-soubor/analyza-dalsiho-vzdelavani-pracovniku-ospod-1>)

3. Celoživotní vzdělávání pracovníků OSPOD:

<http://www.pravonadetstvi.cz/stahnout-soubor/celozivotni-vzdelavani-pracovniku-ospodfinal102017>

V tomto duchu a na základě výše uvedených výstupů z projektů MPSV bychom chtěli požádat MPSV o skutečné aktivní zapojení do řešení výše popsaného vážného problému, kterým čelí OSPODy na OÚ ORP a včlenění níže vypsanych garancí pro zaměstnance OSPOD do aktuálně projednávané novely ZSPOD, Katalogu prací a dalších legislativních předpisů. Navrhujeme tato opatření pro OÚ ORP, která dle našeho názoru povedou ke stabilizaci agendy SPOD po stránce personální, kariérní a odborné:

**1. Náborový příspěvek pro nové zaměstnance:** Je nezbytně nutné okamžitě ukončit odliv pracovníků OSPOD rychlým a motivačním řešením, ke kterému sahá i řada jiných profesí.<sup>1</sup> PKSPOD navrhuje garantovat **nově** přijímaným zaměstnancům náborový příspěvek ve výši max. **300.000,-Kč**, který by byl rozvržen do dvou částí po zkušební době: 1) po skončení tříměsíční zkušební doby (100.000,-Kč) a 2) zbytek náborového příspěvku postupně vyplácet ve dvou částkách v následujících šesti letech působení na místně příslušném OSPOD: po skončení třetího roku 100.000,-Kč a po skončení 6 roku 100.000,-Kč.

**2. Dovolena nad rámec řádné dovolené ve výši 10 pracovních dnů pro stávající zaměstnance. Nově příchozím by nabývaly dny volna postupně (př. za každý odpracovaný rok, jeden den dovolené navíc).** Takový krok by stabilizoval a odměnil již stávající kvalifikované pracovníky,



kterí nedosáhnou na náborový příspěvek a současně bude působit motivačně pro setrvání nových zaměstnanců v oboru.

**3. Věrnostní příspěvek budoucích stávajících zaměstnanců:** Po každých 5 letech (100.000, -Kč), po 10 letech praxe na OSPOD (200.000, -Kč). Po dobu čerpání náborového příspěvku nebude možné čerpat tento věrnostní příspěvek.

**4. Věrnostní příspěvek pro stávající zaměstnance před zavedením profesního a kariérního systému:** praxe 5 let na OSPOD 100.000, -Kč, praxe na OSPOD 10 a více let 200.000, -Kč.

**5. Institut 10 sabatických pracovních dnů jednou za 2 roky<sup>2</sup>:** Garantovat zaměstnancům OSPOD povinnost využít institutu sabatických pracovních dnů po 2 letech praxe a dále každé dva roky, které budou sloužit pro samostudium, sebevzdělání a případně psychohygienu. Mohou být využity buď jednotlivé dny dle potřeb dotyčného pracovníka, či v kuse najednou.

**6. Zajištění administrativní podpory pro sociální pracovníky:** Garantovat zaměstnancům OSPOD po jednom roce praxe na OSPOD administrativní podporu, která by byla určena všem stávajícím zaměstnancům (jednalo by se o jeden plný pracovní úvazek administrativní síly na 4 zaměstnance OSPOD). Zaměstnanci se budou moci podstatně lépe zaměřit na svoji skutečnou činnost, tj. tedy na ohrožené děti, jednotlivé kauzy, vyhodnocování situace ohrožených dětí.... S tím úzce souvisí i celkové administrativní zjednodušení vedení spisové dokumentace ve Směrnici (v tomto duchu děkujeme MPSV za plánovanou změnu Směrnice), případně Směrnici o vedení spisové dokumentace zrušit a upravit tuto část vyhláškou. Administrativní pracovník by vykonával administrativní práce (založení spisové dokumentace, sledování dodržování formalizované podoby této dokumentace, případně dodržování postupů standardů kvality, odesílání pošty, správa rejstříků (pokud nějaké v budoucnosti budou, třídění došlé pošty apod.).

**7. Úprava finančních prostředků, jejich navýšení a plošná garance 11té platové třídy pro všechny zaměstnance OSPOD.**

**8. Navýšení prostředků na odměny:** Vyčlenit dostatečné finanční prostředky na odměňování v transferu na výkon SPOD. Prozatím jsou zaměstnanci OSPOD v přenesené působnosti limitováni libovůlí některých tajemníků a vedení měst a nejsou jim garantovány platové ani kariérní postupy.

**9. ZOZ:** PKSPOD vítá i začlenění povinnosti mít zkoušku zvláštní odborné způsobilosti do připravované novely zákona, tj. do ZSPOD, ale ta musí být navázána na další profesní a kariérní růst. Složení zvláštní odborné způsobilosti by mělo být garantováno do **6 měsíců** od nástupu na pracovní místo. Do té doby by nemohl zaměstnanec vykonávat agendu SPOD.

**10. Akreditační systém praxe zaměstnance SPOD:** Stanovení kariérního postupu pracovníka SPOD založeného na akreditačním systému, kdy by pracovník měl prokázat znalost všech agend, které souvisí s výkonem SPOD, nikoliv však formou zkoušek, ale **formou praxe v dané agendě** (kuratela, terénní sociální práce, výkon kolizního opatrovnictví, náhradní rodinné péče). Na tento systém by mělo být navázáno i finanční ohodnocení, za každou akreditaci by náležela jednorázová finanční odměna ve výši **10.000,-Kč**. Splnění všech akreditací by mělo předřadit na přední místa uchazeče o vedoucí pozice, či metodiky v SPOD. SPOD je výkonem veřejné správy a stát přitom nemá vliv na výběr pracovníků, kteří výkon SPOD v daných regionech určují. Tímto drobným opatřením by mohl alespoň garantovat, že tyto klíčové pozice budou obsazovány osobami se znalostí chodu a fungování OSPOD a všech jeho agend. Pokud tedy bude zaměstnanec OSPOD akreditován ve všech agendách, které jsou výkonem SPOD (NRP, terénní sociální práce a syndrom CAN, kurátor, zajištění výkonu opatrovnictví/poručenství) mohl by obdržet až **40.000,-Kč** za všechny tyto pozice a jejich splnění. Pracovník bude mít k dispozici na personálním odboru svého úřadu vyplněnou akreditační kartu, která bude prokazovat plnění akreditací v rámci jednotlivých agend SPO.

**11. Vyspecifikování samostatné role kolizního opatrovníka** na OSPOD jakožto zvláštní pozice, která si zaslouží potřebnou podporu, podobně jako je tomu u pracovníka zaměřující se na syndrom CAN (viz kritérium 4c SQ SPO).

**12. Garance kurzů pro sociální pracovníky (dle jejich potřeb) nad rámec 6 dnů vzdělávání v rámci akreditovaných kurzů MPSV (kritérium 6b) a 6c) SQ SPO)** a možnosti zvyšovat si dovednosti účastí **na terapeutických a mediálních kurzech** s možností finančního hrazení z transferu. Částka za zvolené kurzy by měla být vyspecifikována: navrhuje se do výše **50.000,-Kč /rok**. Tyto specifické kurzy by měly být vyspecifikovány v rámci individuálního vzdělávacího plánu daného konkrétního zaměstnance dle kritéria 6b) SQ SPO.

**13. Garance individuální supervize pro každého zaměstnance OSPOD:** Garance pravidelné možnosti zajištění individuální supervize (1x měsíčně) pro každého zaměstnance OSPOD.

**14. Garance péče o psychohygienu zaměstnanců OSPOD** – Garance využití psychologa pro každého zaměstnance OSPOD – resp. vyčlenit finanční částku v transferu na zajištění individualizované psychologické podpory pracovníků SPOD dle potřeb daných zaměstnanců OSPOD.

**15. Den placeného volna po pohotovostním týdnu** – Po každé době pohotovosti (týdenní doby pohotovosti) při výkonu SPOD garantovat ze

zákona zaměstnanci jeden den volna na zotavení (lze upravit dle náročnosti lokality OSPOD).

**16. Ustanovit Profesní komoru sociálně – právní ochrany dětí** ze zákona jako profesní těleso vytvořené pro pracovníky SPOD ze zákona. Profesní komora by pak mohla plnit naplno odbornou i osobní podporu zaměstnancům OSPOD. Mohla by být daleko aktivnější a profesionálnější v intervencích na jednotlivých OSPODech, ať už coby krizového týmu, který bude pracovat s OSPODem, kde se přihodí jakékoli neštěstí v souvislosti s dítětem, tak i co do zjišťování a šíření dobré praxe. Profesní komora by rovněž mohla doporučovat odebrání benefitů opakovaně neúspěšným OSPODům a mohla by být skutečným garantem kvalitního vzdělávání pracovníků OSPOD. Ještě mnoho jiného by profesní organizace mohla vykonávat ve spolupráci s MPSV, ku prospěchu ochrany dětí v ČR. V tomto ohledu by profesní komora garantovala profesní a karierní růst svých členů podobně jako je tomu například u profesní komory sociálních pracovníků v Anglii, či ve Skotsku (Social Work England, Social Work Scotland<sup>3</sup>), kdy existují profesní a karierní standardy jednotlivých sociálních pracovníků. Členství v profesní organizaci by bylo povinné ze zákona.

17. Dále bychom rádi navrhli, aby do ZSPOD byly zahrnuty veškeré kvalifikační podmínky výkonu sociální práce na OSPOD a garantovány výše uvedené kvalifikační předpoklady sociálního pracovníka, včetně popisu systému karierního a profesního rozvoje.

18. Podmínkou pro výkon práce ve SPOD, která bude mít jakýkoli metodický, či jinak určující charakter pro OSPOD (na úrovni krajského úřadu a MPSV) bude vyplněná atestační karta, anebo minimálně roční stáž na OSPOD. Pracovník, který bude uvedenou pozici vykonávat déle jak 5 let bude povinen jednou za 3 roky absolvovat doplňující stáž na OSPOD v délce jednoho měsíce.

<sup>1</sup>Náborové příspěvky nejsou doménou jen soukromých firem. Využívá je například Policie ČR a Armáda ČR. Některé kraje a některé nemocnice zvýší náborový příspěvek od příštího roku až na 1.000.000, -Kč pro lékaře s atestací, bez atestace bude moci lékař nově získat až 300.000 korun. Všeobecná sestra může získat až 90.000 korun, doposud to bylo 80.000 korun. Policisté budou moci získat náborový příspěvek ve výši od 150.000, -Kč do 300.000,-Kč (Policie ČR a Městská Policie v některých městech).

<sup>2</sup>Placené volno poskytované ze strany zaměstnavatele za účelem vědecké práce, sebevzdělávání, nebo psychohygieny.

<sup>3</sup><https://www.socialworkengland.org.uk/> nebo <https://socialworkscotland.org/>

### III. Finanční náročnost

<b>Zaměstnanec OSPOD – 11. platová třída</b>	<b>Počet</b>	<b>Částka</b>	<b>Hrazeno z:</b>
<b>Náborový příspěvek pro nové zaměstnance</b>	1) po skončení zkušební doby 2) po 3 letech praxe na OSPOD 3) Po 6 letech praxe na OSPOD	300.000,-Kč	transfer
<b>Dovolena nad rámec řádne dovolené</b>	10 pracovních dnů		transfer
<b>Věrnostní příspěvek k budoucím stávajícím zaměstnancům</b>	Po 5 letech praxe na OSPOD	100.000,-Kč	transfer
<b>Věrnostní příspěvek budoucím stávajícím zaměstnancům</b>	Po 10 letech praxe	200.000,-Kč	transfer
Věrnostní příspěvek stávajících pracovníků před zavedením profesního a kariérního systému:	za odpracovaných 5 let	100.000,-Kč	transfer
Věrnostní příspěvek stávajících pracovníků před zavedením profesního a kariérního systému:	za odpracovaných 10 let	200.000,-Kč	transfer
<b>Institut placených 10 sabatických pracovních dnů jednou za 2 roky</b>	Jednou za 2 roky		transfer
<b>Pravidelné odměny za mimořádné zásluhy</b>			transfer
<b>Hrazení nákladů na zajištění zkoušky ZOZ</b>	V průběhu 6 měsíců		transfer
<b>Den placeného volna po každém výkonu pohotovosti (v týdenním cyklu)</b>			transfer

<b>Akreditační systém praxe zaměstnance SPOD ve 4 agendách (NRP, kuratela, terénní sociální práce, opatrovník)</b>	1x 10.000,-Kč	40.000,-Kč	transfer
<b>Kurzy pro sociální pracovníky (dle jejich potřeb pro výkon jejich profese dle navrženého Individuálního vzdělávacího plánu - (kritérium 6b a 6c SQ SPO) nad rámec 6 dnů vzdělávání v rámci akreditovaných kurzů MPSV (terapeutické a mediační kurzy)</b>	1x za rok	Do výše 50.000,-Kč/kurz	transfer
<b>Individuální supervize pro každého zaměstnance OSPOD</b>	1x měsíčně (12x za rok)		transfer
<b>Využití odborných služeb psychologa pro zajištění psychohygieny zaměstnanců dle 6d) SQ SPO</b>	6x za rok		transfer
<b>Den placeného volna po týdenní pohotovosti</b>			transfer

#### **IV. Očekávaný výsledek takto navržených garancí**

PKSPOD závěrem uvádí, že je si vědoma množství požadavků, počet je však dán tím, že dosud nebylo poskytnuto pracovníkům OSPOD vůbec nic, což není vinou těch, kteří OSPOD vykonávají. PKSPOD je přesvědčena, že se jedná o souhrn požadavků, které ve svém celku:

- 1. Zaplní rychle volná pracovní místa na OSPOD.**
- 2. Zafixují zapracované pracovníky.**
- 3. Motivují je k jejich sebevzdělávání a setrvání v profesi.**
- 4. Ovlivní i odbornou kvalitu vedení samotných OSPOD.**

## **V. Závěr**

PKSPOD je si vědoma, že mohou existovat jiná a lepší řešení a uvítala by, aby MPSV buď převzalo návrh PKSPOD, anebo aby nabídlo vlastní, lepší alternativu. Podstatné však je, aby MPSV učinilo prokazatelné a aktivní kroky k tomu, aby výše uvedené, či obdobné garance včlenilo do ZSPOD. PKSPOD věří, že právě končící apel profesní organizace bude správně pochopen. Nemá žádnou jinou ambici a cíl, než zkvalitnění a profesionalizaci nádherné profese, která je však na hranici zániku. Děkujeme za pozornost a čas a dovolujeme si vyjádřit důvěru v MPSV, že se mu podaří oprávněné podněty pro pracovníky OSPOD prosadit do zákonné podoby.

Jsme ochotni o výše uvedených věcech i nadále s MPSV spolupracovat jako doposud a společně nastavit systém SPOD tak, aby se zkvalitnil výkon SPOD a pro pracovníky SPOD byly dány garance zmíněné výše.

S úctou

Zdenka Křížová  
Předsedkyně PKSPOD

### **Příloha č. 3**

#### Informovaný souhlas s poskytnutím rozhovoru pro účely diplomové práce

Diplomová práce – *Motivace pracovníků sociálně-právní ochrany dětí k výkonu jejich profese*

Autor: Bc. Simona Gaschová

Podpisem vyjadřuji souhlas s následujícími body:

1. Byl/a jsem informován/a o účelu rozhovoru, kterým je sběr dat pro potřeby výzkumu diplomové práce Bc. Simony Gaschové s názvem *Motivace pracovníků sociálně-právní ochrany dětí pro výkon jejich profese*. K dosažení tohoto cíle mi pomohou dvě výzkumné otázky: *Jaká je hlavní motivace pro výkon profese sociálního pracovníka na úseku sociálně-právní ochrany dětí?* a *Jaké jsou hlavní demotivující faktory při výkonu profese sociálního pracovníka na úseku sociálně-právní ochrany dětí?*, které jsou rozpracovány do dílčích podotázek, které jsem definovala na základě zjištěných teoretických východisek a na základě své dosavadní praxe na úseku sociálně-právní ochrany dětí.
2. Bylo mi sděleno, jak dlouho bude rozhovor trvat a jaký bude mít průběh.
3. Rozumím tomu, že se mohu kdykoli rozhodnout ve své účasti ve výzkumu nepokračovat.
4. Byl/a jsem seznámen/a s informacemi o cílech a průběhu výše popsaného výzkumu.
5. Potvrzuji, že má účast na výzkumu je zcela dobrovolná.
6. Souhlasím s následným zpracováním rozhovoru.
7. Byl/a jsem seznámen/a s tím, jak bude s rozhovorem nakládáno a jakým způsobem bude zajištěna anonymita i po skončení rozhovorů, která znemožní identifikaci mé osoby. Nikde nebude uvedeno mé jméno či jiné osobní údaje, díky kterým bych mohl/a být identifikován/a.
8. Souhlasím, že budu ve výzkumu uveden/a pod dohodnutým kódem.
9. Souhlasím se zveřejněním anonymizovaných dat a výstupů vzešlých z výzkumu a s jejich dalším využitím.
10. Jsem srozuměn/a s tím, že veškerá oprávnění k užití a zveřejnění dat a výstupů vzešlých z výzkumu poskytuji bezúplatně.
11. Dávám své svolení k tomu, aby výzkumnice použila rozhovor pro potřeby své diplomové práce. Souhlasím s tím, že tento informovaný souhlas a analýza dat včetně přepisu rozhovoru bude uložen u výzkumnice po nezbytně nutnou dobu.

Tento souhlas byl vyhotoven ve dvou originálech, z čehož jeden originál jsem obdržel/a a druhý zůstává u výzkumnice v depozitu.

Datum:

Podpis informanta:

Podpis výzkumníka:



## **Příloha č. 4**

### Výzkumné otázky:

VO1: Jaká je hlavní motivace pro výkon profese sociálního pracovníka na úseku sociálně-právní ochrany dětí?

VO 2: Jaké jsou hlavní demotivující faktory při výkonu profese sociálního pracovníka na úseku sociálně-právní ochrany dětí?

### Tazatelské otázky:

- Jak jste se dostal/a k této práci? Jaký smysl vidíte ve své práci?
- Uspokojuje Vás Vaše práce?
- Jaké faktory jsou pro Vás stěžejní pro setrvání v této profesi?
- Jste ve své práci stále dostatečně motivován/a?
- Máte nějaký cíl, kterého byste ve své práci chtěla/a dosáhnout? Nebo se Vám to již podařilo?
- Můžete definovat úspěch ve Vaší práci?
- Jak moc Vás motivuje např. pochvala, odměna, uznání nadřízených?
- Je pro Vás pozitivním motivem i pochvala či uznání od klientů?
- Jak moc vnímáte pro výkon svého povolání pracovní kolektiv?
- Jak vnímáte postavení svého odboru v rámci celého obecního úřadu?
- Vnímáte svoji práci jako prestižní?
- Má délka, ve které jste v tomto oboru, vliv na kvalitu Vaší práce?
- Domníváte se, že představitelé obce mají dostatečné povědomí o náplni Vaší práce?
- Vnímáte svoji práci jako represivní?
- Jak se domníváte, že Vaši práci vnímá veřejnost?
- Jaké faktory Vás při Vaší práci ovlivňují negativně?
- Jakým faktorem jsou pro Vás finance? Domníváte se, že jste dostatečně finančně ohodnocen/a?
- Domníváte se, že pracujete pod nátlakem př. psychickým, od nadřízených aj.?
- Je nějaká konkrétní oblast, kterou ve své profesi považujete za rizikovou?
- Jak udržujete svoji psychickou odolnost, psychohygienu?
- Jaká událost by pro Vás byla hraniční, abyste uvažoval/a o odchodu z této profese?
- Jaká byla Vaše očekávání před nástupem do tohoto zaměstnání a jaká jsou nyní (v průběhu)? Změnilo Vás nějakým způsobem toto povolání?
  
- Seřad'te, prosím, pět nejdůležitějších pozitivních faktorů pro výkon Vaší práce.

- Seřad'te, prosím, pět nejdůležitějších negativních faktorů, které Vás v souvislosti s Vaší prací ovlivňují.