

Univerzita Palackého v Olomouci
Cyrlometodějská teologická fakulta
Katedra křesťanské sociální práce

Mezinárodní sociální a humanitární práce

Natalie Siwá

Cizinec jako sociální pracovník pracující s cizinci

Bakalářská práce

Vedoucí práce: Mgr. et Mgr. Agnieszka Zogata Kusz, Ph.D.

2023

Prohlašuji, že jsem práci vypracovala samostatně a že jsem všechny použité informační zdroje uvedla v seznamu literatury.

V Olomouci dne 25.4.2023

.....

Natalie Siwá

Na tomto místě vyjadřuji své upřímné poděkování mé vedoucí práce, paní Mgr. et Mgr. Agnieszce Zogatě Kusz, Ph.D., za odborné vedení, vstřícnost i lidský přístup, se kterým se mi věnovala. Z celého srdce chci poděkovat mé rodině a blízkým, kteří při mně po celou dobu studia stáli a podporovali mě. Ze všeho nejvíce děkuji všemohoucímu Bohu za Jeho pomoc, vedení, lásku, naději a milost tuto práci napsat. V neposlední řadě poděkování patří komunikačním partnerům, kteří se podíleli na realizaci výzkumného šetření, za jejich vstřícnost a umožnění sběru dat.

Obsah

Úvod.....	9
1 Konceptuální část.....	11
1.1 Cizinec.....	11
1.2 Sociální práce s cizinci a její specifika	15
1.3 Integrace cizinců	18
1.4 Sociální pracovník pracující s cizinci	22
1.5 Motiv a motivace ve vztahu k práci	24
1.5.1 Motivace k sociální práci s cizinci.....	26
2 Výzkumná část.....	29
2.1 Metodologie sběru dat.....	29
2.2 Cíl a otázky výzkumu.....	30
2.3 Popis výzkumného souboru	31
2.4 Průběh a způsob zpracování dat.....	32
2.5 Výsledky výzkumu.....	33
2.5.1 Kategorie č. 1: Rozhodnutí stát se sociálním pracovníkem.....	33
2.5.2 Kategorie č. 2: Profilace k sociální práci s cizinci.....	33
2.5.3 Kategorie č. 3: Pracovní prostředí a podmínky	34
2.5.4 Kategorie č. 4: Motivace k práci s klienty	36
2.5.5 Kategorie č. 5: Změna motivace v průběhu	37
2.6 Interpretaci dat	38
2.7 Shrnutí	41
Závěr	43
Bibliografie	45
Seznam grafů a tabulek.....	51
Anotace	53

Úvod

Tato bakalářská práce se zabývá tématem cizinců, kteří se stali sociálními pracovníky s cizinci.

Téma této bakalářské práce jsem si zvolila proto, že já sama jsem byla cizincem na Maltě, pracujícím jako sociální pracovník s cizinci. Díky absolvování zahraniční praxe jsem se také setkala se spoustou cizinců, pracujících jako sociální pracovníci s cizinci, a to jak v České republice, tak i v zahraničí. Mnoho cizinců před tím, než se stali sociálními pracovníky, na svou vlastní kůži mohlo zažít to stejné, co zažívají jejich klienti teď, během procesu integrace do dané společnosti. A proto mohou lépe porozumět potřebám, obavám a situacím, kterým čelí cílová skupina cizinců. Lze říci, že v mnoha případech jsou to právě cizinci, kteří pomáhají dalším cizincům během integrace do majoritní společnosti.

Cílem této práce je zjistit motivaci cizinců k práci sociálního pracovníka pracujícího s cizinci.

Bakalářská práce je rozdělena na konceptuální a empirickou část. V konceptuální části, v první podkapitole, je podle zákonů a odborné literatury vysvětleno, kdo je to cizinec, a je definována základní terminologie vztahující se k tomuto pojmu. Druhá podkapitola popisuje návaznost sociální práce od obecného uchopení a základů pojetí sociální práce, až k její propojenosti s cizincem a specifickým aspektům sociální práce s cizinci. V třetí podkapitole následuje ukotvení pojmu integrace cizinců do majoritní společnosti, objasnění cílů integrace a výčet častých překážek cizinců v plné a úspěšné integraci. Čtvrtá podkapitola se věnuje popisu sociálního pracovníka s cizinci, jeho rolím, které zastává, a požadavkům kladeným na něj. Dále následuje vysvětlení pojmů motiv a motivace, zasazení motivace do vztahu k sociální práci v obecné rovině a na konci konceptuální části specifikace motivace k sociální práci s cizinci.

Empirická část této práce je zaměřena na metodologii výzkumu, který je prováděn kvalitativní metodou prostřednictvím polostrukturovaného rozhovoru. Nejprve je formulován cíl, následně výzkumné otázky, použitá metoda, techniky sběru dat, průběh výzkumu, charakteristika respondentů, interpretace dat a výsledky výzkumu.

1 Konceptuální část

První kapitola se zaměřuje na definování stěžejních pojmů, které tvoří teoretický základ pro lepší porozumění zkoumaného cíle práce. Jsou zde vysvětleny následující pojmy: cizinec, migrace a její formy, formy pobytových víz, včetně aktuálních statistik o cizincích v České republice. Dále je popsána sociální práce v obecném pojetí a její propojení s cizinci na základě konceptu sociálního fungování. Jsou popsána specifika sociální práce s cizinci a proces integrace cizinců do společnosti, včetně cílů, klíčových oblastí a překážek, se kterými se cizinci setkávají, a které mají vliv na úspěšnost integrace do společnosti. Následně je definován pojem sociální pracovník pracující s cizinci, jeho profesní náplň a role a požadavky na něho kladené. Kapitola také nastiňuje rozdíl mezi sociálním a interkulturním pracovníkem a vysvětluje proces kulturní profesní adaptace migrujícího sociálního pracovníka. V neposlední řadě je vysvětlen pojem motivace a její zasazení do vztahu k sociální práci v obecné rovině. Nakonec je v konceptuální části specifikována motivace k sociální práci s cizinci.

1.1 Cizinec

Lidé často zaměňují termín cizinec za migranta. Velký počet migrantů v hostitelské společnosti má často za důsledek negativní postoj k cizincům obecně. Je to zapříčiněné nedostatečnou informovaností a znalostí základních pojmů. Proto je v této kapitole vysvětlena základní terminologie a uvedena statistika aktuální situace.

V definici Matouška (2008, s. 37) je cizince definován jako „*člověk pocházející z jiné země nebo příslušný k jiné kultuře*“, který na území ČR pobývá legálně, s povoleným pobytem, nebo uprchlík, který podal žádost o uprchlický status nebo již má status uprchlíka. V porovnání s pojmem migrant, který je chápán jako člověk z jiného státu, je pojem cizince legislativně ukotven (Dohnalová, 2012, s. 6).

Migrací se rozumí stěhování osob ze svého místa původu do jiného regionu (tato migrace se označuje jako vnitrostátní) nebo stěhování se do jiného státu (označována jako mezinárodní) (Matoušek, 2008, s. 102).¹ Migrant je osobou stěhující se ze své země

¹ Souvisejícími významnými termíny sobě opačnými podle směru jsou emigrant a imigrant, odlišující se úhlem pohledu. Emigrantem je osoba, která se ze svého státu stěhuje do jiného. Imigrant je osoba, která se do dané země přistěhovala (Doleželová, 2012, s. 8).

původu do jiné se záměrem v ní trvale nebo dlouhodobě žít² (Matoušek, 2008, s. 102). Definice „migranta“ není pouze technickým problémem, ale má důležitý vliv na údaje o migraci a analýze vycházející z takových dat. To má dopad na porozumění veřejnosti a politické debaty (Bridget, Blinder, 2019, s. 5). Migranty lze definovat z právní, administrativní, výzkumné a statistické perspektivy (Douglas, Cetron, Spiengel, 2019, s. 1).

Migrace lidí může být zapříčiněna vícero aspekty jako jsou ekonomické, bezpečnostní, za účelem rodinného sloučení (Douglas, Cetron, Spiengel, 2019, s. 1), nebo politické, ekonomické, sociální, či jinými důvody. Může být také rozdělena na dobrovolnou a nedobrovolnou neboli nucenou migraci.³ Tabulka níže komplexně shrnuje právní statusy cizinců v ČR (Janků in Dohnalová, 2012, s. 8). Do dobrovolné migrace se řadí migrant, imigrant, emigrant, nelegální migrant nebo migrant bez dokladů, ekonomický migrant, falešný uprchlík a transmigrant. Do nucené migrace spadají žadatelé o mezinárodní ochranu, azylanti, osoby s udělenou doplňkovou nebo dočasnou ochranou, uprchlíci a falešní uprchlíci (Dohnalová, 2012, s.8).

	Dobrovolná	Nucená
V rámci státu	Vnitřní migrant	Vnitřní vysídlenec (internally displaced person – IDP)
Přes hranice státu	Migrant Imigrant Emigrant	Žadatel o mezinárodní ochranu Azylant Osoba s udělenou doplňkovou ochranou
	Nelegálně pobývajícím migrant/ migrant bez dokumentů Ekonomický migrant	Osoba s udělenou dočasnou ochranou Uprchlík
	Falešný uprchlík (bogus refugee)	
	Transmigrant	

Tabulka 1: Přehled politických označení migrujících (Janků in Dohnalová, 2006, s. 8)

² S podmínkou pobývání v jiné zemi původu déle než jeden rok (Matoušek, 2008, s. 102).

³ Příčinami nucené migrace může být například špatně nastavená politika státu, válečný stav, špatné životní podmínky, aj. (Dohnalová, 2012, s. 8).

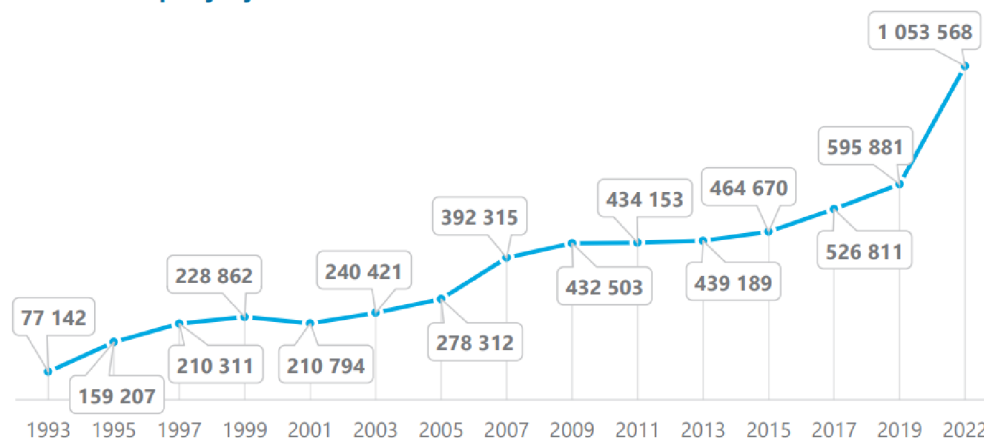
Dle zákona o pobytu cizinců na území České republiky (Zákon č. 326, § 1) se za cizince považuje každá fyzická osoba, a to včetně občana Evropské unie, nemající české občanství. Cizinci se přesto odlišují právním statutem, který určuje délku pobytu nebo jeho účel. Cizinci mohou zažádat o krátkodobá víza na dobu nanejvýš 90 dní (Zákon č. 326, §30) a to v rámci období 180 dní (MV ČR, *Krátkodobý pobyt (vízová povinnost / bezvízový styk)* [online]). V případě pobytu nad 90 dní, smějí zažádat o dlouhodobá víza, která mohou být opakovaně prodloužena nanejvýš po dobu 10 let (Zákon č. 326, §49). Pro udělení trvalého pobytu musí cizinec nepřetržitě a aspoň 5 let pobývat na území České republiky (Zákon č. 326, §68). Po splnění legislativou daných podmínek se cizinec může taktéž stát občanem ČR a již se ve statistikách neobjevuje jako cizinec, ale jako občan ČR (Babická, 2011, s. 179). Není-li občanem EU musí nepřetržitě a nejméně 5 let pobývat v ČR, je-li občanem EU musí mít trvalý pobyt nejméně po dobu 3 let anebo cizinec, který má trvalý pobyt na území ČR, dosahující alespoň 10 let. (MV ČR, Udělení státního občanství České republiky [online]). Uvedené podmínky související s délkou pobytů jsou pouze základními podmínkami pro udělení státního občanství. Celkových podmínek k udělení státního občanství je však daleko více.

Osoby s doplňkovou ochranou, tzn. azylanti, žadatelé o mezinárodní nebo doplňkovou ochranu, mají specifický status (Zogata-Kusz, Mega, 2022, s. 314-315).⁴ Azyl je udělován osobám, které jsou pronásledovány nebo mají strach z pronásledování ve své zemi původu (Zákon č. 325, §2).⁵ Osobám, které nesplňují požadavky na udělení azylu, je udělována doplňková ochrana. Jejich navrácení do země původu by znamenalo závažné ohrožení na jejich životech. Jedná se o osoby, které mají odůvodněné obavy z možného nebezpečí (trest smrti, mučení, nelidské nebo ponižující zacházení a jiné vážné ohrožení života). (Zákon č. 325, §14)

⁴ Podle zákona o azylu (Zákon č. 325) §2 je azylant každá osoba, které byl udělen azyl.

⁵ „Pronásledováním se rozumí závažné porušování lidských práv“ (Zákon č. 325, §2).

Počet cizinců pobývajících na území ČR



Graf 1: Počet cizinců pobývajících na území ČR, 1993-2022 (MV ČR, 2022)

Kulhavá (2015 [online]) uvádí, že je Česká republika spíše tranzitní zemí, mj. z důvodu xenofobie a rasismu většinové společnosti, které jsou zapříčiněny „uzavřenými hranicemi v minulosti“, kde může adaptace společnosti na nově příchozí cizince trvat déle. Tento jev ovšem postupně zaniká, počet cizinců každým rokem stoupá, jak lze vidět v Grafu 1. Lze proto očekávat, že se s nimi sociální pracovníci budou ještě častěji setkávat (Zogata-Kusz, Mega, 2022, s. 314). Podle Čtvrtletní zprávy o migraci II. 2022 Ministerstva vnitra ČR bylo v Česku ke konci června 2022 registrováno 1 053 568 cizinců jiné státní příslušnosti. Z tohoto celkového počtu bylo 725 236 cizincům uděleno oprávnění k přechodnému pobytu a 328 332 cizincům k trvalému pobytu. Z toho převažovali občané třetích zemí (827 950) „nad občany členských států EU, EHP a Švýcarska (225 618)“ (MV ČR, Čtvrtletní zpráva o migraci II. 2022, s. 1 [online]).

Razantní nárůst počtu cizinců byl ovlivněn ruskou invazí na Ukrajině, která trvá od 24. 02. 2022. Od 22. 03. 2022 je osobám hledajícím útočiště před hrozícím nebezpečím zapříčiněné touto invazí „udělována dočasná ochrana, a to formou dlouhodobého víza“ (MV ČR, Informativní počty obyvatel v obcích [online]). Ke konci června bylo v ČR s tímto záměrem vydáno 376 310 dlouhodobých víz (MV ČR, Čtvrtletní zpráva o migraci II. 2022, s. 1 [online]).

Top státní příslušnosti (legální migrace)

Státní příslušnost	Počet	tj. %
Ukrajina	579 843	55%
Slovensko	116 173	11%
Vietnam	65 527	6%
Rusko	45 513	4%
Rumunsko	19 268	2%
Polsko	17 952	2%
Bulharsko	17 559	2%
Německo	14 453	1%
Mongolsko	11 609	1%
Maďarsko	10 118	1%

Tabulka 2: Top státní příslušnosti (legální migrace) (MV ČR, 2022)

Jak lze vidět výše v Tabulce 2, nejčastěji zastoupené státní občanství cizinců v České republice jsou Ukrajinci, tvořící více než polovinu (579 843) z celkového počtu. Dalšími nejpočetněji zastoupenými národnostmi jsou Slováci (116 173), Vietnamci (65 527), Rusové (45 513), Rumuni (19 268), Poláci (17 952), Bulhaři (17 559), Němci (14 453), Mongolové (11 609) a Maďaři (10 118). (MV ČR, Čtvrtletní zpráva o migraci, II. 2022, s. 2 [online])

1.2 Sociální práce s cizinci a její specifika

Na začátku této kapitoly je definována sociální práce v obecném smyslu, vztahující se také na sociální práci s cizinci, a poté specifika sociální práce s cizinci.

Různí autoři se na sociální práci dívají z různých úhlů pohledů, a proto jí definují jinými způsoby. Přesto vše sociální práce patří ke stále se rozvíjející vědní disciplíně a pomáhající profesi (Mátel, 2019, s. 7), cílenou na jednotlivce, rodiny, skupiny, komunity, a to za účelem „odhalovat, vysvětlovat, zmírňovat a řešit sociální problémy“ (Matoušek, 2008, s. 200-201). Mezinárodně uznávaná definice Mezinárodní federace sociálních pracovníků výstižně shrnuje podstatu sociální práce, kterou charakterizuje jako profesi, založenou jednak na praxi, a také na vědním oboru, „podporující sociální změnu a rozvoj, sociální soudržnost a posílení a osvobození lidí.“ Je založena na principech „solidarity, spravedlnosti, lidských práv, kolektivní odpovědnosti a respektu k rozmanitosti“ (IFSW, Global definition of social work [online]), opírá se „o teorie

sociální práce, sociální vědy, humanitní vědy a znalosti původních obyvatel a zapojuje lidi a struktury do řešení životních problémů a zvyšování blahobytu.“ (IFSW, Global definition of social work [online]). Můžeme pozorovat změny ve vývoji v náhledu na mezinárodní sociální práci. První změnou je ve formě zvyšujícího se důrazu kladeného na teoretické zázemí a znalosti v sociální práci. Dále se přesouvá pohled od individualismu ke kolektivismu. A mimo jiné se v oblasti nerovností mění důraz z mikro perspektivy na makro perspektivu. (Nečasová, 2020, s. 44)

Sociální práce usiluje o to, aby jak jedinci, tak skupiny, byli schopni bez potíží plně fungovat ve společnosti. Na jedné straně pomoci klientovi obnovit, zlepšit nebo zkvalitnit jeho schopnosti sociálního fungování, a na straně druhé působit na společnost za účelem vytvoření vhodných sociálních podmínek pro jedince a skupiny. (Mátel, 2019, s. 84) V této oblasti u osob původem z jiné kultury může vzniknout problém, kdy cizinec bude mít obtíže se přizpůsobit nové kultuře a prostředí. Je proto důležité v této souvislosti uplatnit koncept sociálního fungování. Mnoho autorů vychází z Boehmova (in Zogata-Kusz, 2020, s. 76) konceptu sociálního fungování, založeného na plnění rolí. Bartlettová (in Zogata-Kusz, 2020, s. 76) později koncept rozvedla a popsala ho jako sociální interakce mající různou míru naplnění požadavků prostředí a zvládání jeho nároků. Sociální fungování z pohledu naplnění rolí se nevztahuje jen ve vztahu k lidem okolo, ale taktéž i k sobě samému (Barker in Zogata-Kusz, 2020, s. 76). Koncept tedy mj. sleduje, jakým způsobem jedinec interaguje se společností a jak je schopen se přizpůsobit různým sociálním situacím, kterým čelí. Sheafor, Horejsi a Horejsi (2015, s. 1) jeho účel staví na pomoci lidem fungovat co jak nejlépe v rámci svého sociálního prostředí. Jde tedy o snahu změny na straně klientů samotných, například v připravenosti předcházet obtíže, a v případě, že se vyskytnou, toto prostředí měnit tak, aby klienti mohli dosáhnout pozitivního sociálního fungování, uspokojovat své potřeby a zároveň přispívat k posilování společnosti. V některých případech mohou být nároky okolí nepřiměřené, jindy je naopak potřeba „*zvýšit schopnost lidí zvládat problémové interakce se sociálním prostředím*“ (Bartlett in Baláž, 2012, s. 95). Potřeba podpory tedy vzniká v rozšíření jejich schopností se plně podílet na každodenním životě společnosti – v práci, ve vzdělání, ve vztazích.⁶ Z pohledu Mátela, taktéž vycházejícího z Boehmova konceptu, je sociální práce „*na hodnotách založená profesionální činnost sociálních pracovníků, kteří svým cílevědomým*

⁶ Vztáhneme-li sociální fungování na osoby pracující s cizinci, objevíme, že se „*mj. odvíjí od rolí, které plní v souvislosti se svým zaměstnáním*“. (Zogata-Kusz, 2020, s. 76). Viz kapitola 1.4 „*Sociální pracovník pracující s cizinci*“.

působením pomáhají, provázejí, podporují, a zmocňují jednotlivce a sociální systémy (rodiny, skupiny, komunity) nabýt optimální úroveň sociálního fungování a utvářejí příznivé společenské podmínky k dosažení tohoto cíle“ (Mátel, 2019, s. 86).

V důsledku měnící se společnosti, odlišností cílových skupin, jejich specifickým potřebám a rozdílné formě pomoci, je sociální práce velmi rozmanitá (Sheafor, Horejsi, 2015, s. 1). Specifika sociální práce s cizinci, na rozdíl od jiných cílových skupin, se liší v právním statusu, kultuře, jazyku a „*odloučení se od svého původního sociálního zázemí*“ (Zogata-Kusz, Mega, 2022, s. 315), které může mít negativní dopad na sociální fungování klienta. Sociální fungování cizinců může být oslabeno, popřípadě narušeno, odloučením od svého původního sociálního prostředí. Podpora se může projevit v budování sociálních sítí, budování či upevňování vztahů okolo, v etnické komunitě, vlastní rodině, anebo také řešením traumat žadatelů o mezinárodní ochranu, a také v pomoci obětem násilí a katastrof (Zogata-Kusz, Mega, 2022, s. 314-316). V případě, že cizinec nedokáže sám z vlastních sil vyřešit nepříznivou sociální situaci, a vznikne společensky uznávaná potřeba, může se cizinec stát objektem sociální práce. Tato zvýšená potřeba sociální ochrany může mít ovšem negativní dopad jak na cizince, tak na systém, kdy se cizinec stane na pomoci (sociálním pracovníkovi, jiných sociálních subjektech či podpoře sociálního systému) závislý (Tomeš, 2012, s. 160-163).⁷ Cizinec by měl být sociálním pracovníkem motivovaný a podle možností se naučit řešit svou situaci sám (Kulhavá, 2015 [online]). Sociální práce s cizinci by měla směřovat ke „*snižování rizik a eliminaci faktorů zranitelnosti, se kterými se migranti v různých fázích migrace potýkají, a také jim poskytnout pomoc*“ (Global Compact for Migration in Shelemei, 2023).

Pochopení potřeb klienta je klíčovým aspektem pro dílčí kroky ve spolupráci a úspěšné intervenci. Hlavním cílem sociální práce s cizinci by mělo být dosažení pozitivní sociální změny, kdy se cizinci stanou „*aktivními členy společnosti, kteří se aktivně participují na jejím chodu v souladu se svými schopnostmi, znalostmi a dovednostmi*“ (Dvořáková a kol., 2008, s. 29). Odlišná kultura a jazyk ovlivňují výběr uplatněných postupů a metod sociálního pracovníka. Sociální pracovník při práci s cizinci vybírá metody, které budou směřovat k odstranění, zmírnění anebo usnadnění jeho nepříznivé situace. Může být vícero možných řešení cizincovy situace, proto postup práce s klientem by měl být cizinci „šitý na míru“, a mělo by tedy k němu být přistupováno

⁷ Objektem sociální práce je osoba, rodina, skupina nebo komunita přijímající pomoc v nepříznivé sociální situaci. Naopak subjektem jsou všechny osoby, od kterých pomoc směřuje.

individuálně podle jeho potřeb. Cizinci mají různé potřeby, a tedy neexistuje pouze jedna metoda, která je efektivní ve spolupráci s každým cizincem (Maslen, Brnula, 2004, s. 87; Řezníček, 1994, s. 23).⁸ Dalším faktorem ovlivňující práci s cizinci je potřeba mezikulturního porozumění. Milton Bennett (in Gonzalez Ferreras, Yarosh, 2016, s. 124) na mezikulturní porozumění nahlíží jako na individuální proces, a definuje jej jako kontinuum různých úrovní osobního rozvoje v poznávání a přijímání kulturních rozdílů. Poté co rozvíjíme schopnost rozpoznávat a přijímat rozdíly mezi kulturním vnímáním světa, je rozvíjená mezikulturní citlivost.⁹

Pomoc je nejčastěji poskytována v podobě podpory sociálního fungování v oblasti „*strukturálně-ekonomické, interaktivní, kulturní, identifikační, policejní*“ (Dvořáková a kol., 2008, s. 28), a to k dosažení co jak nejvyšší integrace cizince do společnosti. Daná pomoc také zahrnuje poradenství (v oblastech bydlení, statusů, práce, vzdělávání, systému sociálního zabezpečení, zdravotního pojištění aj.), kurzy češtiny a sociokulturní orientace. Může se také jednat i o emocionální podporu, sociálně aktivizační činnosti (praktické nacvičování konkrétních situací), terénní práci (doprovázením do státních i nestátních institucí), zmocnění cizince v integraci, a jak bylo zmíněno výše, pomoc při tvorbě sociálních sítí kontaktů, popřípadě poskytování pobytových služeb – azylových domů (Zogata-Kusz, Mega, 2022, s. 315-317; Dvořáková a kol., 2008, s. 28; Kulhavá, 2015 [online]).

1.3 Integrace cizinců

V souvislosti s uprchlickou krizí je právě problematika integrace cizinců jednou z velmi důležitých otázek, kterou Česká republika v současnosti řeší.

Boswick, Heckmann (in Dohnalová, 2021, s. 9) uvádí, že se mohou projevit 4 dimenze integračních politik – strukturální, kulturní, sociální a identifikační. Ze sociologického hlediska je integrace proces, kdy jednotlivec, v tomto případě cizinec nebo skupina, usiluje o začlenění „*do již existujících sociálních struktur hostitelské společnosti neboli začleňování do socioekonomického, pracovního a kulturního systému*

⁸ Více o potřebách cizinců viz. kapitola 1.2 „*Integrace cizinců*“.

⁹ Interkulturními kompetencemi se rozumí schopnosti účelně a efektivně komunikovat a interagovat s dalšími lidmi odlišné kultury (Hollá, 2018, s. 14). Na jedné straně rozumět a reflektovat kulturu klienta, „*kombinace proměnných faktorů ovlivňujících klienta*“ (Gonzalez Ferreras, Yarosh in Zogata-Kusz, Mega, 2021, s. 315) a na druhé zároveň rozumět své vlastní kultuře a znát předsudky, které jsme si vytvořili či přejali, za účelem chování přizpůsobené jiné kultuře a evaluace intervence (Gonzalez Ferreras, Yarosh in Zogata-Kusz, Mega, 2021, s. 315).

majority.“ (Haváč, 2022, s. 40) Integrace je široký pojem, který má vícero dimenzí. Tato práce se okrajově dotýká sociální integrace, která je pro téma sociální práce s cizinci důležitá. Jandourek (2007, s. 109) o integraci hovoří jako o začlenění a akceptování jedince skupiny jejími členy, v tomto případě tedy cizince ostatními členy majoritní společnosti. Členové se vzájemně ovlivňují, komunikují mezi sebou a předávají si informace. Milton Bennet (in Gonzalez Ferreras, Yarosh, 2016, s. 124) vnáší nový pohled na integraci, kterou vysvětluje jako přijetí a sjednocení jistých aspektů a hodnot jiné kultury do své vlastní a současně uchování své původní.

Dle Trboly, Rákoczyové a kol. (2011, s. 17-18) je integrace cizinců do majoritní společnosti aktivní, oboustranný a komplexní proces. Jelikož se integrace dotýká „politických, právních, ekonomických, sociálních, kulturních, psychologických a náboženských aspektů, lze ji označovat jako komplexní jev (MV ČR, Slovníček pojmů [online]). Nejsou to pouze cizinci, jak tomu bylo dříve,¹⁰ ale i majoritní společnost, která se na tomto procesu integrace podílí. Je zaměřena na cizince pobývajících v ČR dlouhodobě nebo majících plán zde trvale bydlet (Trbola, Rákoczyová a kol., 2011, s. 17-18). V nejdůležitějším nástroji integrační politiky v ČR, dokumentu s názvem Koncepce integrace cizinců, je integrace definována nejen jako dlouhodobý dvoustranný proces, ale také jako proces trojstranný, na který má vliv i země původu cizince (Koncepce integrace cizinců – Ve vzájemném respektu, 2016, s. 8).¹¹

Aktuální Koncepce nese název Aktualizovaná koncepce integrace cizinců 2016 – Ve vzájemném respektu. Od svého vzniku v roce 1999 byla třikrát aktualizována, a to za účelem naplnění cílů integrační politiky, tzn. integrace cizince do společnosti. Koncepce je vytvářena a realizována Ministerstvem vnitra, konkrétně Odborem azylové a migrační politiky, a řídí další aktéry podílející se na integraci. Těmi jsou „*ministerstvo vnitra, práce a sociálních věcí, školství, mládeže a tělovýchovy, financí, průmyslu a obchodu, pro místní rozvoj, zdravotnictví, kultury*“, a dále „*nestátní neziskové organizace, organizace cizinců, regionální a lokální správa, akademická sféra*“ a další (Cizinci v České republice, Integrační politika ČR [online]). Všichni aktéři integrace spolu usilují o rychle reakce na aktuální potřeby minoritní i majoritní společnosti, předcházení problémů v soužití celkové společnosti, předcházení nevídaných sociálních jevů, podporu samostatnosti cizinců a tím tak naplnění cíle Koncepce (Koncepce integrace cizinců – Ve vzájemném respektu, 2016, s. 15, 17).

¹⁰ Jak uvádějí Trbola, Rákoczyová a kol. (2011, s. 17-18) do roku 2006.

¹¹ Poslední aktualizace Koncepce proběhla v roce 2016.

„Úspěšnost integrace je přímou podmínkou prospěšnosti a efektivity migrace“ (Konceptce integrace cizinců – Ve vzájemném respektu, 2016, s. 15). Konceptce popisuje pět prioritních oblastí, mající vliv na úspěšnou integraci cizince do majoritní společnosti, kterými jsou znalost českého jazyka, ekonomická a sociální soběstačnost, socio-kulturní orientace ve společnosti, vztahy mezi komunitami a postupné nabývání práv. Dále klade důraz na informovanost cizinců, majoritní společnosti a veřejnosti, naplňování integrační politiky na úrovni krajů a obcí, interkulturní vzdělávání pracujících s cizinci atd.

Znalost českého jazyka nejenže má vliv na tvorbu sociálních sítí s majoritní společností, ale taktéž ovlivňuje využití vzdělávání, vyšší možnou „kvalifikaci a úspěšné uplatnění na trhu práce“ (Konceptce integrace cizinců – Ve vzájemném respektu, 2016, s. 15). Jeli společnost otevřená, probíhá-li mezi cizincem a majoritou vzájemná komunikace a podporují-li se aktivity na obou stranách, můžou být vzájemné vztahy mezi komunitami harmonické. Jsou-li cizinci informováni o svých právech, povinnostech a podmínkách života v ČR, roste pravděpodobnost jejich ekonomické soběstačnosti, a to, že si své potřeby budou zajišťovat z vlastních příjmů. Trh práce by měl být vůči cizincům otevřený, aby do něho mohli bez velkých potíží vstoupit, setrvat, a nebyli cílem diskriminace nebo se nestali závislí na pomoci státu. Díky adaptačně-integračním kurzům, neziskovým organizacím a jiným subjektům, mohou být cizinci zprostředkovány informace o českých realitách, zvyklostech, pravidlech, může jim být nabídnuta pomoc či podpora v oblasti, ve které ji potřebují. Postupné nabývání práv v závislosti na délce pobytu by mělo působit jako motivující faktor k nezbytné integraci do společnosti a dát jim určitou jistotu právního postavení. (Konceptce integrace cizinců – Ve vzájemném respektu, 2016, s. 24-31) V návaznosti na to Koldinská a kol. (2016, s. 17) líčí, že nástroje účinné sociální integrace je potřeba hledat v oblastech zaměstnanosti, vzdělání, zdravotní péče, účasti v důchodovém pojištění a zajištění nástrojů sociální pomoci. S postupně nabývajícím statusy se práva v těchto oblastech mění.

Podle výzkumu provedeného Vackovou a Prokešovou (2017, s. 266) pomocí SWOT analýzy poukázaly výsledky na problémové oblasti, které se shodují s aktuálními prioritami integrace cizinců v ČR. Těmi jsou úspěch na trhu práce, jazykové znalosti a sociální podpora.¹² To otvírá další možnosti pro zlepšení procesu integrace v ČR. Může toho být docíleno díky zlepšení českého jazyka u cizinců, práci s dříve získanými kvalifikacemi, vzděláním či praxí a uplatněním na trhu práce, lepší

¹² Vybranou skupinou respondentů výzkum cílil na imigranty z Ukrajiny, Vietnamu, Ruska, Polska a Slovenska, žijících v České republice (Vacková a Prokešová, 2017, s. 260).

přípraveností a komunikací mezi cizinci a úřady práce, školením zaměstnanců státních úřadů v jednání s cizinci, zvýšením porozumění otázkám integrace a interkulturní empatií. Dalším zjištěním podle subjektivních hodnocení imigrantů bylo, že čím déle imigrant pobývá v ČR, tím více klesá negativní zkušenosti s integrací.

Je důležité zmínit, že přesto, získá-li cizinec české státní občanství, což je nejvyšší možný dosažený status, cizinec nemusí být plně integrován do společnosti. Klíčovým indikátorem ovlivňující míru integrace je dle Drbohlava (2010, s. 92-93) míra zaměstnanosti. Přestože Günterová (2010, s. 334) píše konkrétně o sociální práci a integraci uprchlíků, a ne cizinců obecně, lze to vztáhnout i na ně. V jejím pojetí „*ideální stav*“ uprchlíka na konci procesu integrace by měl vypadat tak, že uprchlík má „*mít bydlení, práci, vzdělání, umět český jazyk, být vyrovnán se svou minulostí (aniž by zapomněl jaký je jeho původ a kultura), měl by znát českou společnost a být schopen se do ní zapojit*“ (Günterová, 2010, s. 334).

Díky změnám v populaci, kulturní a sociální diverzitě cizinců, migraci a integraci přicházejí překážky na jedné straně, ale na straně druhé integrace „*může být efektivní a prospěšná cizincům i majoritní společnosti, pouze pokud je přímo provázána s integračními opatřeními*“ (Konceptce integrace cizinců – Ve vzájemném respektu, 2016, s. 8). Integrace cizinců ovlivňuje sociální a ekonomický rozvoj země a „*přímo podmiňuje úspěch imigrace – nelze na ni rezignovat.*“ (Cizinci v České republice, Integrační politika ČR [online]). Není-li vzájemné porozumění a respekt na obou stranách, dojde k nechtěným problémům ve vzájemných vztazích, kdy se tvoří uzavřené komunity, dojde k izolaci a následnému sociálnímu vyloučení. Proto cílem integrace je její podpora, aby se těmto jevům předešlo (Cizinci v České republice, Integrační politika ČR [online]). V neposlední řadě je důležité klást důraz na práci s přijímající společností, aby byla informována o problémech migrace a integrace a zaujímal pozitivní pohled vůči minoritním skupinám, a tak „*vytvářet příležitosti pro její setkávání s cizinci, podporou její otevřenosti pro začlenění těch, kteří už na daném území žijí*“ (Zogata-Kusz, Mega, 2022, s. 316). Ve vztahu ke státu poskytuje sociální pracovník zpětnou vazbu k vytvořeným státním programům a dopadům státních politik, snaží se o prosazování změn společenského prostředí a odstraňování strukturálních překážek, a poskytuje zastupování práv cizince tzn. policy advocacy (Zogata-Kusz, Mega, 2022, s. 316).

1.4 Sociální pracovník pracující s cizinci

Pro vykonávání pozice sociálního pracovníka musí být osoba svéprávná, bezúhonná, zdravotně a odborně způsobilá. Musí disponovat specifickými kompetencemi, kterými se rozumí schopnosti, dovednosti, vlastnosti a znalosti¹³ (Zákon č. 108, §110). Tímto jsou na sociálního pracovníka kladeny požadavky, aby se vyznal v zákonu o pobytu cizinců v ČR a zákonu o azylu aj. S každým statutem má cizinec jiná práva a povinnosti, měnící se podle délky pobytu. Absolvování odborného vzdělání v sociální práci ovšem sociálnímu pracovníkovi nezaručuje profesionalitu a jeho úspěšnost. Profesionálním pracovníkem se může stát až tehdy, když umí teorii provázat s praxí, a zároveň má potřebné schopnosti, dovednosti a kompetence pro tuto práci (Kredátus, 2007, s. 12). Pajmová a Elichová (2014, s. 102, 107) k tomu přidávají emoční inteligenci, pochopení klientových prožitků (například strach, bezmoc, beznaděj aj.), které ovlivňují, jak se budou s problémy klientů vyrovnávat.

Stěžejním úkolem sociálních pracovníků je „*porozumění potřebám a možnostem klientů a u klientů naopak chápání toho, co je vhodná a dostupná pomoc, popřípadě o překonání bariér blokujících přijímání pomoci*“ (Trousil, Kotrlá, 2022, s. 53) a „*řešení aktuální sociální situace klientů a prevence konfliktních situací*“ (Trousil, 2007, s. 105). Specifičnost práce s cizinci můžeme sledovat v přístupu zaměřeném na klienta a zároveň přístupu zaměřeném na komunitu, kde se sociální pracovník podílí na procesu integrace cizince do společnosti (Trousil, 2007, s. 105). Jsou tedy na sociálního pracovníka kladeny vysoké nároky, kdy musí „*řešit náročné životní situace klientů, za pomoci zprostředkovávání konstruktivního dialogu mezi majoritou a cílovými skupinami ohroženými sociálním vyloučením,*“ anebo těch, kteří se potýkající s jinou formou znevýhodnění (Faltisová, 2021 [online]).

Podle Kurice (1997, s. 12) cizinec, přijímající společnost a sociální pracovníci s cizinci mající roli reprezentanta majoritní společnosti, obhájce klienta a zprostředkovatele mezi cizincem a majoritní společností, představují fiktivní trojúhelník. Vzájemně se ovlivňují, proto je potřeba pracovat s každým tímto aktérem. Lze tedy říct, že sociální pracovník pomáhá cizinci ke zlepšení v sociálním fungování, mezi lidmi nebo se sociálním prostředím (Nizozemská asociace sociálních pracovníků in

¹³ Musí získat vyšší odborné vzdělání nebo vysokoškolské vzdělání – v bakalářském, magisterském, popřípadě doktorském programu, anebo absolvovat akreditované vzdělávací kurzy v sociální práci, sociální pedagogice, humanitární práci, sociálně právní činnosti či charitní a sociální činnosti. Musí být průběžně vzděláván v délce nejméně 24 hodin za rok (Zákon č. 108, §110-111).

Navrátil, Musil, 2000, s. 118). Sociální pracovník cizince provází při procesu řešení situace, kdy mu pomáhá se zorientovat v přijímající zemi, odstraňovat jazykové bariéry, nebo v získávání zprostředkování nových informací, norem, zvyklostí, fungování společnosti a systémů, anebo v oblasti sociálních vazeb, kdy cizinec začíná ve své podstatě budovat nový společenský status. Je důležité zjistit, co cizinec prožívá, s jakými překážkami v integraci do společnosti se setkává, jak se na svou situaci dívá, snaží-li se ji zlepšit nebo jaké kroky podnikl. Cizinec musí být srozuměn s rozsahem kompetencí sociálního pracovníka a jaká řešení jsou k dispozici, aby nenastala situace, kdy cizinec celou zodpovědnost přenechá sociálnímu pracovníkovi. Taktéž sociální pracovník musí znát své limity a hranice organizace (Kulhavá, 2015 [online]). Důležitými aktivitami sociálního pracovníka s cizinci velmi výstižně shrnuje Günterová (2010, s. 333) píšící o uprchlících, ovšem taktéž vztahující se na práci s cizinci obecně: „*může být poskytovatelem informací, materiální pomoci, doprovázející osobou, zprostředkovatelem, vyjednávačem, obhájcem klientových práv, naslouchajícím terapeutem, právním poradcem*“ (Günterová 2010, s. 333).

Není to jen stejný jazyk, který by determinoval porozumění sociálního pracovníka lidí odlišných kultur, ale i kulturní senzitivita, která podle Eppensteina a Kiesela (in Trousil, Kotrlá, 2022, s. 53) v sobě obsahuje citlivost na rozdíly, významy, odlišnosti v reflexi napětí a zrcadlení vlastní kulturní identity. To na sociálního pracovníka klade vysoké nároky v oblasti interkulturních kompetencí.¹⁴ Sociální pracovník zastupující majoritní společnost by měl být schopen pracovat s kulturními odlišnostmi, jelikož ty se mnoha způsoby promítají do procesu integrace. Dále by měl zachovat své kulturní standardy, znát kulturní specifika cizince, respektovat ho, aby se zabránilo konfliktům, a svými znalostmi poukazovat na rozdílnosti obou kultur a postupovat podle společně dohodnutého postupu spolupráce (Trousil, Kotrlá, 2022, s. 54-57).¹⁵

Narozdíl od zahraničí (například Portugalsko, Anglie), kde se osvědčil koncept cizinců jako sociálních pracovníků pracujících s cizinci, chápajících systém fungování přijímající společnosti, mentality národnosti migranta a ovládajících jeho jazyk, je v České republice stále spíše vzácnějším jevem než častým a tuto pozici zastupují rodilí

¹⁴ Každá kultura je ovlivněna specifickými geografickými podmínkami, má své vlastní náboženství, jazyk, historii, které následně ovlivňují to, jak jsou rozděleny společenské role, co je očekávané a přijatelné chování, a do jaké míry se odlišuje od středoevropských kultur (Trousil, Kotrlá, 2022, s. 53).

¹⁵ Znat postavení a role mužů a žen, rozdílnosti v myšlení, co je pro cizince nejdůležitější a cenné, jaké chování je pro cizince nepřijatelné, jak vnímají povinnosti, pojem času, závazky a ústní či psané dohody (Trousil, Kotrlá, 2022, s. 54-56).

Češi. Podle Kulhavé (2015 [online]) je „*institut interkulturních pracovníků, kteří jsou sami cizinci s migrační zkušeností, teprve v počátcích.*“ Interkulturní pracovník může být také sociálním pracovníkem, přesto platí, že to jsou dvě rozdílné pozice, které ale spolu vzájemně spolupracují.¹⁶ Interkulturní práce vychází ze sociální práce zaměřující se na cílovou skupinou cizinců, „*mediaci, interkulturní komunikaci, komunitní tlumočení, migrační studia*“ (InBáze, 2014, s. 74). Náplní práce interkulturního pracovníka je praktická asistence cizinci, poskytování základního sociálního a právního poradenství, tlumočení během jednání mezi migranty a veřejnými institucemi, mapování potřeb a problémů cizinců, podpora soužití majority a migrantů, napomáhání integrace migrantů do majoritní společnosti, usilování o předcházení a efektivní řešení konfliktů aj. (InBáze, 2014, s. 74).

Rozdílnost mezi standardy odborného vzdělávání, akreditací a praxí v domovské a hostitelské zemi predikuje úspěšnost adaptace a integrace migrujících profesionálů z různých oborů. Prvořadý význam má takzvaný objektivní charakter profese z hlediska její kulturní závislosti, kterými jsou návaznost na místní jazyk, mentalitu a kulturní kódy. Profese čerpající z „*objektivních mezinárodně srovnatelných znalostí*“ (Remennick, 2003, s. 717-718) v takzvaných pomáhajících profesích, mezi které se řadí sociální pracovníci, zaujímají v tomto měřítku střední pozici a úspěšnost její adaptace se odvíjí na přizpůsobení se nové profesní kultuře. Remennick (2003, s. 717-718) Fulton a kol. (2016, s. 69) uvádí, že v odborné literatuře převažuje shoda nad tím, že by byla prospěšná podpora profesní adaptace a enkulturace pro každého migrujícího sociálního pracovníka. Profesionální adaptace v sobě zahrnuje interakce mezi vnějšími systémy a strukturami a vnitřními faktory.

1.5 Motiv a motivace ve vztahu k práci

Součástí hlavní výzkumné otázky je motivace cizinců stát se sociálními pracovníky s cizinci, proto je nutno v této práci vymezit pojem motivace a zasadit ji do kontextu práce.

Motivem můžeme rozumět „*pohmutku, příčinu či důvod určitého lidského chování či prožívání,*“ dávající člověku smysl, a které je zaměřené na uspokojení jejich potřeb.

¹⁶ Profese interkulturního pracovníka byla zavedena až roku 2015 (Asociace pro interkulturní práci, Interkulturní práce v České republice [online]).

Motiv má směr a intenzitu. Konečným výsledkem motivu je „*dosažení určitého finálního cíle*“ (Cejthamr, Dědina, 2010, s. 142), tzv. nasycení (psychického stavu), často v podobě vnitřního uspokojení (Cejthamr, Dědina, 2010, s. 142), úlevy, pocitu zadostiučinění, štěstí apod. (Nakonečný, 2013, s. 178, 181).¹⁷ Jeden a ten stejný cílový objekt může mít vícero odlišných motivů (Nakonečný, 2013, s. 178).¹⁸ Motivy se taktéž různí kulturou lidí a jsou ovlivněné výsledkem zkušeností v ní. Dalším ovlivňujícím aspektem motivace jsou rozdíly v interindividuálnosti lidí dané kultury (Hilgard in Nakonečný, 2013, s. 179, 181).

Motivace oproti motivům vyjadřuje proces (Nakonečný, 2013, s. 181). V novějším pojetí J. H. Otta (in Nakonečný, 2013, s. 180) je motivace hypotetický konstrukt, probouzející emoce, který něco vysvětluje. Odpovídá na otázku: „*Proč se chováme tím nebo oním způsobem?*“ (Nakonečný, 2013, s. 179). Odráží se v ní „*trvalé osobní charakteristiky, vnější prostředí, i okamžité ,vnitřní vyladění*“ (Blažek, 2014, s. 162). Vychází ze stavu nedostatku (potřeby), kdy člověk usiluje o vyvážení toho, co vidí, že by mělo být, a toho, jaká je skutečnost.¹⁹ Motivace může mít funkci energetizující, direktivní nebo udržující (Nakonečný, 2013, 185). Lze jí rozdělit na vnější motivy, takzvané „*motivátory*“ vycházející z okolí (lidé či různé jiné podněty), a vnitřní motivy vycházející z člověka samého (Blažek, 2014, s. 162; Hertl, Hertlová, 2015, s. 328).

Jak motivy, tak motivace, můžou být vědomé neboli uvědomělé, anebo nevědomé, kdy si člověk své motivy neuvědomuje. I když je motiv spojen s dosažením určitého cíle (vědomým motivem), proces motivace může probíhat neuvědoměle a člověk si nemusí uvědomovat, proč usiluje o daný cíl (Krech, Crutchfield; Hilgard in Nakonečný, 2013, 182-183). Krech a Crutchfield (in Nakonečný, 2013, 182) uvádí konkrétní příklad, kdy „*se člověk může vědomě snažit o určitou kariéru, ale nemusí vědět, proč to činí.*“

Nejvyšší motivační silnou pro člověka je podle Blažka (2014, s. 173) práce, která ho baví, a o které je přesvědčen, že je jeho morální povinností tuto práci vykonávat. Motivace ve vztahu k práci může být ovlivněná „*výchovou, vzděláním, kvalifikací, sociálními podmínkami, kulturou i momentálním psychickým rozpoložením*“ (Blažek, 2014, s. 174).

¹⁷ Cejthamer a Dědina (2010, s. 142) ve vztahu k dosažení cíle motivace v práci uvádí příklad dobře vykonané práce a plat staví jako její potvrzení.

¹⁸ Motivy se taktéž různí kulturou lidí a mohou být výsledkem zkušeností, odlišující se v každé kultuře. Dalším ovlivňujícím aspektem motivace jsou rozdíly ve vlastnostech lidí (Hilgard in Nakonečný, 2013, s. 179).

¹⁹ Potřeba může být odstraněná či nahrazená jinou silnější potřebou (Nakonečný, 2013, 187).

Jedna skupina autorů se dle Luthanse (in Rymeš, 2003, s. 102-106) snaží vysvětlit motivaci k práci identifikací lidských potřeb. Motivace k práci následuje potřeby pracovníka. Podle teorie A. H. Malowa, je Rymeš (2003, s. 103) uspořádává v následujícím pořadí: „*plat – sociální zajištění, důchodové zabezpečení, odborná záštita apod. – přijetí pracovní skupinou ve formálních a neformálních vztazích – tituly, statusové symboly, povýšení – pracovní seberealizace.*“²⁰ Druhou skupinou jsou autoři s důkladnějším vysvětlením pracovní motivace skrze kognitivní proměnné a skrze vztah k jiným proměnným. Podle V. Vrooma je síla motivu ovlivněná mírou očekávání reálného dosažení cíle, samotnou přitažlivostí cíle a jeho hodnotou. A tedy čím více je atraktivnější cíl, tím více se zvyšuje úsilí (motivace) s očekáváním jeho dosažení. V této souvislosti Rymeš (2003, s. 104) uvádí praktické vysvětlení: „*Pracovník bude usilovně vykonávat svou činnost, jestliže bude předpokládat, že jeho snaha povede k žádoucím výsledkům*“ (např. vyšší plat nebo povýšení). Úsilí je ovlivněno schopnostmi jedince a uvědoměním své profesní role. Hodnota cíle, vnímaná míra možnosti dosažení cíle a odměny za práci, jsou jedinci vnímány individuálně.²¹

1.5.1 Motivace k sociální práci s cizinci

O sociální práci se hovoří jako o náročné profesi, finančně podhodnocené a ve srovnání s odborníky z jiných oborů je sociálním pracovníkům přiřazována minimální společenská prestiž. Je to právě motivace, která sociální pracovníky může pobízet dopředu, ukážou-li se obtížné aktivity či situace s problémovými aspekty, napomáhá k jejich překonání a pokračování v práci. Obsah motivace se u sociálních pracovníků mění podle vnějších a vnitřních faktorů. U motivovaných sociálních pracovníků, kteří jsou ochotni překonávat všechny překážky, je vyšší pravděpodobnost jejich setrvání v profesi. Naopak nízká motivace sociálních pracovníků ke svému povolání může zapříčinit jejich častou fluktuaci, ovlivnit kvalitu jimi poskytovaných služeb a tím i jejich klienty.²² Podle

²⁰ Hierarchické uspořádání lidských potřeb vytvořené A. H. Maslowem mají následující pořadí (od nejnižší neboli nejzákladnější úrovně potřeby až po tu nejvyšší): 1. fyziologická potřeba, 2. potřeba bezpečí, 3. potřeba sounáležitosti, 4. potřeba úcty, 5. potřeba seberealizace (Rymeš, 2003, s. 102-103).

²¹ Odměny, jako je finanční ohodnocení, jsou pojímány jako determinant spokojenosti daného jedince (Rymeš, 2003, 105). Dalšími ovlivňujícími faktory mohou být pracovní hodnocení, hodnocení skupinou, porovnávání výsledků s výsledky druhých, možnost samostatné práce, míra podílení se na rozhodování a jiné (Růžičkova in Rymeš, 2003, s. 108).

²² Identifikují-li se lidé se svou prací, přijmou-li vykonávanou činnost za svou, mají tendenci být „výkonnější, iniciativnější, mající větší ochotu ke kooperaci“ (Rymeš, 2003, s. 94). Tento jev je ovlivněn charakterem práce, osobnostními předpoklady a sociálními faktory (Rymeš, 2003, s. 93-94). Skrz identifikaci jedince se svou prací může být zamezeno riziku časté fluktuace.

Faltisové (2021 [online]) motivy sociálních pracovníků k sociální práci jsou vědomí smysluplnosti sociální práce, drobné pokroky klientů (napříč tomu, že ne vždy mohou klienti úspěšně vyřešit svou nepříznivou životní situaci), slovní či jiné ocenění neboli projevení vděčnosti klientů, zaměstnavatele či společnosti.²³ Naopak demotivujícími faktory mohou být například administrativa, vykazování činností aj. (Faltisová, 2021 [online]).

U studentů sociální práce jsou motivem převážně „*ušlechtilé ideály, touha pomáhat druhým, přispět ke zvýšení kvality života ohrožených jedinců či společnosti jako takové*“ (Faltisová, 2021 [online]). Mnohdy je to i osobní zkušenost v rodině anebo v okolí. Avšak po setkání s realitou se buď s ní smíří, anebo tuto situaci nezvládnou. (Faltisová, 2021 [online])

²³ Sociální pracovníci denně vidí množství lidí, potřebujících podání pomocné ruky v jejich těžké životní situaci, a proto se jim snaží alespoň trochu ulevit. Ve společnosti stále převládají domněnky o tom, že se sociálním pracovníkem může stát každý, které mj. zapřičiňují nedostatečné společenské uznání a prestiž (Faltisová, 2021 [online]). V tomto případě Faltisová (2021 [online]) zdůrazňuje potřebu podpory a budování profesní jistoty a identity sociálních pracovníků skrze další kvalitní vzdělávání, které „*obnovuje jejich nadšení a podporuje jejich setrvání ve zvolené profesi*“ (Faltisová, 2021 [online]).

2 Výzkumná část

Druhá část bakalářské práce se věnuje empirickému výzkumu. Je rozdělená do šesti podkapitol, kde je nejprve popsána použitá metoda a technika výzkumu. Následně je představen jeho cíl a jednotlivé výzkumné otázky, popis výzkumného vzorku, průběh a způsob zpracování získaných dat a jejich analýza. Nakonec jsou představeny výsledky provedeného výzkumu a jeho shrnutí.

2.1 Metodologie sběru dat

Pro sběr dat byl zvolen kvalitativní výzkum metodou polostrukturovaného rozhovoru. Proto je nejprve vysvětlen pojem kvalitativní výzkum a následně metoda polostrukturovaného rozhovoru.

Kvalitativní výzkum se vyznačuje holistickým a celostním přístupem, kde na začátku nejsou stanoveny hypotézy, a výzkum není podřízen žádné teorii. Usiluje o hloubkové a kontextuální prozkoumání určitého obecně definovaného jevu a poskytnutí co jak nejvíce informací. Je charakteristický svým zaměřením na hledání a odhalování smyslu a významu, zkoumání zkušeností a sociálního či lidského problému, sociálních jevů, procesů a situací. Často to je snaha o porozumění motivace lidského chování (Mišovič, 2019, s. 23, 36; Švaříček, Šedřová, 2007, s. 24; Creswell in Hendl, 2016, s. 46, 58-59). Podle Creswelle (in Mišovič, 2019, s. 31) je kvalitativní výzkum zaměřen na „*proces nebo jednání, jenž tvoří významný krok nebo fázi probíhající v čase.*“ Cílem kvalitativního výzkumu je porozumět podstatě zkoumaného jevu, „*hledání, nacházení a odhalování skrytých spojitostí s jinými jevy, vysvětlování jejich vzájemných vztahů a významu a objevování jejich příčin*“ (Ondrejko in Mišovič, 2019, s. 22). Vzhledem k tomu, že je zkoumána subjektivní motivace cizinců k sociální práci s cizinci, je tato metoda nejvhodnější, protože odpovídá na výzkumné potřeby, které vedou k naplnění hlavního cíle této práce.

Dle Hendla (2016, s. 48 a 2005, s. 48) má kvalitativní výzkum mj. výhody v tom, že výsledky sběru dat podávají podrobný popis a pohled na daný jev nebo sociální subjekt. Poukazuje na souvislost příčin a výsledků, umožňuje výzkumníkovi navrhnout nové teorie, které mohou být testovány a ověřovány, a kde výsledná data lze zobecnit na populaci. Na druhé straně jeho nevýhodami může být to, že získaná data nemusí být

vždy zobecnitelná na jiné prostředí, a sběr dat je náročnější, jak po časové, tak i po analytické stránce. Může se také stát, že se opomene fenomén „z důvodu soustředění se na určitou teorii a její testování, a ne na rozvoj teorie“ (Hendl, 2016, s. 48) anebo výsledky mohou být velmi abstraktní mj. „pro přímou aplikaci v místních podmínkách“ (Hendl, 2016, s. 48). Podle Soberse (in Mišovič, 2019, s. 35) není žádný výzkumník zcela neutrálním pozorovatelem a sběratelem dat, jelikož se také určitým způsobem podílí na realizaci výzkumu.

V rámci kvalitativního výzkumu mohou být data sbírána prostřednictvím různých empirických nástrojů neboli způsobů a metod – rozhovory, pozorování, introspekce, kvalifikovaný odhad, dokumenty a fyzická data a další (Miovský, 2006, s. 141). K získávání dat pro účely této práce byla zvolena technika polostrukturovaného rozhovoru. Metoda rozhovoru zachycuje fakta, motivy, postoje respondentů, a nabízí hlubší pohled do tématu, díky kterému můžeme sledovat reakce respondentů, a na jejich základě usměrňovat průběh kladených otázek (Skalková a kol. in Gavora, 2000, s. 110). Oproti nestrukturovanému rozhovoru je polostrukturovaný rozhovor dle Miovského (2006, s. 159-160) náročnější na přípravu, ale častěji používaný. Důraz je kladen na předem připravené tazatelské otázky, které vytváří takzvané schéma neboli okruhy otázek. Následně během rozhovoru probíhá rozšiřující dotazování doplňujícími otázkami, sloužícími k ověření, rozvinutí tématu do hloubky, a upřesňování odpovědí respondenta tak, aby výzkumník pochopil danou věc způsobem, jak jí respondent zamýšlel. Doplňující otázky poskytují další kontextuální pohled vázaných informací (Miovský, 2006, s. 159-160).

2.2 Cíl a otázky výzkumu

Hlavním cílem této práce je zjistit motivaci cizinců k práci sociálního pracovníka pracujícího s cizinci. Realizací tohoto výzkumného záměru je zodpovězení hlavní výzkumné otázky: „Co motivuje cizince k práci sociálního pracovníka s cizinci?“

Pro sběr dat byly zvoleny následující tazatelské otázky, dále jen TO:

TO1: Co Vás vedlo k rozhodnutí pracovat jako sociální pracovník s cizinci?

TO2: Jaký hlavní smysl spatřujete ve své práci?

TO3: Co Vás nejvíce těší v souvislosti s Vaší prací?

TO4: Jak vidíte sebe sama ve Vaší práci za 5 let?

TO5: Jak se změnila Vaše motivace od doby, co jste začínal/a?

TO6: Cítíte se být oceněný/á? Jakými způsoby je to vyjádřeno?

TO7: Uvažoval/a jste někdy o tom změnit povolání nebo cílovou skupinu a popřípadě proč?

2.3 Popis výzkumného souboru

Výzkumný soubor byl cíleně vybrán podle určitých vlastností. Komunikační partneři byli vybráni takzvanou technikou sněhové koule, která je založená na kombinaci účelného výběru, cíleného vyhledávání respondentů podle daných vlastností, splňujících předem daná kritéria, a podle náhodného výběru (Miovský, 2006, s. 131-132, 135). Na základě zmínky či doporučení osob nebo instituce jsou získány kontakty na další možné účastníky výzkumu (Gavora, 2000, s. 144; Miovský, 2006, s. 131-132).

Pro výběr výzkumného vzorku byly stanoveny tato kritéria: cizinec (kromě slovenské národnosti), sociální pracovník s cizinci, pozice ve státní či neziskové organizaci v ČR, imigrace do České republiky nejdříve ve svých 15 letech. Komunikační partneři byli celkem čtyři a všichni byli ženy (viz Tabulka 3). Byli kontaktováni ještě další tři, ovšem dva odmítli rozhovor poskytnout z důvodů jejich pracovní vytíženosti. Třetí oslovená osoba nespĺňovala vymezená kritéria výzkumného vzorku.

Komunikační partneři (KP)	Věk	Země původu	Délka vykonávané profese – sociální práce s cizinci
KP 1	36 let	Ukrajina	7 let
KP 2	49 let	Srbsko	6 let
KP 3	26 let	Ukrajina	3,5 roku
KP 4	31 let	Rusko	4 měsíce

Tabulka 3: Komunikační partneři

KP1 má 36 let. Narodila se na Ukrajině a žila 18 let v Rusku. Poté se se přestěhovala do Česka, kde vystudovala magisterské studium v oboru mezinárodní, humanitární a sociální práce. S cizinci pracuje již 7 let.

KP2 má 49 let a v České republice žije již 30 let. Její země původu je Srbsko. Nejvyšší dosažené vzdělání v oboru sociální práce je vyšší odborná škola, kterou vystudovala v Česku. Jako sociální pracovník s cizinci dohromady pracuje 6 let, k tomu deset let vykonávala dobrovolnickou činnost s cizinci.

KP3 má 26 let a narodila se na Ukrajině. V 18 letech se přestěhovala do Česka. V Česku vystavovala bakalářský obor sociální politika a sociální práce. Zpočátku pracovala rok na pozici interkulturního pracovníka a po dostudování vysoké školy začala pracovat jako sociální pracovník s cizinci. Tuto práci vykonává 3,5 roku.

KP4 se narodila v ruském městě na hranicích s Čínou a má 30 let. V Česku získala magisterský titul v sociální práci. V oboru sociální práce působí již 8 let, ovšem jako sociální pracovník s cizinci pracuje pouze 4 měsíce. Dříve pracovala s oběťmi domácího násilí a 5 let se seniory.

2.4 Průběh a způsob zpracování dat

Komunikační partneři byli osloveni prostřednictvím emailu anebo telefonátu. Tam došlo k osobnímu seznámení s výzkumníkem, představení tématu a cíle bakalářské práce. Na rozhovor se předem nijak komunikační partneři (dále jen KP) nepřipravovali, jelikož s tazatelskými otázkami nebyli předem obeznámeni. Doplnující otázky byly pokládány podle potřeby dovysvětlení odpovědí. Všechny rozhovory proběhly online formou z důvodu velké vzdálenosti mezi výzkumníkem a jednotlivými KP. Délka rozhovorů trvala převážně okolo 35 minut. KP souhlasili, že získaná data z rozhovorů budou anonymně zpracována pro účel této bakalářské práce. Zároveň souhlasili s nahráváním audiozáznamu, který byl pořízen a přepsán do textové podoby. Na začátku rozhovorů byly KP položeny úvodní otázky ke specifikaci výzkumného vzorku: Odkud pocházíte? Kolik máte let? Jaké je vaše nejvyšší dosažené vzdělání v sociální práci? Následně byly položeny tazatelské otázky. Během přepisu rozhovorů bylo užito gramatického uhlazení, aby citace nepůsobily rušivě, aniž by ztratily původní význam.

K analýze získaných dat byla použita metoda otevřeného a axiálního kódování zakotvené teorie. V první řadě byly pomocí otevřeného kódování k daným celkům (větám a odstavcům textu) přiřazeny jednotlivé kódy. Všechny tyto kódy byly vypsány a následně uspořádány do tematických celků. Poté byly identifikovány popisné kategorie, do kterých byly tematické celky kódů zařazeny. Některé kódy se prolínají a spadají do více kategorií. V části výsledky výzkumu se pracuje s přímými citacemi komunikačních partnerů. Na základě kódů zařazených do kategorií byl pro přehlednost vytvořen graf, který popisuje jednotlivé vztahy mezi nimi (viz Graf 2).

2.5 Výsledky výzkumu

2.5.1 Kategorie č. 1: Rozhodnutí stát se sociálním pracovníkem

V této kategorii jsou uskupeny kódy týkající se důvodů, které ovlivnily rozhodnutí cizinců vybrat si profesi sociální práce. Do této kategorie jsou zařazeny tyto kódy: vzdělání, smysluplnost profese, „*na zkoušku*“, zájem, rodinná situace, víra.

Prvním krokem na cestě k profesi sociálního pracovníka bylo pro tři KP studium sociální práce na vysoké škole. K tomuto rozhodnutí je vedlo přesvědčení, že tato profese dává smysl a vnímaly její přínos pro společnost. Představa takové práce zároveň dvě z nich lákala díky její zajímavosti.

KP4 během rozhodování mezi vysokoškolskými obory hledala profesi, která by jí dávala smysl a měla pocit, „*že jí ta práce naplňuje a dělá něco důležitého*“. Poté co studovala dva obory současně, dala přednost sociální práci před prací pedagoga.

KP1 ke studiu sociální a humanitární práce vedla zvědavost a zajímavost oboru. K profesní motivaci sociální práce uvádí: „*Chtěla jsem zkusit práci v oboru*“. KP3 se dívala na popis oboru sociální politiky a sociální práce: „*Obor se mi líbil, ale neřekla jsem si ani jsem si nebyla jistá, že stoprocentně chci být sociální pracovnice, v těch 18 letech, spíš jsem si říkala, že to zkusím.*“ KP2 vnímala, že jí láká humanitární a sociální práce a chtěla by jí vyzkoušet, proto si řekla, že se půjde zeptat do jedné organizace sociálních služeb v její blízkosti.

Rozhodnutí KP2 k sociální práci bylo ovlivněno rodinou a negativní situací v zemi původu, kterou opustila. Poté co KP2 přijala křesťanskou víru, došla k zjištění: „*že můj život jako by neměl žádný smysl*“ a rozhodla se pro profesi sociální pracovnice.

2.5.2 Kategorie č. 2: Profilace k sociální práci s cizinci

Tato kategorie pojednává o procesu vedoucím ke zvolení si cílové skupiny cizinců. Do této kategorie jsou zařazeny tyto kódy: příležitost, atraktivita profese, uplatnění, láska k lidem, rozmanitost, válka na Ukrajině, syndrom vyhoření.

Díky vzniklé nabídce práce v jejich okolí, na kterou KP1, KP2 a KP3 reagovali, začali KP pracovat s cílovou skupinou cizinců. KP1 téma migrace zajímalo a zároveň toto rozhodnutí bylo ovlivněné studiem: „*psala jsem diplomovou práci na to téma, dělala jsem rozhovory s neziskovkami, které pomáhají cizincům. Taky to téma mě zajímalo, jak*

migrační politika funguje v Česku.“ KP1 uvádí: *„Kamarádka, co pracovala v této organizaci a odcházela mi to nabídla, jestli nechci tuto pozici.“* V rámci povinných praxí se KP3 rozhodla jí vykonávat v nestátní neziskové organizace pracující s cizinci: *„měli místo a prostor na to, aby přijmuli praktikantku. Takže proto jsem tam šla.“* Během této školní praxe byla KP3 nabídnuta pozice interkulturního pracovníka a: *„Po absolvování školy, mi rovnou nabídli, že bych mohla být u nich sociální pracovnící.“* Díky této zkušenosti si uvědomila, že s cizinci jako cílovou skupinou ráda pracuje především proto, že již sama prošla procesem integrace. Taktéž KP2 přijala nabídku práce s cizinci v humanitární organizaci, *„kde jsem mohla uplatnit své zkušenosti, když naše rodina taky musela projít procesem integrace v Česku.“*

Ne jinak tomu bylo u KP1, která také vycházela z osobní zkušenosti s integračními kroky, na jejíž základě si říkala, že najde uplatnění v této sféře.

KP2 k motivům vedoucím k práci s cizinci přidává lásku k lidem a ke kulturní rozmanitosti, protože vyrůstala v multikulturní rodině.

Hlavním důvodem, který vedl KP4 k práci s cizinci byl začátek války na Ukrajině, kdy si uvědomila, že má touhu pomáhat a být užitečná, mj. i pro svou znalost ruštiny: *„Je tady hodně Ukrajinců, kteří potřebují pomoci něco přeložit. Říkala jsem si, že chci změnu, že je na čase...“*

KP4 po 5 letech práce se seniory zmínila psychické vyčerpání z této cílové skupiny, které jí vedlo ke změně a zaměření se na cizince.

2.5.3 Kategorie č. 3: Pracovní prostředí a podmínky

V této kategorii jsou uspořádány kódy vnějších faktorů, které pozitivně či negativně ovlivňují motivaci cizince k sociální práci s cizinci. Do této kategorie jsou zařazeny tyto kódy: pracovní kolektiv, náplň práce, ocenění.

KP1 a KP2 se v odpovědích shodují, že pracovní prostředí hraje podstatou roli ovlivňující spokojenost každého zaměstnance. Pro KP1 to je jeden z největších vnějších motivátorů: *„Chodím tady do práce také kvůli mým kolegům, vždycky se na ně těším ...“* a *„jestli lidé spolu nespolupracují, tak to se vám tam asi nebude chtít.“* V podobném významu i KP3 a KP4 se pozitivně vyjadřují k vlivu dobrého pracovního kolektivu na zachování a rozvoj motivace k profesi. KP3: *„Měla jsem i skvělý kolektiv, který mi poskytoval hodně informací, zkušeností apod.“* KP4: *„Jsem tady v tomto kolektivu spokojená. Kolektiv mně přijde jako skvělý... A tohle je pro mě jako člověka dostačující.“*

V návaznosti na pracovní prostředí KP4 uvádí dřívější pracovní zkušenost, kde jí chyběla podpora ze strany vedení, která ji vedla k odchodu z organizace a zapříčinila vyhoření: *„Snažila jsem si napřed pomoci skrze supervize, komunikaci s vedením, ale bohužel přes moji veškerou snahu vést otevřený rozhovor, jsem se nesečkala ze strany vedení s nějakou podporou nebo zájmem to řešit...“*

Náplň práce může pro sociálního pracovníka s cizinci mít motivační, ale i demotivační vliv. KP4 je s náplní své práce velmi spokojená: *„Líbila se mi tím, že pro mě je to něco jako mix psychologa a právníka.“* Naopak KP1 z důvodu nárůstu žadatelů o azyl v České republice spatřuje negativní změnu v náplni práce: *„Teď ti cizinci, co využívají našich služeb, nemají motivaci k integraci, protože přišli z domů... Je těžké někoho vést k samostatnosti, když cizinec nemá zájem v té zemi fungovat, zůstat v ní dlouhodobě.“* Ovšem na konci rozhovoru k tomu dodává: *„Je to nerutinní a různorodá práce. Je to pěkná práce a zajímavá.“* KP2 doufá, že se sníží množství administrativy, která jí během práce zabírá spoustu času. Podobně tak i KP1 si stěžuje na velké administrativní požadavky zahrnující projekty a výkazy.

K ocenění se vyjádřili všichni KP, ovšem pouze KP2 ocenění vnímá jako motivaci k práci, jež přímo pozitivně ovlivňuje její výkon. Myslí si, že státní sektor nevyvíjí dostatečnou péči o zaměstnance: *„I odvedená práce by byla lepší, kdyby byla péče o zaměstnance lepší.“* Uvádí, že pro ni jsou adekvátní formy odměny týmové volnočasové aktivity a zájezdy. KP1 a KP3 vyjádřili, že je motivuje psychické ocenění ze strany vedení a kolegů. KP3 k tomu zároveň říká, že se obecně cítí být oceněná, jak po psychické, tak i po finanční stránce, avšak finanční ohodnocení u ní nemá velkou váhu. Později v rozhovoru vysvětluje: *„Měla jsem i dobrý kolektiv, který mě slovně ocenil, podpořil, že dělám všechno dobře, že hezky pracuji, hezky pomáhám, taktéž i nadřízený mě oceňoval nejen finančně, ale i morálně. Neměla jsem problém s tím, že bych se necítila být oceněná.“* Naopak ze strany společnosti se KP1, KP2 a KP4 shodli na tom, že jako sociální pracovníci s cizinci se necítí být dostatečně doceněni. KP2: *„Přijde mi, že sociální pracovník je ten poslední článek v řetězci, nedůležitý, méně hodnotný, ale dobrodinec, který by měl všechno zvládnout a dokázat.“* KP1 v tomto kontextu dále dodává, že se celkově necítí být doceněná, nejen společensky, ale také finančně. Pro KP2 je finanční odměna silným motivačním aspektem k práci, avšak stejně jako KP1 se necítí být finančně doceněná: *„Přestože je ve státním sektoru finanční odměna vyšší než v neziskovém, je sociální pracovník nedoceněn, nemyslím jen finančně, ani náplň práce fungování celého systému nikdo neocení.“* KP4 vyjadřuje, že žádné ocenění za odvedenou

práci nečeká, ale zároveň si uvědomuje, že to nijak ovlivnit nemůže. Shoduje se s KP1 na méněcenném pohledu společnosti na jejich profesi.

KP1 a KP4 vyjadřují myšlenku, že motivace k této profesi by měla vycházet zevnitř, „ze srdce“, a ne z vnějších motivátorů, jinak by tuto práci lidé nevykonávali. KP1: *„Finanční ocenění není uspokojivé, evidentně pracovníci jsou ochotni pracovat i za těchto podmínek, i když se situace nezmění... Tento systém stojí na lidech, kteří to dělají a jejich motivace je duševní záležitost, dělají to svým srdcem.“* KP4: *„V sociálních službách nelze nikdy očekávat velký plat. Kvůli penězům tu práci nelze dělat, jenom srdcem, a protože člověk chce pomáhat.“*

2.5.4 Kategorie č. 4: Motivace k práci s klienty

Ve čtvrté kategorii jsou uskupeny kódy týkající se motivace k profesi sociálního pracovníka s cizinci a vnitřních faktorů podporujících motivaci. Do této kategorie jsou zařazeny tyto kódy: touha pomáhat, osobní zkušenost, integrace jako prevence, užitečnost, pozitivní výsledky, různorodost, radost z práce.

Motivací k práci s cizinci je pro všechny KP touha pomáhat, která vychází z jejich zkušenosti s procesem integrace do společnosti, empatie vůči jejich klientům, touha předávat své zkušenosti, a tímto způsobem být přínosní v této sféře. KP2: *„My jsme to neměli jednoduché, a proto se snažím cizincům pomoci ... dokážu se vžít do jejich situace. ... Druhou věcí je moje pozitivní zkušenost s českou kulturou, která byla obohacující. Chtěla bych, aby podobnou zkušenost měli i jiní cizinci, kteří přijedou do Česka.“*

KP2, KP3 a KP4 zmiňují touhu pomáhat nejen cizincům, ale také i státu. V poskytování pomoci vidí určitou formu prevence negativních společenských jevů, například jak uvádí KP2, kriminality a bezdomovectví. KP2: *„Jsme různí lidé z různých zemí na této planetě a musíme se naučit spolu žít... Kdyby se cizinci neintegrovali dobře, přineslo by to spoustu dalších problémů, které by se pak musely řešit v jiných oblastech.“* KP3: *„Motivuje mě to k tomu, že můžu někomu pomoci a vysvětlit, jak funguje systém české společnosti, aby znali svá práva a dodržovali povinnosti.“* Práce s cizinci je podle KP4 užitečná, o to více od té doby, co na Ukrajině vypukla válka, a Česko se potýkalo s náhlým nárůstem migrantů.

KP se jednotně shodují, že jejich motivací a motivujícím faktorem jsou pozitivní výsledky a zpětná vazba, projevující se ve spokojenosti klientů, kterým pomáhají.

Motivem KP1 k této práci je dále mj. vedení klientů k samostatnosti a nezávislosti na pomoci druhých, která je ovšem ne vždy dosažitelná.

Benefit práce s cizinci KP1 vidí také v tom, že daná práce je velmi různorodá a ona má možnost se potkat s lidmi z různých zemí a kultur, které by v jiné profesi běžně nepotkávala.

KP4 poté, co změnila cílovou skupinu, zmiňuje, že dnes má větší pocit radosti z práce, a je to pro ni psychicky snesitelnější než práce se seniory, a s tím spojené téma umírání, se kterým se setkávala na minulé pozici.

2.5.5 Kategorie č. 5: Změna motivace v průběhu

V páté kategorii jsou uskupeny kódy, které hovoří o vývoji motivace jednotlivých respondentů a popisují její současný stav. Do této kategorie jsou zařazeny tyto kódy: vývoj motivace, spokojenost, přínos pro integraci, přístup ke klientům, syndrom vyhoření, profesní cíle.

KP se vyjadřují k tomu, jaký přístup měly na počátku, a jaký zastávají nyní. KP3 popisuje, že její motivací k přímé práci s klienty bylo dokončení vysokoškolského vzdělání. Vysokoškolská praxe jí přinesla možnost nabyté vědomosti uplatnit a pokračovat dále ve studiích. Zpočátku měla větší motivaci k práci s cizinci díky zajímavosti dané profese. Přesto se vyjadřuje, že motiv touhy pomáhat cizincům stále přetrvává, i když práce tolik nových věcí nepřináší. Jelikož KP4 vykonává sociální práci s cizinci teprve čtyři měsíce, změnu v motivaci prozatím nepocituje. Jak sama zmiňuje, změnu by mohla pozorovat až za pár let. KP2 se cítí být stále motivována a naplňována k práci a o další změně neuvažuje. Změnu motivace popisuje ve vývoji od jednostranné integrace cizince k pomoci poskytování oboustranné integraci, do které je zapojena i společnost: *„Ze začátku to byly spíš taková touha pomáhat lidem, zapojit se do charitativní práce, humanitární práce a teď v posledních letech to je spíš, jak oboustranně napomáhat integraci, jak cizince zapojit se do české společnosti, tak i českou společnost.“*

KP1 v rozhovoru uvedla, že byla přespříliš zaměřená na klienty a snažila se jim co nejvíce vyhovět v jejich přáních, což mělo negativní efekt na její psychické zdraví: *„Musela jsem v posledním roce změnit přístup, protože to nešlo už takhle dělat.“* K tomu dodává, že je důležité otevřeně mluvit o podmínkách s vedením a o tom, co sociální pracovník může a nemůže změnit. Dle svých slov by měli sociální pracovníci myslet i na sebe. To by i vedlo k menší fluktuaci, kterou je tento obor zatížen. Podobně tak i KP4

vysvětluje, že dříve nesla zodpovědnost za klienty namísto toho, aby je vedla k větší samostatnosti: „*Teď jim dávám rady a dále je zodpovědnost na nich, ne na mě.*“ I KP3 potvrzuje, že je potřeba mít správně nastavené hranice a vést klienta k samostatnosti.

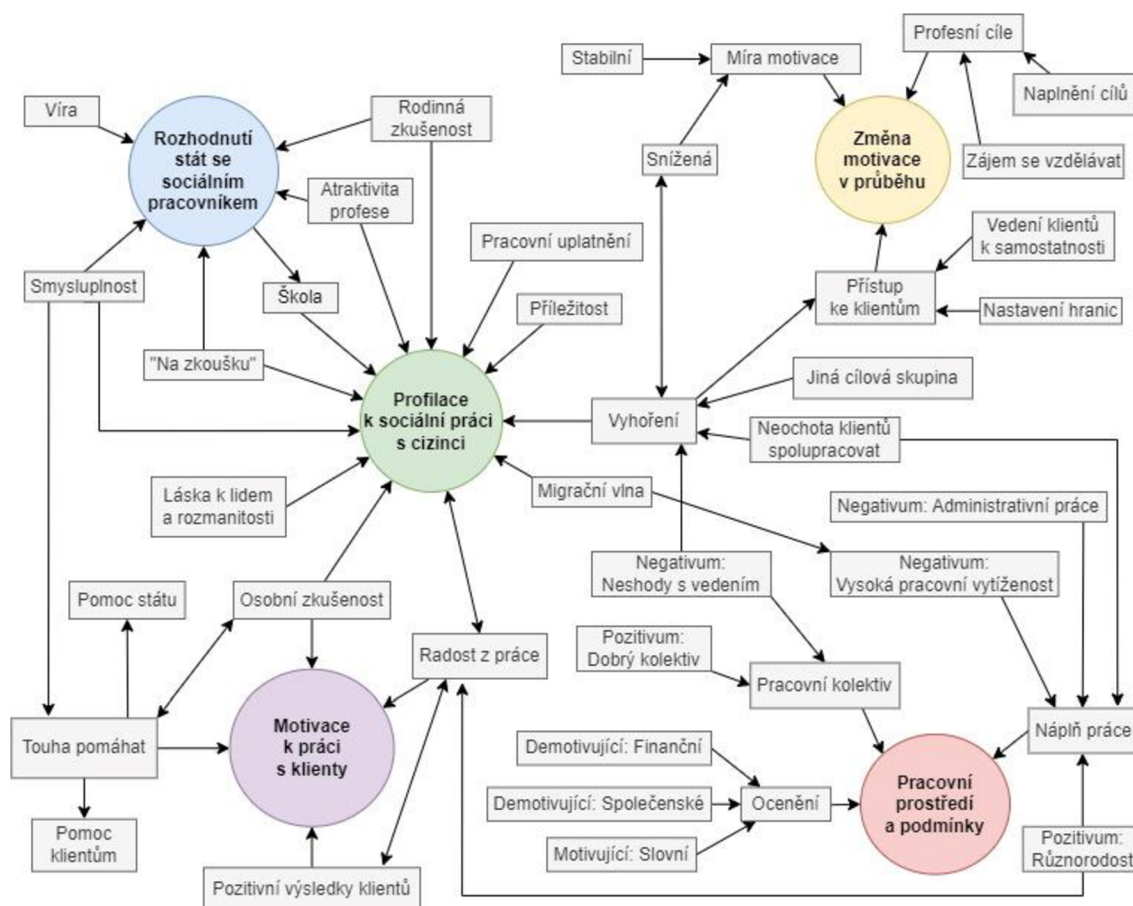
Se špatně nastavenými hranicemi, přístupem k práci, a s tím souvisejícím poklesem míry motivace, se přímo váže i syndrom vyhoření, který se objevil u tří ze čtyř KP. U KP1 to bylo v důsledku změny náplně práce a neochotou klientů se plnohodnotně integrovat do společnosti. To jí v současné době vede až k úvahám o přerušení nebo změně profese. KP3 po vyhoření zůstává sociálním pracovníkem s cizinci, namísto přímé práce s klienty ovšem nyní zastává pozici, která má více administrativní charakter. U KP4 vedla zkušenost s vyhořením k nastavení zdravějších hranic a udržování psychické hygieny: „*Pracuji od 9 do 5 a pak odcházím, už nic neřeším, a i klienti to respektují... a dávám sobě prostor pro odpočinek, neberu těžké případy domů.*“ KP2 se snaží předcházet syndromu vyhoření častější změnou povolání: „*Vždy když jsem uvažovala o změně povolání ve smyslu, že už jsem měla dost sociální práce, tak to bylo většinou z důvodů ohrožení vyhořením.*“

S vývojem motivace souvisí i kariéerní růst a dosažení profesních cílů, které si v minulosti KP stanovili. KP1, KP3 i KP4 v minulosti pracovali na vedoucí pozici a už nemají touhu usilovat o vyšší. KP3: „*Já už nemám ambice něčeho víc dosahovat... Už nemám zájem o vedoucí pozici..., mě to bohatě stačilo předtím.*“ KP4: „*Jsem spokojená tady a chci zůstat obyčejnou sociální pracovnící, a to je všechno... myslím si, že už jsem dosáhla toho, co jsem chtěla.*“ Naopak KP2 zvažuje pokračovat ve vysokoškolském studiu a zvýšit si tak kvalifikaci.

Jestli sociální pracovníky k této práci motivovaly pouze vnější důvody, dlouho v ní podle KP1 nesetrvají: „*Motivace musí být vnitřní, člověk musí dobře vědět proč to dělá, nemít spasitelský komplex, nebo nemít pocit moci anebo řešit své problémy v práci. Je potřeba vědět, co a proč člověk dělá, jestli to někdo od sociálního pracovníka čeká, jinak bude nakonec nespokojený anebo u té práce dlouho nezůstane.*“

2.6 Interpretaci dat

Jednotlivé kódy, které byly uspořádány do kategorií, a objevené vazby mezi kódy přináší následující analýzu dat. Pro snadnější orientaci v kódech a vztazích mezi nimi byl vytvořen Graf 2.



Graf 2: Schéma axiálního kódování

Ze zjištěných dat z rozhovorů je hnacím motorem cizince, jakožto sociálního pracovníka s cizinci (dále jen SPC), touha pomáhat dalším cizincům, kteří prochází podobnou zkušeností, jakou zažili sami oni během své integrace do české společnosti. Skutečnost, že jsou z jiné země původu, a již prošli procesem integrace, jim přináší určitou nepsanou výhodu ve formě větší důvěry ze strany klientů. SPC jsou si vědomi, že úspěšná integrace není jen ve vztahu klientů ke společnosti, ale také i společnosti vůči cizincům. Na místo jednostranné integrace se jedná o oboustrannou. Benefit úspěšné integrace vidí SPC také v tom, že funguje jako prevence kriminality, bezdomovectví a dalších společenských negativních jevů. SPC, stejně tak jako sociální pracovníci obecně, jsou velkou mírou motivováni pozitivními výsledky v zaměstnání, přinášejícími radost z práce, která je zároveň zajímavá a různorodá, a dále pocitem naplnění a smysluplnosti.

Samotná smysluplnost mj. stála za prvopočátečním rozhodnutím stát se sociálním pracovníkem jako takovým. Faktorem při rozhodnutí stát se sociálním pracovníkem byla i atraktivita profese díky své podstatě práce s lidmi a také to, že si danou práci chtěli vyzkoušet. Dílčími motivátory dále byla rodinná multikulturní zkušenost a křesťanské

přesvědčení. Z toho vidíme, že motivace pro vstup do sociální práce může být různorodá, ale společným jmenovatelem je touha pomáhat a přinášet užitek společnosti.

Rozhodnutí stát se sociálním pracovníkem vedlo ke studiu oboru sociální práce na vysoké škole anebo na vyšší odborné škole. Studium a vysokoškolská praxe byla pro některé příležitostí setkat se s cílovou skupinou cizinců, která vedla ke konkrétní profesní specializaci. Podobně jak pro některé samotné rozhodnutí stát se sociálním pracovníkem, tak i samotná profilace práce s cizinci, byla motivovaná práci vyzkoušet. Profilace vyplynula i z pracovní příležitosti, která se v daném momentu naskytl, a s tím související možnost pracovního uplatnění. Důvodem k profilaci může být i zkušenost s vyhořením s jinou cílovou skupinou v sociální sféře. Opět platí, že důvodem k výběru takové cílové skupiny hrála roli i zajímavost a její smysluplnost. U někoho to byla dále láska k lidem a k rozmanitosti. S příchodem migrační vlny do České republiky v důsledku války na Ukrajině, vznikla vyšší poptávka po SPC, což bylo pro některé důvodem k této práci. Tyto faktory přispěly k rozhodnutí stát se SPC, ale obecně můžeme říct, že osobní zkušenost sociálních pracovníků s integrací zde hrála nejvyšší roli.

Co se týče pracovního prostředí a podmínek, je zde jedním z nejsilnějších motivátorů pracovní kolektiv. Jeho kvalita silně ovlivňuje spokojenost s profesí. Naopak, pokud například existují neshody s vedením, jedná se o demotivující prvek, který v některých případech zapříčiňuje vyhoření. SPC jsou si vědomi, že finanční ohodnocení dané profese není dostačující, avšak uvádějí, že to pro ně není rozhodujícím faktorem v dané práci setrávat. Dále si všímají, že společnost na roli sociálního pracovníka nahlíží s despektem. Oproti tomu pozitivně přijímají jakékoliv slovní a psychické ocenění, které se jim dostává ze strany vedení a pracovního kolektivu. SPC se potýkají s vysokou pracovní vyčerpáním, mj. v důsledku migrační vlny. Neochota žadatelů o azyl z Ukrajiny se integrovat do české společnosti má demotivující vliv na náplň práce SPC, stejně jako zvyšující se administrativní nároky. Naproti tomu oceňují různorodost své profese.

Pokud se podíváme na změnu motivace, jak se vyvíjela v průběhu času, můžeme ji pozorovat v obsahu toho, čím je podporována, a v její míře. Jednou z nejzásadnějších proměn si můžeme všimnout u toho, jaký přístup SPC zastávali na začátku a jaký mají nyní. Z příliš proklientského přístupu se posunuli k takovému, kde jsou nastaveny zdravější hranice, a klienti jsou vedeni k větší samostatnosti. To také pomáhá riziku vyhoření. Co se týče míry motivace můžeme pozorovat, že je ovlivněna délkou vykonávané profese a také zkušenostmi, kterými si SPC prošli. Ti, kteří si prošli syndromem vyhoření, a nevedlo je to k nastavení zdravějších hranic, zdůrazňují silný pokles motivace. Proměnu

můžeme pozorovat i v profesních cílech a ambicích, které SPC měli v minulosti, a které mají nyní. SPC, kteří prošli vedoucí pozicí, v ní nesetřvali a spokojili se s pozicí nižší, kde je pracovní náplň více předvídatelná a vyžaduje nižší nároky. Proto také už nemají potřebu vyššího karierního růstu. U některých SPC stále převládá touha prohlubovat dosavadní vzdělání.

2.7 Shrnutí

Cílem výzkumu bylo zodpovězení hlavní výzkumné otázky, co motivuje cizince k práci sociálního pracovníka s cizinci.

Z výpovědí komunikačních partnerů, cizinců, kteří se stali sociálními pracovníky s cizinci, vyplývá, že největší motivací k této práci je smysluplnost této profese, touha pomáhat na základě osobní zkušenosti s integračními kroky dalším cizincům procházejícím procesem integrace do české společnosti, předávání těchto zkušeností a pocit užitečnosti. Dílčí motivace jsou u každého individuální, v odpovědích se vyskytuje například atraktivita a různorodost profesní náplně, zájem o jiné kultury, křesťanská víra, pozitivní výsledky klientů, slovní docenění, pracovní kolektiv a radost z práce.

Závěr

Cílem této bakalářské práce bylo zjistit motivaci cizinců k práci sociálního pracovníka pracujícího s cizinci.

Než došlo k zodpovězení otázky, byl proveden teoretický konceptuální průzkum problematiky, definován pojem cizinec a byly vysvětleny odlišnosti v terminologii cizince a migranta, sociální práce s cizinci, její cíle a specifika práce, vysvětlení procesu integrace cizinců do společnosti a objasnění klíčových oblastí integrace, které mají vliv na její úspěšnost. Následovala charakteristika sociálního pracovníka s cizinci a role, které zastává. Bylo nutno teoreticky vymezit pojem motivace a následně ji uvést do vztahu k práci s cizinci.

Ve výzkumné části byla prostřednictvím kvalitativního výzkumu metodou polostrukturovaného rozhovoru, provedeného s cizinci pracujícími jako sociální pracovníci s cizinci, zodpovězena hlavní výzkumná otázka, co motivuje cizince k práci sociálního pracovníka s cizinci.

Výsledky výzkumné části lze shrnout v následující resumé. Motivace cizinců k sociální práci s cizinci vychází z osobní zkušenosti s procesem integrace do české společnosti, kterým sami v minulosti prošli, a vnímají, že tak mohou být podporou v začleňování se do společnosti jiným cizincům, a předávat tak své osobní zkušenosti. Motivačními faktory k sociální práci s cizinci se prolíná touha být užiteční, pomáhat lidem a mít smysluplnou práci, která přináší vnitřní satisfakci, a projevující se pozitivními výsledky. Výsledky výzkumu v neposlední řadě poukazují na důraz, který je kladen na atraktivitu profese vycházející z její různorodosti a možností setkávat se s novými lidmi a jejich kulturami.

Zároveň se otevírají témata pro další oblasti výzkumů v rámci vysokoškolské práce. Nelze si nevšimnout, že sociální pracovníci jsou příliš často dotčeni syndromem vyhoření. Nabízí se příležitost daný jev dále zkoumat, konkrétně faktory přispívající k syndromu vyhoření u skupiny cizinců jako sociálních pracovníků s cizinci.

Má bakalářská práce má velký přínos pro mě samotnou v podobně nového pohledu na motivaci k sociální práci s cizinci. Vede mě to k zamyšlení se nad mou vlastní motivací k této práci. Naučila jsem se, jak pracovat a vytvářet odborný text.

Bibliografie

Asociace pro interkulturní práci. *Interkulturní práce v České republice*. In: Interkulturní práce [online]. ©2023 [cit. 2023-04-04]. Dostupné z: <https://interkulturniprace.cz/co-je-interkulturni-prace/ip-v-ceske-republice/>

BABICKÁ K. 2011. Pracovní migrace do České republiky. In: SCHEU H. a kol. *Migrace a kulturní konflikty*. Praha: Auditorium. s. 178-192. ISBN 978-80-87284-07-0.

BALÁŽ R. 2012. Využití teorie sítí při sociální práci s cizinci. *Sociální práce/ Sociálna práca*, č. 1, s. 92-101. ISSN 1213-6204.

BLAŽEK L. 2014. *Management: organizování, rozhodování, ovlivňování*. Praha: Grada Publishing. Expert. ISBN 978-80-247-4429-2.

BRIDGET A., BLINDER S. 2019. *Who Counts as a Migrant? Definitions and their Consequences* [online]. 6th Revision. The Migration Observatory at the University of Oxford. [cit. 2023-02-08]. Dostupné z: <https://migrationobservatory.ox.ac.uk/resources/briefings/who-counts-as-a-migrant-definitions-and-their-consequences>

CEJTHAMR V., DĚDINA J. 2010. *Management a organizační chování*. Praha: Grada Publishing. Expert. ISBN 978-80-247-3348-7.

Cizinci v České republice. Integrační politika ČR. In: Cizinci [online]. ©2023 [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: <https://www.cizinci.cz/zakladni-informace1>

DOHNALOVÁ E. 2012. *Úvod do sociální práce s migranty: problematika migrace a integrace v ES/EU a České republice*. Olomouc: Caritas – Vyšší odborná škola sociální Olomouc. ISBN 978-80-87623-02-2.

DOHNALOVÁ E. 2021. Governance of Migrant Integration in the Czech Republic. *Sociální práce/ Sociálna práca*, č. 1, s. 7-23. ISSN 1213-6204.

DOUGLAS P., CETRON M., SPIEGEL P. 2019. Definitions matter: migrants, immigrants, asylum seekers and refugees. *Journal of travel medicine*. 26(2), taz005. Dostupné z: <https://academic.oup.com/jtm/article/26/2/taz005/5315619>

DRBOHLAV D. 2010. *Migrace a (i)migranti v Česku: kdo jsme, odkud přicházíme, kam jdeme?*. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 978-80-7419-039-1.

- DVOŘÁKOVÁ J. a kol. 2008. *Metody sociální práce s imigranty, azylanty a jejich dětmi*. V Praze: Triton. ISBN 978-80-7387-097-3.
- FALTISOVÁ T. 2021. *Motivace sociálních pracovníků*; Táňa Faltisová. In: Sociální novinky [online]. [cit. 2023-03-29]. Dostupné z: <http://www.socialninovinky.cz/novinky-v-socialni-oblasti/587-motivace-socialnich-pracovniku-tana-faltisova>
- Fulton A. E., Pullen-Sansfaçon A., Brown M., Éthier S., Graham J. R. 2016. Migrant Social Workers, Foreign Credential Recognition and Securing Employment in Canada. *Canadian Social Work Review*, v. 33, Nu. 1, 65-85. ISSN 2369-5757. Dostupné z: <https://www.erudit.org/en/journals/cswr/1900-v1-n1-cswr02598/1037090ar.pdf>
- GAVORA P. 2000. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido. ISBN 80-85931-79-6.
- GONZALEZ FERRERAS J., YAROSH M. 2016. Intercultural understanding. In: Princová K., Travasso M. a kol. *Integration without Borders*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci.
- GÜNTEROVÁ T. 2010. Sociální práce s uprchlíky. In: MATOUŠEK O. a kol. *Sociální práce v praxi: specifika různých cílových skupin a práce s nimi*. Praha: Portál. s. 331-345. ISBN 978-80-7367-818-0.
- HARTL P., HARTLOVÁ H. 2015. *Psychologický slovník*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0873-0.
- HAVÁČ O. 2022. *Exil a identita: posrpnový exil v Rakousku a Švýcarsku*. Brno: Masarykova univerzita. Spisy Filozofické fakulty Masarykovy univerzity, 516. ISBN 978-80-280-0036-3.
- HENDL J. 2005. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál. ISBN 8073670402.
- HENDL J. 2016. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0982-9.
- HOLLÁ J. 2018. *Us and Them: On Belonging, Difference and Cultural Adaption*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-5250-0.
- IFSW. 2014. *Global definition of social work* [online]. [cit. 2023-02-03]. Dostupné z: <https://www.ifsw.org/what-is-socialwork/global-definition-of-social-work/>

- InBáze. 2014. *Formování profese sociokulturní mediátor – inspirace portugalským modelem*. Praha: InBáze, o.s. ISBN 978-80-905759-0-5.
- JANDOUREK J. 2007. *Sociologický slovník*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-269-0.
- KOLDINSKÁ K., SCHEU H. CH., ŠTEFKO M. a kol. 2016. *Sociální integrace cizinců*. Praha: Auditorium. ISBN 978-80-87284-60-5.
- KREDÁTUS J. 2007. Široká veřejnost stále vníma sociálních pracovníků jako úředníky. *Sociální práce/ Sociální práca*, č. 1, s. 12-16. ISSN 1213-6204.
- KULHAVÁ L. 2015. *Sociální práce s migranty II. - Role sociálního pracovníka v integraci migrantů/uprchlíků do české společnosti*. In: Sociální novinky [online]. [cit. 2022-04-23]. Dostupné z: <http://socialninovinky.cz/novinky-v-socialni-oblasti/513-socialni-prace-smigranty-ii-role-socialniho-pracovnika-v-integraci-migrantu-uprchliku-do-ceskespolecnosti>
- KURIC A. 1997. *Uprchlíci a sociální práce* [online]. Brno: SOZE. [cit. 2023-02-08]. Dostupné z: <https://docplayer.cz/2495128-Uprchlíci-a-socialni-prace.html>
- MASLEN J., BRNULA P. 2004. *Sociální práca s utečencami*. Bratislava: Občianske združenie Sociální práca, 2004. ISBN 80-89185-06-1.
- MÁTEL A. 2019. *Teorie sociální práce I: Sociální práce jako profese, akademická disciplína a vědní obor*. Praha: Grada Publishing. ISBN: 978-80-271-2220-2.
- MATOUŠEK O. 2008. *Slovník sociální práce*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-368-0.
- MIOVSKÝ M. 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing.
- MIŠOVIČ J. 2019. *Kvalitativní výzkum se zaměřením na polostrukturovaný rozhovor*. Praha: Slon. Studijní texty, 72. svazek. ISBN 978-80-7419-285-2.
- MV ČR. 2016. *Aktualizovaná koncepce integrace cizinců 2016 – Ve vzájemném respektu* [online]. [cit. 2021-01-05]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/zakladnidokumenty-k-integracni-politice-ke-stazeni.aspx>
- MV ČR. 2022. *Čtvrtletní zpráva o migraci – II. 2022* [online]. [cit. 2023-01-30]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/ctvrtletni-zprava-o-migraci-za-2-ctvrtleti-2022>

- MV ČR. *Informativní počty obyvatel v obcích* [online]. ©2023 [cit. 2023-01-30]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/informativni-pocty-obyvatel-v-obcich>
- MV ČR. *Krátkodobý pobyt (vízová povinnost / bezvízový styk)* [online]. ©2021 [cit. 2023-01-30]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/kratkodoby-pobyt-vizova-povinnost-bezvizovy-styk>
- MV ČR. *Slovníček pojmů* [online]. [cit. 2023-03-01]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/migrace/clanek/slovnicek-pojmu.aspx>
- MV ČR. *Udělení státního občanství České republiky* [online]. ©2021 [cit. 2023-01-30]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/udeleni-statniho-obcanstvi-ceske-republiky>
- NAKONEČNÝ M. 2013. *Lexikon psychologie*. Praha: Vodnář. ISBN 978-80-7439-056-2.
- NAVRÁTIL P., MUSIL L. 2000. *Sociální práce s příslušníky menšinových skupin. Sociální studia*. Brno: FSS MU, č. 5. Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, Katedra sociální politiky a práce. Dostupné z: https://is.jabok.cz/el/jabok/zima2020/S302/um/080404095539_Socialni_prace_s_prislusniky_mensinovyh_skupin.pdf
- NEČASOVÁ M. 2020. Přístupy sociálních pracovníků ke strategickým dilematům ve světle Globální definice sociální práce. *Sociální práce/ Sociálna práca*, č. 5, s. 41-56. ISSN 1213-6204.
- PAJMOVÁ M., ELICHOVÁ M. 2014. Role osobnosti a edukace pro kompetence sociálních pracovníků. *Sociální práce/ Sociálna práca*, č. 4, s. 101-109. ISSN 1213-6204.
- REMENNICK L. 2003. Career continuity among immigrant professionals: Russian engineers in Israel. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, v. 29(4), 701-721. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/248979064_Career_continuity_among_immigrant_professionals_Russian_engineers_in_Israel
- RYMEŠ M. 2003. Osobnost a práce. In: ŠTIKAR J., RYMEŠ M., RIEGEL K., HOSKOVEC J. 2003. *Psychologie ve světě práce*. Praha: Karolinum. s. 89-136. ISBN 80-246-0448-5.
- ŘEZNIČEK I. 1994. *Metody sociální práce: Podklady ke stážím studentů a ke kazuistickým seminářům*. Praha: Sociologické nakladatelství. ISBN 80-858-5000-1.

SHEAFOR W. B., HOREJSI CH.R. 2015. *Techniques and Guidelines for Social Work Practice*. Boston: Pearson Education. ISBN 0-205-96510-5.

SHELEMEI O. 2023. Work-Related Factors, Physical and Mental Health of Ukrainian Female Domestic and Care Workers in Italy. *Sociální práce/ Sociálna práca*, č. 1, s. 32-48. ISSN 1213-6204.

ŠVARŤÍČEK R., ŠEĎOVÁ K. 2007. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-313-0.

TOMEŠ I. 2012. *Sociální politik, sociální služby, a sociální práce*. In: MATOUŠEK O. a kol. *Základy sociální práce*. Praha: Portál. s. 155-181. ISBN 80-7178-473-7.

TRBOLA R., RÁKOCZYOVÁ M. a kol. 2011. *Institucionální podmínky sociální integrace cizinců v ČR. I, Integrovaná politika*. Brno: Barrister & Principal. ISBN 978-80-87474-19-8.

TROUSIL M. 2007. Úloha a úskalí sociální práce s imigranty. *Sociální práce/ Sociálna práca*, č. 2, s. 103-114. ISSN 1213-6204.

TROUSIL M., KOTRLÁ K. 2022. Komunikace s lidmi z jiné kultury. In: MATOUŠEK O. a kol. *Strategie a postupy v sociální práci*. Praha: Portál. s. 53-59. ISBN 978-80-262-1952-1.

VACKOVÁ J., PROKEŠOVÁ R. 2017. Selected areas of immigrant integration in the Czech. *Kontakt*, v. 19(4), 237-247. Dostupné z: <https://kont.zsf.jcu.cz/artkey/knt-201704-0003.php>

Zákon č. 108/2006 Sb. [o sociálních službách].

Zákon č. 325/1999 Sb. [o azylu].

Zákon č. 326/1999 Sb. [o pobytu cizinců na území České republiky].

ZOGATA KUSZ A., MEGA A. 2022. Podpora cizinců v integraci. In: MATOUŠEK O. a kol. *Strategie a postupy v sociální práci*. Praha: Portál. s. 314-319. ISBN 978-80-262-1952-1.

ZOGATA-KUSZ A. 2020. Jedna z nejvíce hated job v ČR? Práce s migranty a reakce okolí. *Sociální práce/ Sociálna práca*, č. 6, s. 73-89. ISSN 1213-6204.

Seznam grafů a tabulek

Seznam grafů

Graf 1: Počet cizinců pobývajících na území ČR, 1993-2022 (MV ČR, 2022)	14
Graf 2: Schéma axiálního kódování.....	39

Seznam tabulek

Tabulka 1: Přehled politických označení migrujících (Janků in Dohnalová, 2006, s. 8) 12	
Tabulka 2: Top státní příslušnosti (legální migrace) (MV ČR, 2022).....	15
Tabulka 3: Komunikační partneři	31

Anotace

Bakalářská práce se zabývá motivací cizinců k profesi sociálního pracovníka s cizinci. Je rozdělena na konceptuální a empirickou část. V konceptuální části jsou vysvětleny pojmy cizinec, sociální práce s cizinci, integrace cizinců, sociální pracovník s cizinci, motiv a motivace, které jsou následně specifikovány ve vztahu k práci obecně a dále konkrétně k sociální práci s cizinci. Výzkumná část obsahuje metodologii sběru dat, cíl a otázky výzkumu, popis výzkumného souboru, průběh a způsob zpracování dat, interpretaci dat a shrnutí výzkumu. Pro sběr dat byl použit kvalitativní výzkum metodou polostrukturovaného rozhovoru. K interpretaci výsledků byla použita metoda otevřeného a axiálního kódování zakotvené teorie.

Klíčová slova

Sociální práce, sociální práce s cizinci, integrace, sociální pracovník s cizinci, cizinec, migrant, motivace, motivace k sociální práci.

Annotation

The bachelor's thesis deals with the motivation of foreigners towards the profession of social worker with foreigners. It is divided into conceptual and empirical parts. In the conceptual part, the concepts of foreigner, social work with foreigners, integration of foreigners, social worker with foreigners, motive and motivation are explained, which are then specified in relation to work in general and then specifically to social work with foreigners. The research section includes the methodology of data collection, the research aim and questions, a description of the research population, the process and method of data processing, data interpretation and a summary of the research. Qualitative research using semi-structured interview method was used for data collection. The open and axial coding method of grounded theory was used to interpret the results.

Keywords

Social work, social work with foreigners, integration, a social worker with foreigners, foreigner, migrant, motivation, motivation for social work.