

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.

Studijní program: B6208 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: Specializace Řízení lidských zdrojů

**Analýza prevence syndromu vyhoření u
pracovníků ve vybrané neziskové organizaci**

Bakalářská práce

Kateřina MAŠKOVÁ

Vedoucí práce: Lenka Stejskalová



ŠKODA AUTO Vysoká škola

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Kateřina Mašková**

Studijní program: **Ekonomika a management**

Specializace: **Řízení lidských zdrojů**

Název tématu: **Analýza prevence syndromu vyhoření u pracovníků ve vybrané neziskové organizaci**

Cíl: Cílem bakalářské práce je na základě strukturovaných pohovorů a dotazníkového šetření a analyzovat, do jaké míry ovlivňuje pracovníka vybrané neziskové organizace v sociální oblasti práce s jejich klienty a v jaké míře zde hrozí riziko syndromu vyhoření. Na základě výstupů pak navrhnout vhodná opatření vedoucí k prevenci syndromu vyhoření.

Rámcový obsah:

1. Úvod
2. Syndrom vyhoření, jeho příznaky a příčiny
3. Charakteristika vybrané organizace v sociálních službách a popis stávajících opatření péče o zaměstnance pro zvládnání stresu při práci s klienty
4. Zjištění účinnosti stávajících opatření mezi zaměstnanci na základě dotazníkového šetření.
5. Analýza výsledků, shrnutí a návrhy opatření jako prevence syndromu vyhoření
6. Závěr

Rozsah práce: 25 – 30 stran

Seznam odborné literatury:

1. STOCK, C. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha: Grada, 2010. 103 s. ISBN 978-80-247-3553-5.
2. BARTKO, D. *Moderní psychohygienu*. PYRAMIDA, 1980. 472 s.
3. ŠKODA, J. – FISCHER, S. *Sociální patologie: závažné sociálně patologické jevy, příčiny, prevence, možnosti řešení*. Praha: Grada, 2014. 231 s. ISBN 978-80-247-5046-0.
4. BRITTNEY L WACEK, M O S W C R P. Masters of Social Work Clinical Research Papers. [online]. 2017. URL: https://sophia.stkate.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1806&context=msw_papers.
5. HONZÁK, R. *Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření*. Praha: Vyšehrad, 2018. 240 s. ISBN 978-80-760-1004-8.
6. KŘIVOHLAVÝ, J. *Hořet, ale nevyhořet*. 2. vyd. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012. ISBN 978-80-7195-573-3.

Datum zadání bakalářské práce: únor 2022

Termín odevzdání bakalářské práce: prosinec 2022

L. S.

Elektronicky schváleno dne 1. 2. 2023

Kateřina Mašková

Autorka práce

Elektronicky schváleno dne 2. 2. 2023

Mgr. Lenka Stejskalová, MBA

Vedoucí práce

Elektronicky schváleno dne 2. 2. 2023

doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.

Garant studijní specializace

Elektronicky schváleno dne 3. 2. 2023

doc. Ing. Pavel Mertlík, CSc.

Rektor ŠAVŠ

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracoval(a) samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil(a) vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnicí Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědom(a), že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou práci využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Mladé Boleslavi dne 28.11.2022

Děkuji Mgr. Lence Stejskalové, MBA. za odborné vedení závěrečné práce, poskytování rad a informačních podkladů. Dále pak za čas strávený mimo pracovní dobu pro účely této závěrečné práce.

Úvod.....	8
1 Syndrom vyhoření.....	10
1.1 Tělesné symptomy provázející syndrom vyhoření	11
1.2 Příznaky vyčerpání během syndromu vyhoření:	12
1.3 Co vše podle Freudenbergova vede člověka k burnout syndromu	13
1.4 Vývoj syndromu vyhoření podle Edelwiche a Brodského: (Stock, 2010). 13	
1.4.1 Idealistické nadšení	13
1.4.2 Stagnace	13
1.4.3 Pocit netečnosti	14
1.5 Napomáhajících principů (stresory).....	15
1.5.1 Buď silný!.....	15
1.5.2 Snaž se být stoprocentní!	15
1.5.3 Vycházej s každým dobře!.....	15
1.5.4 Buď čiperný!	16
1.5.5 Máš na to!.....	16
1.6 Uvědom si, že máš problém!.....	16
1.7 Prevence syndromu vyhoření.....	17
1.8 Supervize jako nástroj prevence syndromu vyhoření.....	18
2 Neziskové organizace.....	19
2.1 Spolek	19
2.2 Obecně prospěšná společnost.....	20
2.3 Ústav.....	20
2.4 Nadace a nadační fond	20
2.5 Evidovaná právnická osoba	20
2.6 Dělení nevládních organizací podle poslání a zakladatele.....	21
3 Fokus Mladá Boleslav z. s.	22
4 Dotazník MBI	25
4.1 Projevy syndromu vyhoření podle Maslachové a Jacksonové	25
Emoční vyčerpání	25
Člověk trpící depersonalizací má	25
4.1.1 Klíčem pro vyhodnocení MBI dotazníku jsou následující řádky:	26
5 Empirická část	27

6	Shrnutí	35
	Seznam literatury	38
	Knihy a monografické publikace:	38
	Webové stránky:	40
	Seznam obrázků a tabulek	42
	Seznam příloh	43

Seznam použitých zkratek a symbolů

DP	Depersonalization
EE	Emotional exhaustion
MV	Ministerstvo vnitra
NNO	Nevládní neziskové organizace
NO	Nezisková organizace
PA	Personal accomplishment
PO	Právnícká osoba

Úvod

Život člověka je založen na vzájemné socializaci, která nás vede k potkávání lidí. O některé se staráme a pomáháme jim. Nazpět k nám někdy přichází poděkování, úcta a respekt. Co když ale nepřijde nic? Nebo to není to, co čekáme. Následuje postupná ztráta zájmu a otupění. Lidé okolo nás se mění, okolní svět přestává být takový, jaký ho známe. Přichází syndrom vyhoření.

Syndrom vyhoření může v průběhu života postihnout každého z nás. Nezáleží jen na tom, zda pracujeme s lidmi nebo sedíme v ústraní za počítačem. Jde o naše odhodlání, počáteční nadšení, s kterým děláme svoji práci. Radost a důvody, pro které každé ráno vstáváme se jednoho dne můžou změnit v důvody, proč už ráno nechceme vstát. Pokud jsme pro něco zapálení a nepřichází nový náboj, můžeme vyhasnout. Nejčastěji tento stav přichází k lidem, kteří se denně tváří v tvář svému přesvědčení, věnují péči o druhé. Ať už to jsou lékaři, sociální pracovníci, učitelé nebo dobrovolníci v neziskových organizacích. Právě na ně je zaměřená tato práce.

Cílem této práce je analýza, zda se vyskytuje syndrom vyhoření v neziskové organizaci Fokus mezi zaměstnanci a podle provedeného výzkumu navrhnout konkrétní návrhy a patřičné kroky vedoucí k jeho zmírnění a odstranění. Těmto řádkům předcházela výzkumná otázka, zda dělá vybraná organizace maximum pro psychické zdraví svých zaměstnanců, aby se předešlo syndromu vyhoření. Pokud k němu již došlo, je důležité se zaměřit na účinek supervize, jež organizace vykonává.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou část. V teoretické části textu je zmíněno, co je syndrom vyhoření neboli *burnout*, jak vzniká, jeho nejčastější příčiny a jaký vliv na něj má zapojení motivace. V další části se práce zaměřuje na členění neziskových organizací, jejich funkce a charakteristiku. Pro tuto práci byla ke spolupráci vybrána nezisková organizace Fokus Mladá Boleslav z. s. Podklady z teoretické části posloužily pro provedené dotazování, které bylo zaměřeno na detail práce zaměstnanců, míra jejich psychického vyčerpání, riziko syndromu vyhoření a jejich pohled na supervizi, která jim je poskytována.

Praktická část je zaměřena na samotné dotazování zaměstnanců, vyhodnocení dotazníku a strukturovaného rozhovoru. Poslední část obsahuje kritické zhodnocení situace a supervize. Vyjasnění případných mezer v supervizi a návrhy na nápravné řešení pro zlepšení účinnosti supervize.

Motivací k vypracování vybraného tématu syndrom vyhoření byla nedávná osobní zkušenost autorky s tímto psychickým stavem. Tato možnost nahlédnout takzvaně „pod pokličku“ profesionálům, kteří se s tímto stavem setkávají denně a umějí se s ním vypořádat, přinesla mnohé poznatky. Pomáhat druhým je krásné a lidské, ale jak říká Honzák: *„Měli bychom vědět, kdo nám pomůže, a umět pomoc přijmout. Požádat o pomoc není projev slabosti, ani ostuda“* (Honzák, 2013, str 179).

Podle Honzáka (2013) představitelé pomáhajících profesí jsou ochotni nabízet pomoc, často i tam, kde by prospělo, kdyby se postižení naučili pomáhat si sami (příkladem může jak naučená bezmoc, tak *cargo syndrom*, někdy také *runway syndrom*). Sami si většinou nejen nedokážou o pomoc druhých říct, ale ani nabídnutou pomoc přijmout.

1 Syndrom vyhoření

Syndrom vyhoření anglický *Burnout* tento pojem se v psychologické a psychoterapeutické praxi začal objevovat v druhé polovině 20. století. Poprvé tento termín použil Hendrich Freudenberger. Popsal tím jev, který již byl znám. Dal mu jméno a popsal ho, a tak mohli další psychologové začít daný jev systematicky a pravidelně studovat. (Křivohlavý, 2012)

Stock (2010) popisuje příznaky syndromu jako vyhasnutí nerovnováhu mezi výdejem a příjmem energie, a to jejím vytvářením. Zjednodušeně řečeno, jedná se o nepoměr mezi dáváním a bráním, takže vyhořelý člověk v podstatě víc vydal, než následně dostal zpět.

Křivohlavý (2012) se zabíral studiem syndromu vyhoření podle Ayaly M. Pinesové a Elliota Aronsona. Tyto autoři formulovali „*burnout*“ jako syndrom, který ovlivňuje subjektivní prožívání jedince jak po stránce tělesné, citové a duševní, které vede k naprostému vyčerpání. Jestliže je člověk dlouhodobě vystaven situacím, které jsou emocionálně mimořádně náročné. Velké emocionální napětí je většinou důsledkem splynutí neadekvátního očekávání s dlouhotrvajícími situačními stresy. *Burnout* provází několik příznaků, jako dlouhodobý fyzický kolaps, pocity bezmoci, ztráta iluzí, negativní přístup k lidem ve svém okolí. Postupné vyčerpání paralyzuje takového jedince jak v pracovním procesu, tak v osobním životě. „*Burnout*“ je hraničním bodem v životě člověka, z kterého se sám dotyčný není schopen bez pomoci dostat. Nezvládá již sám plnit zadané požadavky, které na něj okolí klade.

Honzák (2013) říká, že hlavní charakteristikou syndromu vyhoření je negativní a patologický směr myšlení člověka vedoucí k odcizení od sebe sama a od ostatních lidí, které postihuje zdraví jedince. Křivohlaví (2012) tuto charakteristiku rozšiřuje dává důraz na subjektivní vnímání chronické bolesti jedince. Poukazuje také na to že syndrom vyhoření lze s pomocí překonat. Po uzdravení může napomoci člověku k osobnímu rozvoji. Lidé, kteří trpěli vyhořením, a uzdravili se vesměs žijí dnes smysluplnější a lepší život, než jaký prožívali před vyhořením.

1.1 Tělesné symptomy provázející syndrom vyhoření

Na otázku příznaků se zaměřil ve své knize Stock (2010), který uvádí že v dnešním světě přibývá lidí, kteří mají pocit bezmocnosti, že nejsou schopni už překonávat obtížné situace, které se vyskytují v jejich životě. Mají strach a pak nezvládají pracovní podmínky v zaměstnání. Projevuje se u nich vyšší únavnost, nižší výkonnost a celková oslabenost organismu (Stock, 2010).

Honzák (2013) popisuje fyzické symptomy, které se projevují u syndromu vyhoření. Hlavních příznaků je několik jako vnímání velké únavy a bolesti. Bolest postihuje zádové, hrudní svaly, a také jiné kosterní svaly. Postižený vnímá bušení srdce, trnutí a zrychlený puls, nadměrně se potí, a přitom má neustálý pocit chladu.

Cítí ohrožení na životě, protože má dojem, že nemůže dýchat, bojí se, motá se mu hlava a přepadají ho myšlenky, že umírá. Syndrom ale také provázejí trávicí potíže jako nevolnost, averze k jídlu, pocity na zvracení. Postižený má subjektivní poruchu prožívání svého okolí má pocit, že je jen divák, který se dívá na film a stojí mimo (Honzák, 2013,).

Hlavní klíčové charakteristiky syndromu vyhoření jsou projevy odcizení a narušení spánku a jeho celkového cyklu. Člověk špatně usíná, budí se ze spaní a není pro něj snadné znovu usnout. Po ránu nemůže dospat a přes den by spal. Z toho pak může vzniknout mikro spánek za volantem. Projevy odcizení přivádějí člověka k zápornému vztahu k životu, sobě, práci, lidem. Dochází ke ztrátě sebeúcty a objevuje se pocit méněcennosti. (Honzák, 2013, Stock, 2010).

Specifickým ukazatelem nemocného člověka se syndromem vyhoření je pohrdavé stanovisko k jeho okolí, které mnohdy vede až k pohrdavému, jizlivému a agresivní chování. Často je doprovázen s nechutí potkávat se s ostatními spolupracovníky a s klienty (Stock, 2010).

Autoři Peška a Praška (2016) se domnívají že burnout postihuje zhruba třetinu odborných zaměstnanců, kteří pracují s lidmi, avšak u pedagogů je procento postižených syndromem vyšší asi o 10 %.

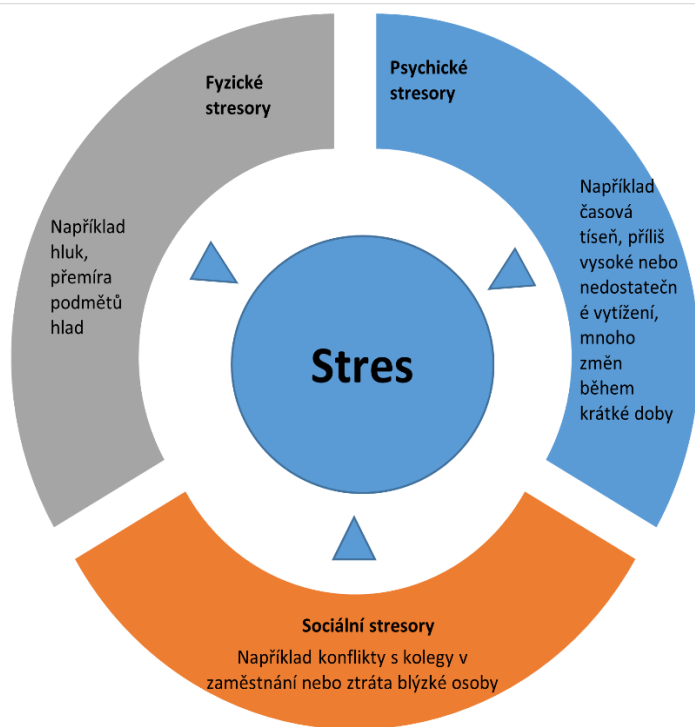
Podle těchto autorů jsou zejména ohroženy skupiny zdravotních a sociálních pracovníků a pracovníků. K naprostému vyčerpání dochází podle autorů z více příčin, které působí dlouhodobě na jedince naráz jako pracovní, mimopracovní a osobnostní rizikových faktory. Následky vyhoření postihují jak vyhořelého

jedince, tak i jeho okolí. Je zřejmé, že stresové příznaky působí jako spouštěče, které mají podstatný vliv na vznik *syndromu vyhoření* (Peška a Práška, 2016)

1.2 Příznaky vyčerpání během syndromu vyhoření:

Citové	Tělesné
Skleslost	Úbytek energie, slabost, dlouhotrvající únava
Bezmocnost	Svalová ztuhlost, bolesti zad
Zoufalství	Sklon k infekčnímu onemocnění
Ztráta sebekontroly, jako. pláč či vztek doprovázený výbuchy zlosti	Problémy se spánkem Funkční poruchy, např. kardiovaskulární a zažívací potíže
Úzkosti	Poruchy a oslabení memoria
Pocity nicoty, netečnost, bojácnost a pocit samoty	Tendence k nehodám

Zdroj: Tabulka č. 1 Stock, 2010



Stresovou zátěž zapříčiňují stresory, které Stock (2010) popsal v stresovém kruhu syndromu vyhoření. A také a zde vylíčil, jak tento syndrom zvládnout.

Obrázek č. 1 Stresory Zdroj: (Stock, 2010)

1.3 Co vše podle Freudenberga vede člověka k burnout syndromu

V prvé řadě je to obsedantní úsilí sebeprosazení, které z počátku provází snahu hodně pracovat později postižený člověk začne odmítat vzniklé problémy. Nejeví zájem o potřeby jiných lidí a ztrácí svoje dané hodnoty. Stahuje se do sebe a přesouvá konflikty na nikdy. Dochází u něho k negativním změnám v chování, protože trpí úzkostmi, depresemi, pocitem nicoty (Honzák, 2013,).

1.4 Vývoj syndromu vyhoření podle Edelwiche a Brodského: (Stock, 2010)

1.4.1 Idealistické nadšení

Ne pro všechny musí veliké počáteční nadšení znamenat cestu k syndromu vyhoření. Existují podnikatelé a zaměstnanci, kteří sice pracují naplno, ale umějí svoje nadšení vyvážit péčí o sebe sama. Velké nadšení jim přináší pocit uspokojení. Týká se to však těch, kteří se ztotožní se svojí prací, vžijí se do jakési role zachránce (například dobrovolník v NO) a postupně sledují, jak se jejich snažení neseťká s výsledky, kterých si přáli dosáhnout.

1.4.2 Stagnace

Jedinec přechází do fáze zastavení vývoje. Prošel již mnohými zklamáními a chápe už, že musí změnit svoje cíle. Zvyšuje se jeho pozornost na pracovní kariérní pracovní záležitosti jako je (výplata, prémie, usiluje o kariérní růst), které mu dřív nepřišli tolik důležité. Objevují se první známky problémů v rodině a užším kruhu přátel. Zatím si však blízcí lidé neuvědomují nastávající onemocnění (Stock, 2010).

1. 4. 3 Symptom bezvýchodnosti

Postižený jedinec započiná vrážet do mantinelu jak v pracovním, tak i individuálním a rodinném životě. Nic mu nejde tak, jak by chtěl proto začíná mít pochybnosti o svém účelu snažení. Přicházejí prvotní pocity bezmoci. Popírá smysl i úspěchy své práce. Narůstá konflikt s byrokracií i v zaměstnání. Má pocit že si ho v zaměstnání nikdo neváží. Stoupá u něho rozčarování při porovnávání toho, co by toužil učinit, a co skutečně vykonat může.

1.4.3 Pocit netečnosti

Při frustraci se organismus brání formou duševní rezignace. Začáteční zapálení se pomalu ztrácí a přetrvává zdání nicotnosti, beznaděje a odevzdanosti. Jestliže se stává práce neustálým pramenem stresu a rozčarování, bez možnosti změny, pak jedinec vykonává jen to, co je nezbytné. Postižený člověk se potom snaží snižovat styk s klienty i počet jemu daných povinností.

Důležitou roli v našem pracovním životě sehrává nedostatek vděčnosti. Jestli ho nemáme v optimálním množství od spolupracovníků a vedoucích pracovníků nebo od klientů, napomáhá to k vnitřní nespokojenosti a ke ztrátě motivace. Proto je klíčové, aby byly co možná neoptimálnější pracovní vztahy na pracovišti založené na týmové pospolitosti. Jestliže pracovní skupina vede mezi sebou boj a schází-li vzájemná soudržnost a převažuje závist, vzájemné nepochopení a nepřátelská atmosféra, pak to velmi omezuje její efektivitu a může vést k rozvoji stresové reakce u zaměstnanců (Stock, 2010).

1.5 Napomáhajících principů (stresory)



Zdroj: (Stock, 2010)

Obr. 2 Pět napomáhajících principů

1.5.1 Bud' silný!

Lidé, kteří se řídí touto zásadou bývají v zaměstnání úspěšní a zastávají zodpovědné funkce. Hlavní myšlenkou je touha po jistotě optimálních společenských vztahů. Protikladem je sebepřeceňování za všech okolností.

1.5.2 Snaž se být stoprocentní!

Orientováno na způsobilost a přesnost. Je požadováno u pracovníků na zodpovědných místech, hlavně při realizování úkolů s jistou mírou pozornosti a odpovědnosti. Přílišná žádostivost po perfektnosti nicméně přináší neúspěch v podobě množství práce, kterou si vykonává raději člověk sám ze strachu předávání povinností na své spolupracovníky. Toto nezdravé konání mnohdy vede k vyhoření.

1.5.3 Vycházej s každým dobře!

Lidé konající podle této zásady jsou většinou ve společnosti oblíbení, ovšem nedokážou říct ne a neumějí se rázně vymezit. Osobní potřeby potom posouvají na druhé místo.

1.5.4 Bud' čiperný!

Tenhle princip je odezvou na nynější uspěchanou dobu. Člověk pracující pohotově se rychleji rozhoduje a je v kolektivu oblíbený. Negativními jevy při tomto nacvičeném režimu je stres, roztěkanost, redukce společenských vztahů a nedostatečný čas na osobní život se svými blízkými lidmi.

1.5.5 Máš na to!

Tento motivační mechanismus je založen na lidské potřebě něco dokázat. Rizikovým faktorem je zvýšený rozsah nespokojenosti se svojí prací a mrhání časem tam, kde to již nepochybně nemá cenu. Tyto lidi mají sklony se přepínat, poněvadž si myslí, že mají povinnost zvládnout všechno i když vědí, že je to nespelnitelné.

1.6 Uvědom si, že máš problém!

Zásadním problémem syndromu vyhoření je skutečnost, že člověk je chycen do bludného kruhu, v systému jednotvárných denních povinností je tak zapálen do práce, že neregistruje závady. Tento okamžik by si měl uvědomit, že má problém jenže z bludného kruhu není lehké se vysvobodit. Důležité je se postupnými kroky snažit změnit zajetý cyklus. Pro jednu si může místo „Bud' silný!“ dovolit říct „Bud' slabý!“. Je důležité podívat se na svoje problémy a pracovní věci s náhledem (Stock, 2010).

Kombinace těchto uvedených zásad vede k nadměrné touze být dokonalý za každou cenu. Projevuje se přílišné sebevědomí, ale zároveň dochází k odsouvání vlastních potřeb, které vede k preferování práce pod časovým nátlakem. Dotyčný má sklony brát na sebe čím dál více úkolů, než je schopen provést. (Stock, 2010,).

1.7 Prevence syndromu vyhoření

Snažte se mít pozitivní a trvanlivý dialog v šesti sférách svého života v pracovním, rodinném a partnerském vztahu. Starejte se o své fyzické a duševní zdraví. Pravidelně se stýkejte s přáteli a vytvářejte si přátelské sociální kontakty. Věnujte se svým koníčkům a mějte víru. Často odpočívejte přinejmenším jedenkrát za den byste měli vnímat pocit, že vědomě odpočíváte.

Pravidelně si dělejte pauzy a pracovní volna. Jde-li to pak dělejte v jeden moment jen jednu činnost. Neřešte konflikty kompenzací jako je nadměrné užívání alkoholu či léku na uklidnění nebo na spaní. Hledejte konkrétní důvody problému a podávejte zřejmé odpovědi na jednoznačné řešení konfliktu.

Jestliže potřebujete kompenzovat, potom se snažte, aby daná kompenzace vám škodila co nejmíň, aby vám nevznikl další problém. Neutíkejte před řešením problému, pokuste se je řešit co nejdřív.

Stravujte se harmonicky neboť jídlo říká, čím jsme. Ve stresových chvílích dbejte o optimální hladinu vitamínu hlavně vitamínů B a C. Aspoň jedenkrát za dva dny udělejte cosi pouze pro sebe.

Věnujte spánku pravidelný a dostatečný čas. Vytyčte si priority a trvejte na nich. Naučte se odpovídat NE! Jak jiným lidem, tak i sobě. Požádejte důvěrnou osobu, které věříte o pravidelnou zpětnou vazbu tuto vazbu vnímejte vážně (PRIESS, M, 2015).

Volba optimální strategie, zpracovávání stresu je důležitou složkou v chování člověka, která se ukazuje při řešení zvláště těžkých životních situací. Proto je klíčové zvolit si správný postup své reakce.

Např. v pracovním životě, pokud se vyskytne nějaký problém je lepší si s nadřízením otevřeně promluvit než daný problém nechat kvést uvnitř sebe. V rodinném životě, když partner přijde později, než měl je efektivnější jít se projít než ho zahrnout nekonečnými výčitky (Stock, 2010,).

1.8 Supervize jako nástroj prevence syndromu vyhoření

Supervize i dnes představuje důležitou oblast profesního rozvoje, a to hlavně při práci s lidmi a kolektivy. Ve dvacátém a na počátku jednadvacátého století je používána obzvláště v pomáhajících profesích kde působí jako účinný nástroj vedoucí zlepšování kvalit služeb a zároveň funguje jako prevence syndromu vyhoření. Vede také k uvědomění si jaký vliv mám na jiné lidi, ale také jak vnímám sám sebe. Supervize nachází své uplatnění také v medicíně a školství (Dörner, 1999, Hawkins & Shohet, 2000).

Supervize má tři klíčové úkoly a to vzdělávací, podpůrnou a řídicí funkci. Vzdělávací funkce se podílí na rozvoji schopností, dovedností. Vede k rozvinutí sebepojetí a k porozumění druhým lidí. Během supervize dochází k reflektování a analýze individuálních případů.

Podpůrná supervize se využívá především, pokud je v supervidované skupině znát negativní emotivní výboj. Může být vyvolán interakcí s konkrétním klientem nebo pouhým vcítěním se do něj. Poslední možností je, se jedná o nepříjemný zážitek, který klient připomene někomu, ze supervidovaných. Pokud však tyto emoce nejsou řešeny, může se v dohledné době u takto postižených pracovníků objevit vyšší míra stresu.

Řídicí funkce se používá na kontrolu kvality. Supervizor se přitom opírá o platné zákony, vyhlášky a o vize a cíle instituce. Napomáhá tak k plnění profesionálních hodnot vůči klientům organizace (Kadushin v Hawkins & Shohet, 2000). Matoušek a kol (2007) přiřazují k hlavním úlohám supervize další funkci, a to poskytování východisek z konfliktů.

Cíly supervize jsou optimální rozvoj profesionality u pracovníků formou vzdělávání a získávání dalších schopností, a zároveň také poskytování podpory při zvládání problémových situací. Supervize má napomáhat během působení pracovního stresu a také má poskytnout větší odolnost vůči syndromu vyhoření (Matoušek a kol, 2008). Podle přílohy č.2 vyhlášky č. 505/ 2006 Sb. má poskytovatel sociálních služeb povinnost zajistit supervizi u nezávislého způsobilého specialisty pro svoje zaměstnance, kteří provádějí přímou práci s klienty, jenž využívají dané sociální služby (Příloha č. 2 vyhlášky č. 505/2006 Sb.).

2 Neziskové organizace

Neziskové organizace jsou podle zákona č. 89/2012 Sb. a zákona č. 3/2002 Sb. organizace, které mají jiné poslání a cíle, než je dosažení zisku. Pokud mají zisk, musejí ho vložit opět do rozvíjení organizace a do uskutečňování jejího poslání (Zákon č. 89/2012 Sb.).

Právní podání neziskové instituce představuje klíčový činitel při volbě činnosti, kterou organizace bude provozovat. Tato činnost je prostředkem naplňování záměrů a cílů organizace. Dané cíle je možno chápat jako vize, kterými chce organizace přispět společnosti (Špalek, J, Hyánek, V, Fónadová, L, a kol. 2017).

Typickými znaky neziskových organizací jsou podle mezinárodní definice tyto symboly. Vždy je přítomen institucionální uspořádaný formalizovaný systém.

Na činnosti a kreativitě organizace se podílejí dobrovolníci. Má uspořádanou a přehlednou vnitřní strukturu a opírá se o jasně stanovené vnitřní postupy a pravidla. Provádějí pravidelně revizi a kontrolu svých činností. Případný zisk nerozdělují svým členům ani vedení organizace ale daný zisk musí znovu vložit na realizaci poslání a cílů instituce. Zachovávají si svrchovanost a samostatnost i když mohou být podporovány obcí, městem nebo státem formou dotací.

Na území ČR jsou tyto typy nevládní neziskové instituce zapsaný spolek, obecně prospěšná společnost, ústav, nadace a nadační fondy a evidované církevní právnické osoby (Boukal, P, 2009).

2.1 Spolek

Spolek též zapsaný spolek (z. s.) nahradil pojem občanské sdružení. Spolek mohou založit minimálně tři lidé, kteří nejsou zodpovědné za peněžní pohledávky spolku. Jedná se o právnickou osobu, která má své identifikační číslo právnické osoby. Není vyžadována základní jistina a minimální vklad. Samotné zřízení není ekonomicky náročné. Spolek je nejvíce používaná forma, která sdružuje lidi, kteří mají zájem a cíl se věnovat neziskovým aktivitám jako je kulturní a sportovní vyžití.

2.2 Obecně prospěšná společnost

Působení obecně prospěšných společností upravoval do roku 2014 zákon č. 248/1995 Sb., který byl ale nahrazen novým zákonem č.89/2012 Sb. Smyslem a cílem takové organizace je poskytnout obecně prospěšné služby, které má uvedené v zakládacím dokladu. Taková organizace může podnikat pod svojí hlavičkou společnosti při realizaci doplňkových činností, eventuální výnos je nutno použít na poskytnutí obecně prospěšných služeb, kvůli kterým je daná instituce založena.

2.3 Ústav

Jiným způsobem zapsaný ústav, který je možné založit dvěma způsoby první z nich je na základě základní listiny. Druhý případ vzniku ústavu je možný při pořízení kvůli případu smrti. Zakládání listiny se provádí notářským zápisem. Daný ústav je právně veden jako právnická osoba, která je založena pro vykonávání společensky prospěšné činnosti. Podle zákona č. 89/2012 Sb. musí mít stanovený statutární orgán a ředitele. Kvůli nutnosti zřízení notářského zápisu je založení ústavu více nákladné než zřízení spolku.

2.4 Nadace a nadační fond

Nadaci může založit jednatel nebo více osob. Při založení nadace je nutné sepsat notářsky ověřenou nadační listinu. V názvu právnické osoby musí být uvedeno slovo nadace a většinou i pojmenování jejího účelu, který musí splňovat kritéria společensky blahodárných nebo ekonomicky prospěšných cílů. Podobnou funkci má také nadační fond, který nemusí mít trvanlivý charakter a ziskovou povahu, eventuálně svěřenecký fond, který ovšem nemá samostatnou právní subjektivitu.

2.5 Evidovaná právnická osoba

Zákon č. 3/2002 Sb. definuje evidovanou právnickou osobu jako registrovaný účelový orgán církve a náboženské společnosti, který je založen kvůli poskytování zdravotních nebo sociálních služeb. Vystupující jako charita nebo diakonie. Může se jednat např. o farnost či biskupství (Zákon č. 3/2002 Sb.,

Salamon a Anheier ve Skovajská, 2010). Hyánek (2011) napsal, že historii neziskových organizací lze rozlišovat na dvě klíčové oblasti charitu a na právo sdružovat se (Hyánek, 2011).

2.6 Dělení nevládních organizací podle poslání a zakladatele

Do veřejnoprávních organizací spadají některé příspěvkové organizace jako vysoké veřejné školy nebo zdravotní pojišťovny, financované především ze zákonem stanovených příspěvků.

Mezi soukromoprávní prospěšné organizace se řadí Česká lékařská komora, komora auditorů ČR řadí se sem také odborové organizace. Dále jsem mohou spadat některé nadace, církve a náboženské společnosti.

Podle rozhodnutí Ústavního soudu a zákona č. 106/ 1999 Sb. pod pojem veřejné instituce náleží také jakákoliv obchodní společnost, jejímž jediným vlastníkem je stát, případně veřejnoprávní korporace. Pro příklad můžeme uvést veřejné školy nebo nemocnice, kancelář prezidenta republiky nebo dopravní podniky města (Komora auditorů, 2022 a Zákon č. 106/ 1999 Sb.).

Pod pojmem veřejně prospěšná společnost se rozumí organizace, která svým účelem a činností přispívá k obecnému blahu. Na základě jejího statusu veřejné prospěšnosti se může tato organizace ucházet o přímou podporu ve formě dotací či příspěvků z veřejných rozpočtů a používat výhod, například daňových úlev. Takovým příkladem může být sbor, farnost, biskupství.

Vzájemně prospěšné instituce, jsou ty organizace, jež byly založeny na podporu některých skupin obyvatel, kteří mají stejný zájem. Jejich cílem je satisfakce vlastních zájmů, které ovšem jsou odpovědné k jiným členům společnosti (Bečvářová, 2013).

3 Fokus Mladá Boleslav z. s.



Organizace Fokus z.s. se sídlem v Mladé Boleslavi má dlouholetou historii její historie sahá až do roku 1992 kdy bylo založeno občanské sdružení Fokus. Účelem tohoto sdružení bylo vytvořit takové služby, které budou moci využívat lidé kteří jsou dlouhodobě duševně nemocní.

Na začátku působení byly založeny chráněné dílny zahradnické, knihařské a šicí. Později byl vzat do pronajmu kapucínský klášter v Mnichově Hradišti, který byl upraven na ubytovací zařízení. Během let došlo k dalšímu rozšíření v objektu psychiatrické nemocnice v Kosmonosech byla otevřena kavárna. V Nymburce byly zřízeny sociální služby jako chráněné bydlení a volnočasové aktivity.

Chráněné dílny byly po změně v legislativě změněny na sociálně terapeutické dílny, kde i nyní probíhá sociální rehabilitace. Vzhledem k tomu, že došlo zániku chráněných dílen byl vytvořen sociální podnik Fokus MB s.r.o. který vytvořil podporované zaměstnání pro zdravotně znevýhodněné lidi.

V současné době je FOKUS Mladá Boleslav z. s. je nevládní nezisková organizace, která poskytuje zdravotní a sociální služby pro chronicky duševně nemocné občany u kterých onemocnění trvá déle než 2 roky. Cílovou skupinou služeb jsou mladiství od 15 let a dospělí do 80 let, kteří trpí převážně s afektivní psychózou, obsedantně kompulzivní poruchou a s hraniční poruchou osobnosti.

Firma Fokus působí ve třech okresech Mladá Boleslav, Nymburk a Kolín a blízké době chtějí otevřít také v Kutné Hoře středisko.

Služby, které poskytují vytváří jednotný systém, který je nazýván komplexní psychosociální rehabilitace. Sociální služby jsou poskytovány podle zákona č. 108/ 2006 Sb. jsou to sociální rehabilitace, chráněné bydlení, volnočasové programy a sociálně terapeutické dílny.

V Mladé Boleslavi je navíc poskytována zdravotní služba podle zákona 284/2018 Sb., a to formou psychoterapie, která je hrazená zdravotními pojišťovnami (Zákon 108/ 2006 Sb., Zákon č. 284/2018.,).

Účelem služeb nevládní instituce Fokus je zlepšení životních podmínek klientů, snížení jejich závislosti na druhých lidech a omezení potřeby pobývat na psychiatrickém oddělení. Všechny služby instituce Fokus jsou umožňovány jen na dobrovolném rozhodnutí klienta.

Služby, které organizace vykonávala na území Karlovarského kraje, převzala organizace FOKUS Karlovarský kraj z. Ú., která v současné chvíli nabízí svoji pomoc mimo jiné i lidem prchajícím před válečným konfliktem na Ukrajině. Pod správu organizace dříve patřil ještě provoz sociálně terapeutických dílen. Ten nyní organizuje a spravuje sociální podnik FOKUS MB s.r.o. se sídlem v Mladé Boleslavi.

Probíhající projekty instituce díky podpoře Nadačního fondu ŠKODA AUTO a.s. pořádá organizace odpočinkové víkendové pobyty pro rodinné příslušníky klientů. Projekt se zaměřuje na uspořádání relaxačního víkendového programu pro 15 rodinných příslušníků pečujících o duševně nemocné v okrese Mladá Boleslav. Tuto aktivitu není možné hradit z obvyklých zdrojů (provozní dotace sociálních služeb, úhrady zdravotních pojišťoven).

Dalším úspěšným projektem je podpora sociálního začlenění dlouhodobě nemocných, který je také financován za podpory Nadačního fondu ŠKODA AUTO. Projekt je zaměřen na podporu, kterou také nelze hradit z obvyklých zdrojů. Jedná se o projekt Pomoc při řešení problémů s nadváhou zajištěním služeb nutričního terapeuta a podporou sportovních aktivit klientů. A druhý projekt Podporu klientů v účasti na běžných kulturních a společenských aktivitách (návštěvy divadla, kina).

Plán Fokusu do budoucna realizace projektu s názvem Zázemí pro pracovníky terénní a ambulantní sociální rehabilitace, který má zajistit efektivnější a dostupnější podmínky pro poskytování sociálních rehabilitace v Mladé Boleslavi a okolí. Uskutečnění projektu by mělo vést ke zkvalitnění a navýšení kapacity služeb. Dojde také ke zlepšení dopravní dostupnosti při poskytování ambulantní a terénní péče. Bude možné rychleji a efektivněji pomoci klientům v řešení náhlých krizových situací.

Projekt bude realizován za podpory Ministerstva pro místní rozvoj ČR a Evropský fond pro regionální rozvoj-Integrovaný regionální operační program Evropské Unie (Fokus z.s. 2022, Výroční zpráva 2021 Fokus, Fokus-projekty 2022).

4 Dotazník MBI

K zjištění odpovědi na výzkumnou otázku, zda dělá vybraná organizace maximum pro psychické zdraví svých zaměstnanců, aby se předešlo syndromu vyhoření, bylo použito dotazování respondentů pomocí několika způsobů. Prvním z nich byl dotazník MBI (Maslach Burnout Inventory) od autorek C. Maslachové a S. Jacksonové. Dalším typem je dotazník ke zjištění míry náchylnosti k syndromu vyhoření. Tyto dva dotazníky doplnily přidané otevřené otázky k prováděné supervizi a jiné otázky (*Netquest*, 2022).

4.1 Projevy syndromu vyhoření podle Maslachové a Jacksonové

Autorky Maslachová a Jacksonová se zabývaly na kalifornské univerzitě Berkeley výzkumem vlivu syndromu vyhoření na všechny složky celostní osobnosti. Společně zhotovili dotazník MBI, který je postaven na třech škálách, kterými je možné burnout syndrome rozpoznat.

Emoční vyčerpání je stav, kdy jedinec trpí citovou vyčerpaností, která způsobuje navození pocitu, že dotyčný člověk již nemá co nabídnout, a tak upadá do zoufalství, bezmoci a depresí.

Člověk trpící depersonalizací má zcela přeměněnou svoji identitu a sebeuvědomování, které vede pocitu odpoutání se od sebe.

Dlouhotrvající emocionální vyčerpanost je možným ukazatelem pracovní nespokojenosti, která může způsobit pokles pracovního výkonu. Takto postižená osoba pak často pociťuje nespokojenost a neefektivnost se sebou samým (Maslachová, Jacksonová v Bartošíková 2006,).

4.1.1 Klíčem pro vyhodnocení MBI dotazníku jsou následující řádky:

Stupeň emocionálního vyčerpání EE

- ❖ Nízký 0-16
- ❖ Mírná 17-26
- ❖ Vysoký 27 a více hrozí riziko vyhoření!

Stupeň depersonalizace DP

- ❖ Nízký 0-6
- ❖ Mírná 7-12
- ❖ Vysoký 13 a více hrozí riziko vyhoření!

Stupeň osobního uspokojení PA

- ❖ Nízký 0-31 hrozí riziko vyhoření!
- ❖ Mírná 32–38
- ❖ Vysoký 39 a více

Úvodní části dotazníku jsou cílené otázky, které jsou zaměřeny na zjištění míry náchylnosti pracovníků v dané organizaci k projevům syndromu vyhoření.

Tato část obsahuje dvacet otázek v podobě jednotlivých výroků, ve kterých jsou zahrnuty čtyři základní roviny – rozumovou, emocionální, tělesnou a sociální. Součtem těchto rovin můžeme zjistit Míry náchylnosti k syndromu vyhoření, vyjádřené v %.

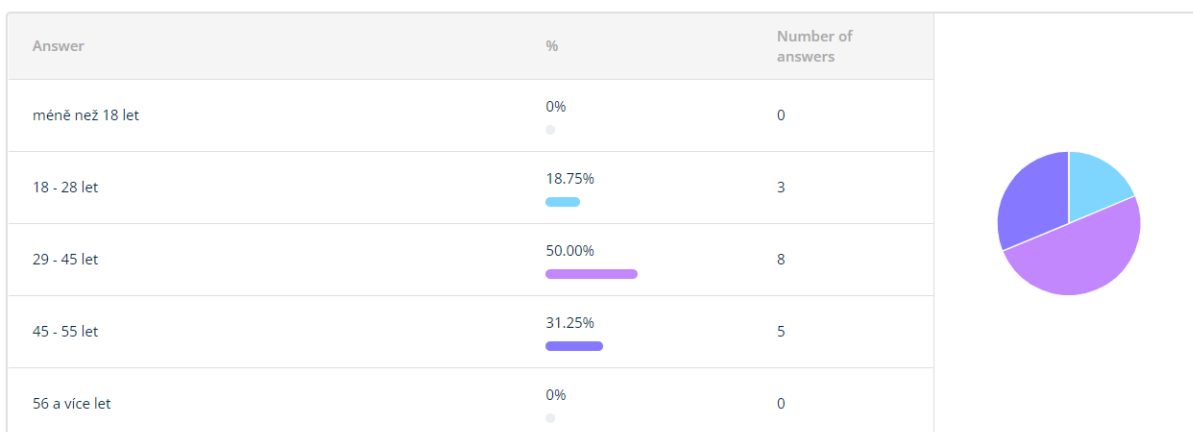
Dotazník byl rozdělen na dvě části pro snadnější orientaci respondentů v průběhu vyplňování dotazníku. Jednotlivé odpovědi tak přehledněji zobrazují, do jaké míry je respondent náchylný k vyhoření. Pro toto tvrzení je sestavena stupnice od 0 do 4, přičemž 0 = nikdy, 1 = zřídka, 2 = někdy, 3 = často, 4 = vždy.

Po komplexním vyhodnocení zadaného dotazníku a při zjištění vysokých hodnot se ještě nemusí jednat nezbytně o syndromu vyhoření. Naznačuje se tím možnost celkové náchylnosti analyzovaného pracovníka k tomuto problému. Při vypracovávání tohoto dotazníku se vychází z Inventáře projevů syndromu vyhoření od autorů Hennig a Keller obsaženého v knize Antistresový program pro učitele. Kompletní dotazník je k nalezení v příloze.

5 Empirická část

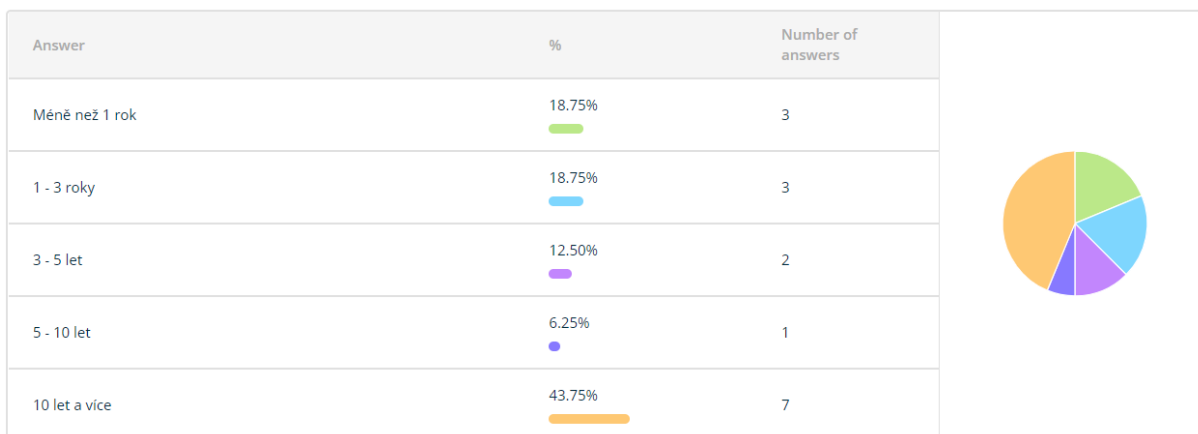
Na základě výzkumné otázky, zda dělá organizace FOKUS Mladá Boleslav z. s. maximum pro své zaměstnance formou supervize, aby předešlo k vyhoření, byl do organizace zaslán anonymní online dotazník. Dotazník byl zaslán celkem 16 respondentům a odpovědělo na něj všech 16 pracovníků. Lze tedy říct, že je možné získat celkový přehled o případném výskytu syndromu vyhoření v organizaci a dopad supervize na všechny pracovníky.

V první části dotazníku byly respondenti dotázáni na jejich pohlaví (viz Obr.3). Z průzkumu vyplynulo, že se jedná o tým 16 žen. Nejpočetnější věkovou skupinou je rozhraní mezi 29-45 let. Druhou nejčastější skupinou je věk 45–55 let. Nejmenší zastoupení má pak skupina žen ve věku 18-28 let.



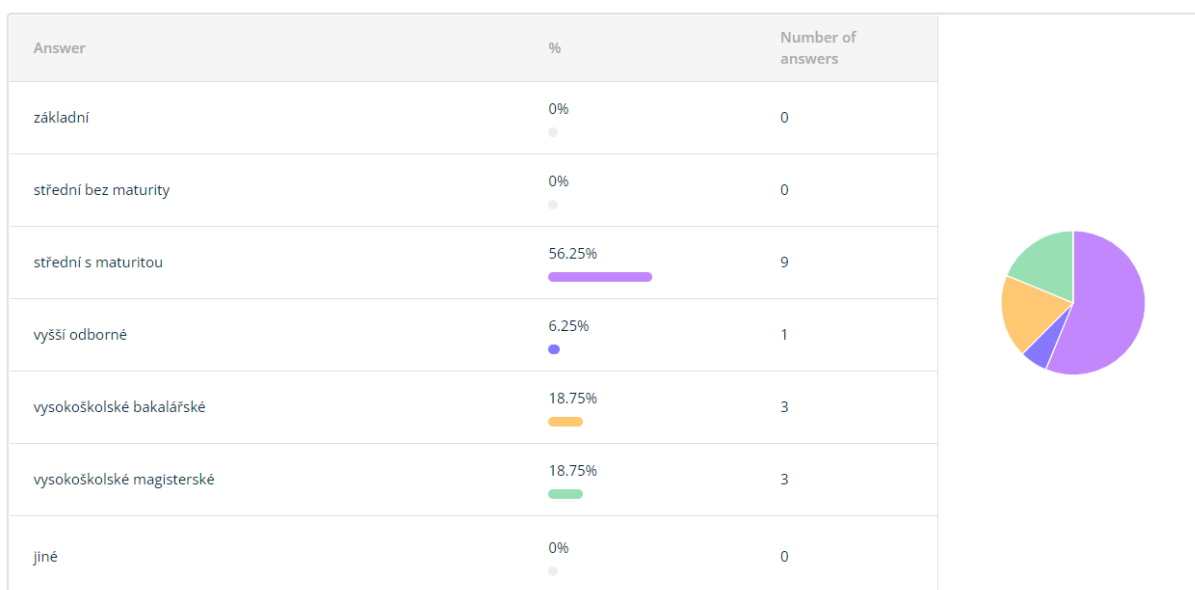
Obr. 3 graf, Jaký je Váš věk?

Oproti tomu různorodost délky jejich praxe v sociálních službách je velmi odlišná. Z hlediska délky praxe (viz Obr. 4) je zde nejstarších 7 žen, které svoji pracovní činnost v sociálních službách vykonávají více než 10 let. Nejvíce zastoupenou skupinou jsou zde nováčci a pracovníci, jejichž délka praxe se pohybuje do 3 let. Služebně nejmladší pracovnice se k týmu přidala před 3 měsíci. 2 sociální pracovnice vykonávají svoji praxi mezi 3 až 5lety. Pouze jediná kolegyně z týmu přesáhla hranici 5 let praxe, avšak ještě nedosáhla hranice 10 let praxe.



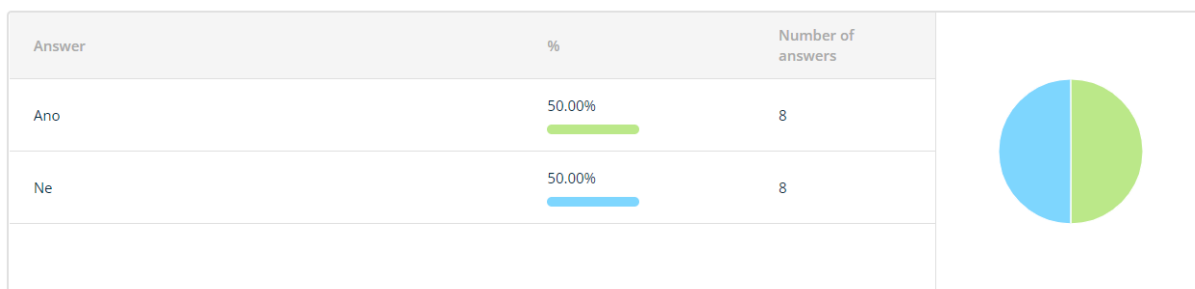
Obr. 4 graf Jaká je délka Vaší praxe v sociálních službách?

Při dotazování na nejvyšší vzdělání sociálních pracovníků byla nejčastější odpověď střední s maturitou. Takto odpovídalo 9 pracovníků. Jedna pracovnice dosáhla vyššího odborného vzdělání. 3 pracovnice dosáhly vysokoškolského bakalářského vzdělání a poslední 3 vysokoškolského magisterského. (viz Obr. 5)



Obr. 5 graf Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Na otázku, zda souvisí jejich současná profese s jejich nejvyšším dosaženým vzděláním, odpovídaly respondentky překvapivě. Polovina z nich, tedy 8, napsalo, že ano a druhá polovina, že nikoli. (viz Obr. 6)

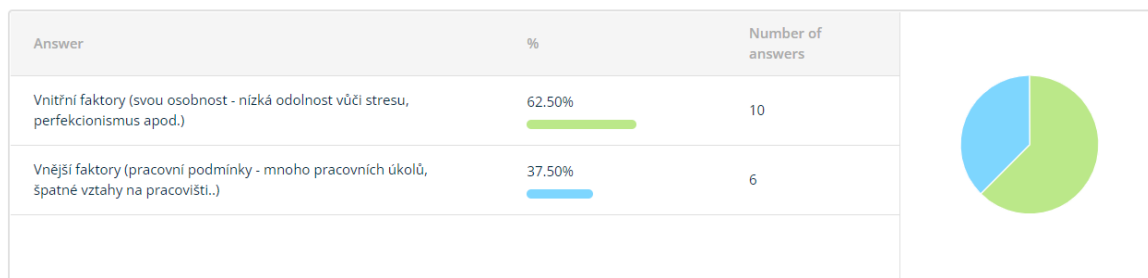


Obr. 6 graf Souvisí Vaše nejvyšší vzdělání s Vaší současnou profesí?

Dotazník byl zaměřen i na otázku, zda pracovnice někdy uvažovala nad odchodem ze sociálních služeb a pokud ano, tak proč. 11 respondentek odpovědělo, že nepřemýšlelo. U 5 z nich bylo odpovězeno kladně. Nejčastější příčinou bylo uvedeno neadekvátní ohodnocení vzhledem k pracovnímu výkonu. Jedna pracovnice zmínila neshody s bývalým vedoucím. Jediná kolegyně však zmínila syndrom vyhoření.

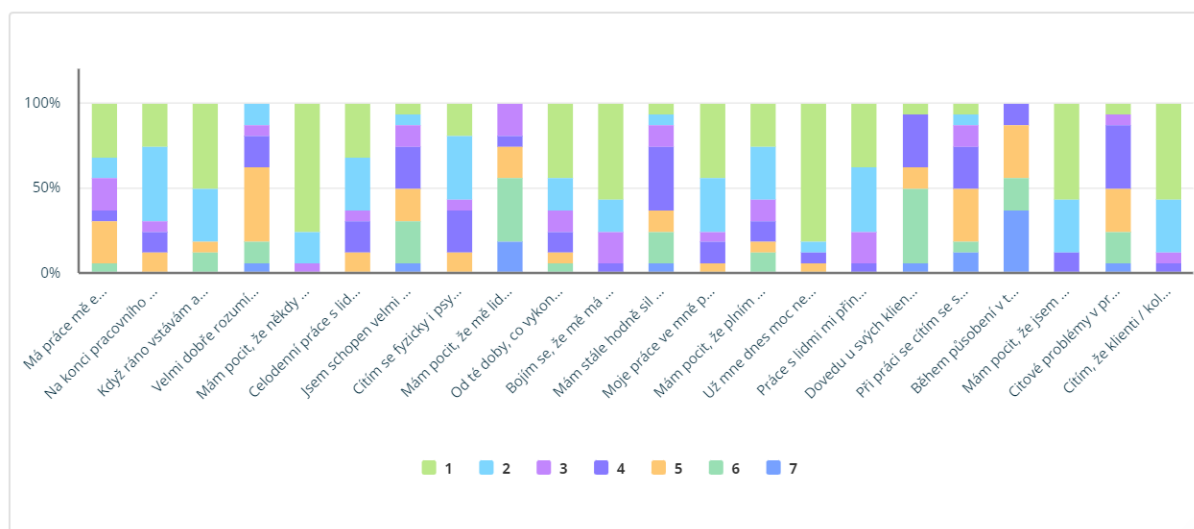
Lze si tedy pokládat otázku, zda k vyhoření došlo v průběhu práce pro již zmíněnou organizaci, nebo je supervize natolik účinná, že pomohla dané pracovnici problém překonat a zůstat dále v oboru.

Asi jako nejvýznamnější byl položen dotaz, zda pracovnice považují největší příčinu stresu vnější faktory (svou osobnost – nízká odolnost vůči stresu, perfekcionismus) nebo vnitřní faktory (pracovní podmínky – mnoho pracovních úkolů, špatné vztahy na pracovišti). 10 pracovnic uvedlo jako svoji největší příčinu stresu vnitřní faktor. Zbýlých 6 více vnímají problém z vnějšího pohledu. (viz Obr. 7)



Obr. 7 graf Co považujete za větší zdroj stresu?

Další otázkou je přiložený MBI dotazník (viz Obr. 8) s hodnotícími škálami 0-7, kde 0 značí téměř žádný pocit a 7 pocit velmi silný. Kompletní dotazník, s přiloženými otázkami se nachází v příloze.



Obr. 8 graf MBI dotazník

Překvapivým výsledkem bylo, že v průběhu dotazování nebyla zaškrtnuta u jediné otázky hodnota 0. Dotazování probíhalo pouze online formou skrze doménu *Netquest*. Jednotlivé odpovědi respondentů byly seskupeny do celků a nelze proto rozdělit. Z tohoto důvodu bylo provedeno zaměření na celou skupinu. Všechny 16 respondentek odpovídalo na stejné dotazy a hodnocení skupiny je následující:

- ❖ EE – 21 Mírný
- ❖ DP – 9 Mírný
- ❖ PA – 38 Mírný

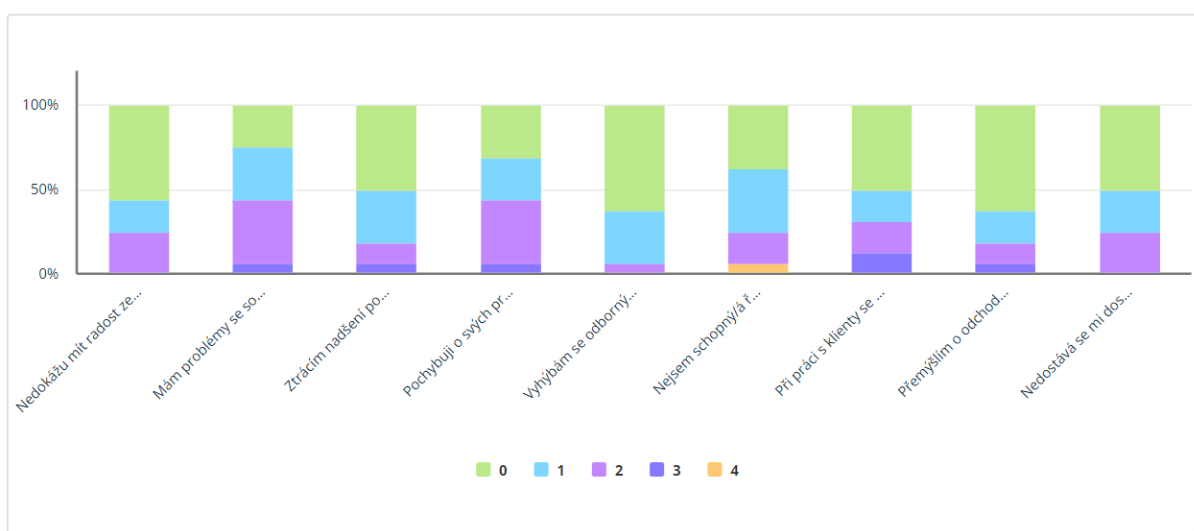
Pro detailnější rozbor je možné uvést, že odpovědi respondentů byly vyhodnoceny pomocí váženého průměru.

Soubor otázek zaměřených na stupeň emocionálního vyčerpání (EE) skupiny vychází na číslo 21. To značí střed čili mírný stupeň. To je způsobeno odpověďmi několika členek, které podle svých odpovědí směřují k syndromu vyhoření. Jedna respondentka ve svém dotazování uvádí, že již syndrom vyhoření prožila. Tento fakt se proto odráží v celkových odpovědích a snižuje průměr skupiny. Drtivá většina dotazovaných se pohybuje v odpovědích škály 1-2.

Pro soubor otázek depersonalizace (DP) skupiny je příznačné číslo 9. To opět značí mírný stupeň. V tomto případě se hodnocení blíží k horní hranici mírného stupně a tou je číslo 12. Je tedy zřejmé, že s otázkami depersonalizace má skupina větší problémy. Dotazování bylo v této sekci zaměřeno na oblast osobního vnímání jejich pracovního prostředí. Nejvíce rozličné odpovědi zaznamenala otázka: „*Od té doby, co vykonávám svou profesi, stávám se méně citlivý/á ke svému okolí*“. Konkrétně tato otázka zaznamenala nejvíce odpovědi na úrovni 1. Poté se odpovědi dělily až do škály 6.

Třetí a zároveň poslední částí je skupina otázek zaměřených na osobní uspokojení (PA). V této části vyšla skupina nejlépe. Horní hranice vysoké míry znamená v tomto případě opačný význam. Čím vyšší je číslo v této sekci, tím lépe na tom jedinec je. Skupina má za celek číslo 38, které nám ukazuje, že v této sekci dotazované osoby ohroženy nejsou.

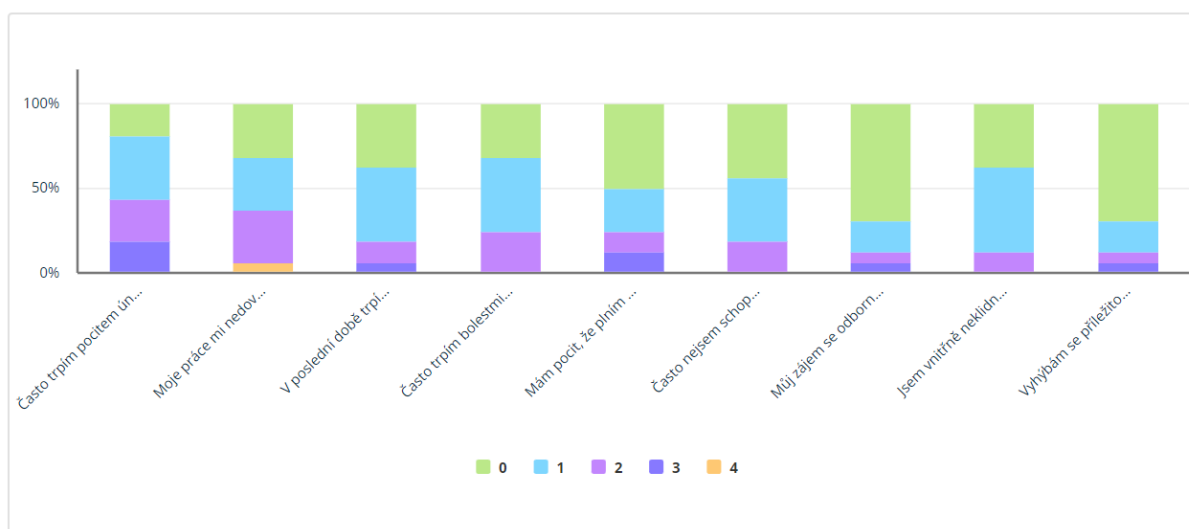
Následující dva grafy znázorňují dotazník pro zjištění míry náchylnosti vůči syndromu vyhoření. Při jeho vyplnění je potřeba vyplnit celkem 18 otázek. Ty jsou vždy po 9 rozděleny níže v grafech. První část dotazníku (viz Obr.9) vyšla v téměř všech odpovědích číslice 1. Ta zastupuje velmi nízkou míru náchylnosti k vyhoření. Otázka „*Vyhýbám se odborným rozhovorům s kolegy / nadřízenými*“ vyšla počítáním váženého průměru na 0.



Obr. 9 graf Míra náchylnosti část I

V druhé části dotazníku (viz Obr. 10) vyšla u každé otázky míra náchylnosti 1. Můžeme tedy s jistotou říct, že skupina jako celek drží pohromadě. Pracovnice nevykazují nespokojení se svým kolektivem ani pracovním místem. Většina z nich je ochotna se dále kariérně rozvíjet v oblasti sociálních služeb a nad odchodem z tohoto sektoru nepřemýšlí. Neztrácejí nadšení pomáhat ani sdílet své pracovní zkušenosti s vedením i s ostatními kolegy.

Je možné předpokládat, že probíhaná supervize má pozitivní vliv na pracovní prostředí. Pracovnice mají možnost využít konzultaci se supervizorem online. Pro nedostatek vhodného personálu v sociálních službách je obtížné sehnat pro supervizora, který je ochoten řídit skupinu. Skupina supervidovaných pracovníků v organizaci FOKUS má 30 členů. Při osobním pohovoru v neziskové organizaci se projevilo, že sehnat zkušeného supervizora, který je ochoten vést takto velký tým, je náročné a zdlouhavé. Naštěstí se to organizaci povedlo a vedení nemuselo rozdělit svůj tým na menší části.

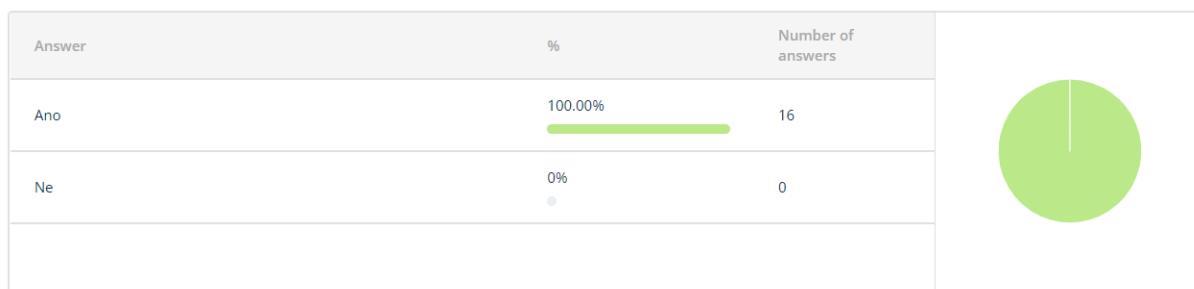


Obr. 10 graf Míra náchylnosti část II

Supervizi v zaměstnání podstupuje všech 16 zaměstnankyň (viz Obr. 11) a v to jednou měsíčně formou skupinové terapie a poté 2x formou individuálního rozhovoru, který je soukromý mezi supervizorem a supervizovaným pracovníkem. Organizace využívá možnost supervize online, jelikož jako 30členná skupina nechtěli rozdělovat pracovníky z důvodu horší informovanosti celého kolektivu.

U přijetí různorodých opatření chce organizace zamezit tomu, že některý zaměstnanec nebude o procesu informován a bude přesto jeho povinností daná opatření přijmout.

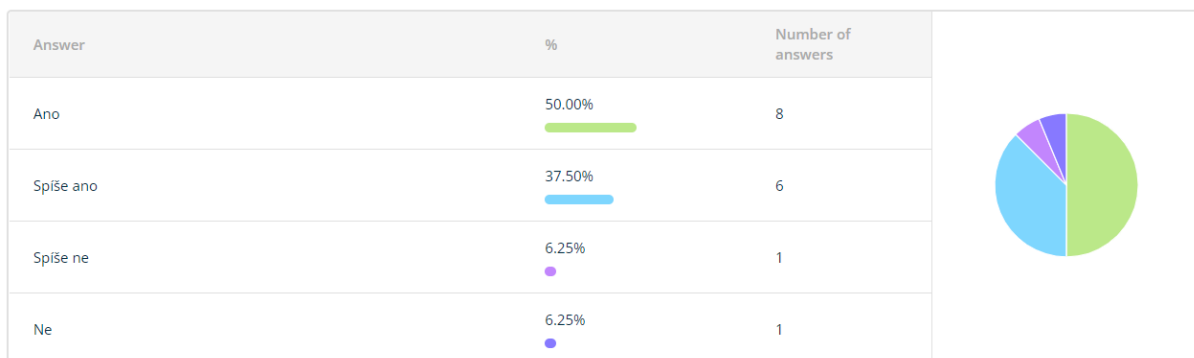
Tento proces se zdá jako velmi férový. Dále pak trvají vedoucí pracovníci na tom, aby jim podřízení sdělovali negativní témata, které je nutné řešit. Lépe to sjednocuje tým a mohou tak efektivně pracovat na řešení problému.



Obr 11 graf Absolvujete v zaměstnání supervizi?

Organizace i z tohoto důvodu pořádá každý den porady, kde se celý tým schází. Na poradách se jako důležité téma probírají nároční klienti, kteří vyžadují více péče nebo jiné zaměření. Organizace tak předchází tomu, že například někdo onemocní a ostatní by o jeho klientech nebyly informováni.

K otázce, zda mají pracovníce dojem, že jim supervize pomáhá předcházet syndromu vyhoření (viz Obr. 12) se 14 pracovník vyjádřilo kladně. 8 odpovědí bylo ano a 6 spíše ano. Jedna respondentka odpovídala, že spíše ne a poslední se vyjádřila záporně. Společně s tím se 15 dotazovaných pracovník vyjádřilo tak, že spatřují jako důležité, aby každý sociální pracovník absolvoval pravidelně supervizi. Pouze jediná pracovníce v tom smysl nevidí. Doporučenou délku supervize by proto doporučily mezi 1 měsíčně a jednou za 2 měsíce.



Obr. 12 graf Pomáhá Vám supervize předcházet syndromu vyhoření?

Nejvíce zajímavé pro autorku bylo téma, s jakým typem klientů pracovníce pracují. Jedná se o klienty s duševním onemocněním trpícími často bludy nebo schizofrenií. Hraniční poruchy osobnosti, obtíže spojené s pracovní docházkou, vhodné zvolení denního režimu, nové návyky či duální onemocnění také řadí do zaměření služebních pracovníků. Největší míru v zastoupení mají klienti s duševním onemocněním, kteří jsou současně postiženi i jiným problémem, například závislostí.

Poslední dotaz byl zaměřený na případné připomínky pracovníků k sociální službě, v níž pracují. Většina by neměnila vůbec nic. Avšak najdou se i připomínky jako více psychohygieny pro pracovníky a větší možnost relaxace. Početnější skupinou připomínek je připomínka k nízkému platovému ohodnocení sociálních pracovníků. Tím, že chybí mnohé finance k uskutečnění různých projektů i financování větší péče, vzniká tlak na současné pracovníky, aby zakryli vznikající mezery mezi pracovními místy. Organizace má zoufale málo zdravotních sester. Tým je rozdělený na sociální terénní pracovníky a zdravotnický personál, kterého je opravdu málo.

Důvodem je i nízké finanční ohodnocení, které tolik nemotivuje nové pracovní síly. Z důvodu nízkého stavu především zdravotního personálu se některé projekty dočasně odsouvají, jako například otevření nového centra sociální péče v Kutné Hoře. Dalším neméně důležitým faktorem je mnoho administrativy v pracovním procesu.

Bohužel je však personál povinen sepsat písemný záznam o každé schůzce pro případnou kontrolu vedení, i pro zpětný záznam o provedení schůzky. Je takto možné dohledat chybějící informace o klientovi v případě, že zaměstnanec onemocní. Zdravotnická část pracovníků má na starost administrativu spojenou s dokládáním zdravotní pojišťovně. Toto sebou nese mnohá úskalí a zabírá to prostor pro jiné pracovní činnosti. Pracovníci svůj pracovní čas dělí na třetiny. Porady, klientské schůzky a nutná administrativa.

6 Shrnutí

Na začátku závěrečné práce byla položena výzkumná otázka, zda hrozí zaměstnancům organizace syndrom vyhoření a jestli dělá organizace FOKUS MB z. s. vše proto, aby tomu tak nebylo. Z osobního pohovoru v organizaci vyplynulo, že supervize je organizována pravidelně, a to skupinovou formou. Pracovníci pro individuální supervize mohou využít také online supervize. Z dotazníku vyplynulo, že pracovníci jsou v organizaci spokojení a nemají spory s kolegy ani s vedením. Velký důraz pracovníci kladou na přebytky administrativy, které je pro jejich pracovní pozice nezbytná z důvodu možnosti zastupitelnosti a případné pozdější kontroly.

Zaměstnankyním také chybí lepší finanční ohodnocení za jejich odvedenou práci. Návrhem tedy je zvýšit motivaci zaměstnanců ať již rozšířením benefitů nebo jiným motivátorem, pro jednotlivé zaměstnance, který by jim alespoň trochu vynahradil finanční náhradu. Z rozhovoru také vyšlo najevo, že pro nedostatek financí, které je možné od sponzorů získat schází vyškolený personál. Z toho důvodu se také odkládá zahájení provozu v Kutné Hoře. Získáním dotací nebo sponzora, který by poskytl více peněz do rozpočtu organizace by měla organizace možnost udržet a případně i navrátit některé z projektů pro klienty.

Závěr

Na závěr je možné říct, že neziskový sektor výrazně trpí nedostatkem zájmu veřejnosti, osvěty a financí. Velikým a důležitým sponzorem je Nadační fond ŠKODA AUTO, který sponzoruje dva hlavní projekty, kterým se FOKUS MB z. s. věnuje. Organizace vytváří lepší prostředí pro svoje klienty i pro jejich rodiny, které se tak můžou alespoň občas dostat mimo zaběhnutý cyklus a vyměnit si zkušenosti a rady s jinými rodinami. Přinášet radost do rodin, které trpí nemocí svých příbuzných, povětšinou svých dětí je úctyhodná práce.

V teoretické části se práce zaměřuje na syndrom vyhoření z obecného hlediska. Jsou zde zaznamenané nejčastější příznaky a také obecný přehled, kolik % zdravotního personálu a učitelů trpí tímto syndromem. *Burnout* se vyznačuje 4 fázemi: Idealistické nadšení, stagnace, frustrace a apatie. Nejznámějšími stresory **jsou Bud' silný, Bud' dokonalý, Bud' rychlý, Bud' se všemi za dobře a Zaber**. Můžeme se také podívat na návod, jak se dopracovat až k syndromu vyhoření podle Freudembergera. Je zde také objasněn pojem resilience a coping (Freudenbergera, 2022).

Dozvídáme se zde něco málo o neziskových organizacích a jejich členění podle občanského zákoníku, podle Klečkové (servisní, advokační, filantropické, zájmové a příspěvkové). Dále podle zakladatele a v neposlední řadě je na několika stranách rozepsána supervize. Co tento pojem znamená se dozvídáme od Dörnera a Havrdové.

Obecný pojem supervize je znám jako důležitá oblast profesního růstu, a to především v oblastech práce s lidmi a kolektivem. Během let se stala vyhledávanou především v pomáhajících profesích a stala se také nástrojem kvality a řízení.

V současné době můžeme nalézt její využití v medicíně, školství, ale i v managementu velkých i malých organizací. Výstižně důležitost supervize pojmal Colin Powell ve svém citátu: "Neexistují žádná tajemství úspěchu. Je to výsledek přípravy, tvrdé práce a poučení z chyb" (Powel, 2019).

V empirické části proběhl detailněji rozbor dotazníkového šetření. Z něj vyplynulo, že všech 16 dotazovaných zaměstnankyň podstupuje pravidelně supervizi.

Většina je s ní spokojená a vidí v pravidelnosti přínos. U dvou zaměstnankyň zaznamenal dotazník nižší potřebu supervize, kdy pro ně není takovým přínosem. Na položenou výzkumnou otázku, zda dělá organizace maximum pro psychické zdraví svých zaměstnanců je možné odpovědět kladně. Prostor pro zlepšení je samozřejmě vždy.

V předchozích řádcích již bylo doporučeno, aby se organizace zaměřila například na jiné motivační benefity pro své zaměstnance, díky kterým je možné alespoň nějakým způsobem kompenzovat finanční rozdíly v tomto sektoru.

Psaní této práce bylo velkým přínosem z hlediska rozšíření obzorů v oblasti sociální péče a z pohledu dobrovolnictví. Je třeba říci, že každá ruka se zde počítá. Organizace si dobrovolníků váží a sama jim nabízí možnost se zapojit. Někteří její klienti se tak stávají sami dobrovolníky, a to je úctyhodné.

V Mladé Boleslavi je několik zdravotních center, které uvítají další sociální pomoc v podobě vyškolených pracovníků a dobrovolníků. Osobní rozhovor s jednou z vedoucích organizace vedl k zamyšlení stát se také dobrovolníkem v sociálním oboru.

Seznam literatury

Knihy a monografické publikace:

BARTOŠÍKOVÁ, Ivana. *O syndromu vyhoření pro zdravotní sestry*. Vyd. 1., 86 s. Brno: Národní centrum ošetřovatelství a nelékařských zdravotnických oborů, 2006. ISBN 8070134399.

BOUKAL, Petr. *Nestátní neziskové organizace: (teorie a praxe)*. V Praze: Oeconomica, 2009. ISBN isbn:978-80-245-1650-9.

DÖRNER, Klaus. *Bláznit je lidské: Učebnice psychiatrie a psychoterapie*. Praha: Grada, 1999, 354 s. ISBN 8071696285. Originální název: Irren ist menschlich, 1996. Překlad: Jan J. Lorenc.

HAVRDOVÁ, Zuzana. *Kompetence v praxi sociální práce: Metodická příručka pro učitele a supervizory v sociální práci*. Praha, 1999, 167 s. ISBN 8090208185.

HAWKINS, Peter a Robin SHOHET. *Supervize v pomáhajících profesích*. Buckingham: Open University Press, 2000, 208 s. ISBN 80-7178-715-9. Přeložila Helena Hartlová, 2004, nakladatelství Portál.

HONZÁK, Radkin. *Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření*. Vyd. 1. V Praze: Vyšehrad, 2013. ISBN 978-80-7429-331-3.

HYÁNEK, Vladimír. *Neziskové organizace: Teorie a mýty* 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita 2011. 131 s., ISBN 978-80-210-5651-0

KELLER, Gustav a Claudius HENNING. *Antistresový program pro učitele*. 1. vydání: Portál, 1996, 99 s. ISBN 80-7178-093-6. Původní název: Anti-Stress-Programm für Lehrer

KŘIVOHLAVÝ, Jaro. *Hořet, ale nevyhořet*. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2012. Orientace (Karmelitánské nakladatelství). ISBN 978-80-7195-573-3.

MATOUŠEK, O a kol. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. 1. vyd. Praha: Portál, 2007, 184 s. ISBN 978-80-7367-310-9.

PEŠEK, Roman, PRAŠKO, Ján. Syndrom vyhoření: jak se prací a pomáháním druhým nezničit: pohledem kognitivně behaviorální terapie. V Praze: Pasparta, 2016. ISBN 978-80-88163-00-8.

PRIESS, Mirriam. *Jak zvládnout syndrom vyhoření: najděte cestu zpátky k sobě*. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-5394-2.

SKOVAJSKA, Marek a kol. *Občanský sektor: Organizovaná občanská společnost v České republice*. Praha: Portál, 2010, 376 s. ISBN 9788073676810.

STOCK, Christian. Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout. Praha: Grada, 2010. Poradce pro praxi. ISBN 978-80-247-3553-5.

ŠPALEK, J, V, HYÁNEK a L, FÓNADOVÁ. *Na penězích záleží: české neziskové organizace v 21. století*. Brno: Masarykova univerzita, 2017. ISBN 978-80-210-8430-8.

Webové stránky:

BEČVÁŘOVÁ, B. Co je a co není veřejná prospěšnost. *Šance dětem* [online]. 2013, 06.06.2022 [cit. 2022-11-17]. Dostupné z: <https://sancedetem.cz/co-je-co-neni-verejna-prospesnost>.

FOKUS Mladá Boleslav z. s. projekty [online]. [cit. 2022-11-17]. Dostupné z: [Projektyhttps://www.fokus-mb.cz/projekty/realizovane-investicni-projekty/#projektyZAZEMITEREN](https://www.fokus-mb.cz/projekty/realizovane-investicni-projekty/#projektyZAZEMITEREN).

FOKUS Mladá Boleslav z. s. [online]. [cit. 2022-11-17]. Dostupné z: <https://www.fokus-mb.cz/>.

FOKUS Mladá Boleslav z. s. výroční zpráva 2021 [online]. [cit. 2022-11-17]. Dostupné z: <https://www.fokus-mb.cz/wp-content/uploads/2022/09/VZ2021.pdf>

FREUDENBERGER, H. J. 2022 [online]. [cit. 2022-11-17]. Dostupné z: https://www.geocaching.com/geocache/GC8DZWA_klucz-dosukcesu?guid=086dbded-372e-4b11-ab45-2a81d3a46a83.

KLEČKOVÁ, A. Fenomén jménem neziskovky. *Politika společnost: Policy paper* [online]. duben 2020 [cit. 2022-11-17]. Dostupné z: <https://www.politikaspolecnost.cz/wp-content/uploads/2020/04/Fenom%C3%A9n-jm%C3%A9n-nemiziskovky-IPPS.pdf>

NETQUEST [online]. [cit. 2022-11-26]. Dostupné z: <https://www.netquest.cz/vzory-dotazniku/435246/pruzkum-syndromu-profesniho-vyhoreni>.

POWEL, C 2019. [online]. 2022 [cit. 2022-11-26]. Dostupné z: https://www.geocaching.com/geocache/GC8DZWA_klucz-dosukcesu?guid=086dbded-372e-4b11-ab45-2a81d3a46a83.

VÝKLAD POJMU "veřejná instituce" [online]. 2012–2022 [cit. 2022-11-17]. Dostupné z: <https://www.kacr.cz/vyklad-pojmu-verejna-instituce>.

VYHLÁŠKA č. 505/2006 Sb. [online]. 2022 [cit. 2022-11-26]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-505>.

ZÁKON č. 89/2012 Sb. [online]. 2022 [cit. 2022-11-26]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2012-89>.

ZÁKON č. 3/2002 Sb. [online]. 2022 [cit. 2022-11-26]. Dostupné z:
<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2002-3>.

ZÁKON č.106/1999 Sb. [online]. 2022 [cit. 2022-11-26]. Dostupné z:
<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-106>.

ZÁKON č. 284/2018 Sb. [online]. 2022 [cit. 2022-11-26]. Dostupné z:
<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2018-284>.

ZÁKON č. 108/2006 Sb. [online]. 2022 [cit. 2022-11-26]. Dostupné z:
<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>.

Seznam obrázků a tabulek

Seznam obrázků

Obr. 1 Stresory	13
Obr. 2 Pět poháněcích mechanismů	16
Obr. 3 graf Jaký je Váš věk?	32
Obr. 4 graf Jaká je délka Vaší praxe v sociálních službách?	33
Obr. 5 graf Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?	33
Obr. 6 graf Souvisí Vaše nejvyšší dosažené vzdělání s Vaší souč. profesí?	34
Obr. 7 graf Co považujete za větší zdroj stresu?.....	34
Obr. 8 graf MBI dotazník	35
Obr. 9 graf Míra náchylnosti část I.....	36
Obr. 10 graf Míra náchylnosti část II.....	37
Obr. 11 graf Absolvujete v zaměstnání supervizi?	38
Obr. 12 graf Pomáhá Vám supervize předcházet syndromu vyhoření?	38

Seznam příloh

Příloha 1 Dotazníkové šetření	48
-------------------------------------	----

Příloha 1 Dotazníkové šetření

Dobrý den, Jsem studentkou ŠKODA AUTO VŠ v Mladé Boleslavi a chtěla bych Vás touto cestou požádat o vyplnění dotazníku. Tímto bych chtěla poděkovat organizaci Fokus Mladá Boleslav z.s. za možnost zaslat dotazník a jeho distribuci. Dotazníkem bych ráda zjistila výskyt syndromu vyhoření ve Vaší organizaci a zhodnotila vliv supervize ve vaší organizaci na prevenci syndromu vyhoření. Dotazník je anonymní a jeho vyplnění zabere 15–25 minut Vašeho času v závislosti na volných odpovědích. Předem děkuji za jeho vyplnění a přeji Vám hezký den. S pozdravem Kateřina Mašková

1. Jaké je Vaše pohlaví?

Muž

Žena

Jiné

Nechci uvést

2. Jaký je Váš věk?

Méně než 18 let

18-28 let

29-45 let

45-55 let

56 a více let

3. Jaká je délka Vaší praxe v sociálních službách?

Méně než 1 rok

1-3 roky

3-5 let

5-10 let

10 let a více

4. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Základní

Střední bez maturity

Střední s maturitou

Vyšší odborné

Vysokoškolské bakalářské

Vysokoškolské magisterské

Jiné

5. Souvisí Vaše nejvyšší vzdělání s Vaší současnou profesí?

Ano

Ne

6. Jakou zastáváte pracovní pozici?

Otevřená odpověď

7. Uvažoval/a jste o tom, že přestanete působit v sociálních službách? Pokud ano, z jakého důvodu?

Otevřená odpověď

8. Co považujete u sebe za největší příčinu stresu v zaměstnání?

Vnitřní faktory (svou osobnost – nízká odolnost vůči stresu, perfekcionismus apod.)

Vnější faktory (pracovní podmínky – mnoho pracovních úkolů, špatné vztahy na pracovišti)

9. Co považujete za větší zdroj stresu?

Přímou práci s klienty

Nepřímou práci v sociálních službách (administrativa apod.)

10. Dotazník MBI. Ke každé otázce je přiřazena hodnotící škála v rozmezí 0-7, kde 0 představuje téměř žádný pocit a 7 pocit velmi silný.

Tabulka 10 MBI		1	2	3	4	5	6	7
1 EE	Má práce mě emočně vysává							
2 EE	Na konci pracovního dne se cítím být na dně sil							
3 EE	Když ráno vstávám a pomyslím na pracovní problémy, cítím se unavený/á							
4 PA	Velmi dobře rozumím pocitům svých klientů							
5 DP	Mám pocit, že někdy s klienty / kolegy jedním jako s neosobními věcmi							
6 EE	Celodenní práce s lidmi je pro mne skutečně namáhavá							
7 PA	Jsem schopen velmi účinně vyřešit problémy svých klientů / kolegů							
8 EE	Cítím se fyzicky i psychicky vyčerpaný/á při odchodu z práce							
9 PA	Mám pocit, že mě lidé v práci pozitivně ovlivňují a naladují							
10 DP	Od té doby, co vykonávám svou profesi, stávám se méně citlivý/á ke svému okolí							
11 DP	Bojím se, že mě má práce zbavuje citlivosti vůči ostatním							
12 PA	Mám stále hodně sil a energie							
13 EE	Moje práce ve mně probouzí pocity marnosti nebo neuspokojení							
14 EE	Mám pocit, že plním své úkoly tak usilovně, že mne to vyčerpává							
15 DP	Už mne dnes moc nezajímá, co se děje s mými klienty / kolegy							
16 EE	Práce s lidmi mi přináší silný stres							
17 PA	Dovedu u svých klientů / kolegů vyvolat uvolněnou atmosféru							
18 PA	Při práci se cítím se svěží a plný energie							
19 PA	Během působení v této organizaci jsem udělal/a něco prospěšného							
20 EE	Mám pocit, že jsem na konci svých sil							
21 PA	Citové problémy v práci řeším v klidu - vyrovnaně							
22 DP	Cítím, že klienti / kolegové mi přičítají některé svoje problémy							

11. Prosím o vyplnění odpovědí na otázky níže za pomoci hodnotící škály od 0 do 4, přičemž 0 = nikdy, 1 = zřídka, 2 = někdy, 3 = často, 4 = vždy

Tabulka 11	0	1	2	3	4
Nedokážu mít radost ze své práce					
Mám problémy se soustředit					
Ztrácím nadšení pomáhat					
Pochybuji o svých profesních schopnostech					
Vyhýbám se odborným rozhovorům s kolegy / nadřízenými					
Nejsem schopný/á řešit konflikty na pracovišti					
Při práci s klienty se soustředím výhradně jen na její provedení - bez pocitů					
Přemýšlím o odchodu ze sociální sféry					
Nedostává se mi dostatek uznání a ocenění od kolektivu / klientů					

12. Prosím o vyplnění odpovědí na otázky níže za pomoci hodnotící škály od 0 do 4, přičemž 0 = nikdy, 1 = zřídka, 2 = někdy, 3 = často, 4 = vždy

Tabulka 12	0	1	2	3	4
Často trpím pocitem únavy, ztrátou energie a celkovou vyčerpaností					
Moje práce mi nedovoluje věnovat se zájmům a oblíbeným činnostem					
V poslední době trpím změnou nálad					
Často trpím bolestmi hlavy a trápí mě poruchy spánku					
Mám pocit, že plním své úkoly tak usilovně, že mě to vyčerpává					
Často nejsem schopný si odpočinout i ve svých volných chvílích					
Můj zájem se odborně vzdělávat klesá					
Jsem vnitřně neklidný a nervózní člověk					
Vyhýbám se příležitostem na další vzdělání a kariérní růst					

13. Absolvujete v zaměstnání supervizi?

Ano

Ne

14. Uvedte prosím, jak často supervizi absolvujete

Otevřená odpověď

15. Pomáhá Vám supervize předcházet syndromu vyhoření?

Ano

Spíše ano

Spíše ne

Ne

16. Považujete za důležité, aby sociální pracovník absolvoval pravidelně supervizi?

Ano

Ne

17. Jak často by podle Vás měla probíhat supervize?

Otevřená odpověď

18. Vaše zpětná vazba na supervizi, která je Vám poskytována? Plus případné připomínky.

Otevřená odpověď

19. S jakým typem klientů nejčastěji pracujete a jakými obtížemi trpíte?

Otevřená odpověď

20. Co by se mělo v sociální službě, v níž působíte, změnit, abyste prožíval/a méně stresu v zaměstnání?

Otevřená odpověď

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Kateřina Mašková		
STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE	Specializace Řízení lidských zdrojů		
NÁZEV PRÁCE	Analýza prevence syndromu vyhoření u pracovníků ve vybrané neziskové organizaci		
VEDOUČÍ PRÁCE	Mgr. Lenka Stejskalová, MBA		
KATEDRA	KRLZ – Katedra řízení lidských zdrojů	ROK ODEVZDÁNÍ	2022
POČET STRAN	54		
POČET OBRÁZKŮ	12		
POČET TABULEK			
POČET PŘÍLOH	1		
STRUČNÝ POPIS	<p>Práce bude zaměřena na problematiku syndromu vyhoření, který jako jeden z mnoha negativních vlivů ovlivňuje práci sociálních pracovníků. Na počátku bude cílem této práce zjistit, zda se vybraná nezisková organizace stará v maximální možné míře o své zaměstnance v prevenci proti syndromu vyhoření, kterým v současné době trpí stále více pracovníků. Jako prevenci využívá organizace jednu ze sociálních metod, které se v praxi využívají a tou je organizovaná skupinová supervize.</p> <p>Současný ekonomický stav dostatečně nezajišťuje stabilní zázemí pro pracovníky, kteří se tímto vystavují většímu psychickému stresu. Poukážeme tak na skutečnost, díky dotazníkovému šetření, že zvýšený počet klientů, zvýšená administrativa a nedostatek finančních prostředků mají dle našeho dotazníkového šetření v této organizaci na práci zaměstnanců práci špatný vliv.</p>		
KLÍČOVÁ SLOVA	Sociální práce, Syndrom vyhoření, nezisková organizace, supervize, prevence		

ANNOTATION

AUTHOR	Kateřina Mašková		
FIELD	Specialization Human Resources Management		
THESIS TITLE	Analysis of the prevention of burnout syndrome among employees in a selected non-profit organization		
SUPERVISOR	Mgr. Lenka Stejskalová, MBA		
DEPARTMENT	KRLZ – Department of Human Resources Management	YEAR	2022
NUMBER OF PAGES	54		
NUMBER OF PICTURES	12		
NUMBER OF TABLES			
NUMBER OF APPENDICES	1		
SUMMARY	<p>The thesis will focus on the issue of burnout syndrome, which is one of the many negative influences affecting the work of social workers. Initially, the aim of this thesis will be to find out whether the selected non-profit organization takes care of its employees as much as possible in preventing burnout syndrome, which is currently affecting more and more workers. As a prevention, the organization uses one of the social methods that are used in practice and that is organized group supervision.</p> <p>The current economic situation does not sufficiently provide stable facilities for the workers, who are thus exposed to greater psychological stress. Thus, we will point out, through our questionnaire survey, that the increased number of clients, increased administration and lack of financial resources have, according to our questionnaire survey, a bad effect on the work of the employees in this organisation.</p>		
KEY WORDS	Social work, burnout syndrome, non-profit organization, supervision, prevention		