

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI
FILOZOFICKÁ FAKULTA
KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ ANTROPOLOGIE

WORK–LIFE–STUDY BALANCE

Magisterská diplomová práce

Studijní program: Andragogika

Autor: Bc. Andrea Kopáčová

Vedoucí práce: Mgr. Vít Dočekal, Ph.D.

Olomouc 2024

Prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou práci na téma „*WORK–LIFE–STUDY BALANCE*“ vypracoval(a) samostatně a uvedl(a) v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použil(a).

V Olomouci dne

Podpis

Tímto bych chtěla poděkovat Mgr. Vítu Dočkalovi, Ph.D. za odborné vedení při vzniku této práce a za dohled nad udržením mého správného směru a dosažením stanoveného cíle.

Anotace

Jméno a příjmení:	<i>Bc. Andrea Kopáčová</i>
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Studijní program:	<i>Andragogika</i>
Studijní program obhajoby práce:	<i>Andragogika</i>
Vedoucí práce:	<i>Mgr. Vít Dočekal, Ph.D.</i>
Rok obhajoby:	2024

Název práce:	<i>WORK–LIFE–STUDY BALANCE</i>
Anotace práce:	Práce se zaměřuje na studenty kombinované formy studia na vysoké škole, kteří jsou zároveň pracujícími rodiči. Tyto studenty lze označit za netradiční studenty. Cílem práce je zjistit, jaké formy podpory pracující a studující rodiče využívají k tomu, aby zvládli skloubit pracovní, rodičovské a studijní povinnosti. Teoretické poznatky vycházejí zejména z work–life–balance a ze zahraničních studií zaměřených na work–life–study balance. Identifikované formy podpory jsou zkoumány prostřednictvím dotazníkového šetření na skupině českých pracujících rodičů studujících v kombinované formě studia na vysoké škole. Jedním ze závěrů je, že nastavení rovnováhy mezi povinnostmi v práci, rodině a ve studiu souvisí s mírou podpory, které se studujícím a pracujícím rodičům dostává.
Klíčová slova:	work–life–balance, work–life–study balance, netradiční student, terciární vzdělávání, kombinovaná forma studia, forma podpory, rovnováha
Title of Thesis:	<i>WORK–LIFE–STUDY BALANCE</i>

Annotation:	The thesis focuses on students in a combined form of study at university who are also working parents. These students can be described as non-traditional students. The aim of the thesis is to find out what forms of support working and studying parents use to manage to combine work, parental and study obligations. The theoretical findings are mainly based on work–life–balance and on foreign studies focusing on work–life–study balance. The identified forms of support are examined through a questionnaire survey of a group of Czech working parents studying in a combined form of study at university. One of the conclusions is that the balance between work, family and study responsibilities is related to the level of support that studying and working parents receive.
Keywords:	work–life–balance, work–life–study balance, non-traditional student, tertiary education, combined form of study, form of support, balance
Názvy příloh vázaných v práci:	Studenti veřejných vysokých škol v ČR v letech 2013-2021, Dotazník, Informovaný souhlas, Průvodní dopis
Počet literatury a zdrojů:	48
Rozsah práce:	93 s. (141 981 znaků s mezerami)

Obsah

Anotace	4
Obsah	6
Úvod.....	8
1 Terciární vzdělávání v ČR	10
1.1 Kombinovaná forma studia na VŠ, netradiční studenti	11
1.2 Studenti VŠ v kombinované formě studia v číslech, aktuální vývoj u nás i ve světě.....	14
1.3 Formy podpory studia v terciárním vzdělávání ze strany vzdělavatele (Portlandská studie)	15
2 Work–life balance (WLB) teoretický rámec pro Work–life–study balance	18
2.1 Definice Work–life balance	19
2.2 WLB v kontextu trhu práce	20
2.3 WLB v kontextu životní spokojenosti.....	23
2.4 WLB v kontextu zdraví.....	24
2.5 WLB v kontextu studia	27
3 Formy podpory WLB podle úrovní a strategií sladování	30
3.1 Podpora ze strany státu (úroveň společenská)	32
3.1.1 WLB a legislativa ČR	32
3.1.2 Flexibilní formy pracovních úvazků dle české legislativy	33
3.2 Podpora ze strany zaměstnavatele (úroveň pracovní)	38
3.2.1 Firemní vzdělávání a mimofiremní vzdělávání v kontextu trhu práce.....	39
3.2.2 Odborný rozvoj zaměstnanců podle zákoníku práce	41
3.3 Podpora ze strany rodiny (úroveň osobní).....	45
3.3.1 Rodina v 21. století	46
3.3.2 Work–life–study balance optikou studujících matek z Ghany ..	49

3.3.3	Osobní nastavení rovnováhy mezi studiem a dalšími životními rolemi.....	50
4	Teoretická východiska pro empirickou část	53
4.1	Cíle, výzkumné otázky, formulace hypotéz.....	54
4.2	Použitá výzkumná metoda a nástroj sběru dat, výběr respondentů	57
4.3	Etika a validita výzkumu	59
4.4	Výzkumný soubor a sběr dat.....	60
5	Analýza dat a interpretace výsledků výzkumu	63
5.1	Hlavní výzkumná otázka: Jaké formy podpory při studiu se dostává netradičním studentům ze strany zaměstnavatele, vzdělávací instituce a rodiny?	64
5.2	Díličí výzkumné otázky: Které formy podpory jsou pro netradiční studenty nejvýznamnější? Má pohlaví vliv na vnímání významnosti forem podpory?.....	72
5.3	Díličí výzkumná otázka: Jak respondenti vnímají vlastní nastavení rovnováhy a hranic mezi studiem, prací a rodinou?	78
5.4	Díličí výzkumná otázka: Má míra poskytované podpory vliv na nastavení hranic mezi studiem, prací a rodinou?.....	81
6	Diskuze.....	84
	Závěr	86
	Literatura a zdroje	88
	Seznam zkratk.....	92
	Seznam obrázků	92
	Seznam grafů	92
	Seznam příloh.....	93
	Příloha č. 1 – Studenti veřejných vysokých škol v ČR v letech 2013-2021	I
	Příloha č. 2 – Dotazník	II
	Příloha č. 3 – Informovaný souhlas.....	VI
	Příloha č. 4 – Průvodní email.....	VII

Úvod

Diplomová práce pojednává o spojení work–life balance (WLB) a studia. Jde o téma, které se dotýká všech pracujících rodičů, kteří se snaží o skloubení studia s pracovními a rodinnými povinnostmi.

Work–life balance je důležitým celosvětovým tématem. V Evropské unii je mu věnována pozornost z hlediska vyrovnání příležitostí žen a mužů na trhu práce a je také jedním z ekonomických nástrojů, jak podpořit produktivitu práce a snížit nezaměstnanost (Sokačová & Kolářová, 2010). Česká republika, která je součástí Evropské unie (EU), se podílí na vytváření směrnice Work-life balance a její prvky se přenášejí do české legislativy (Směrnice Work-life Balance, 2021). Důležitost WLB si české firmy uvědomují a personalisté a mladší generace kladou stále větší důraz na sladění práce a soukromého života. Toto téma je tak součástí politických debat, firemních strategií i rodinných plánů a diskuzí.

Vzdělání a vzdělávání je otázkou nejen udržení si konkurenceschopnosti na trhu práce, ale jde o neustálé přizpůsobování se změnám ve společnosti i technologickým novinkám. Mnoho zaměstnavatelů požaduje po svých zaměstnancích další odborné vzdělávání a sami zaměstnanci si důležitost vlastního seberozvoje uvědomují a možnost dalšího vzdělávání u zaměstnavatele požadují. Další možností vzdělávání je návrat do školních lavic. Lidé si zvyšují kvalifikaci v každém věku a vracejí se do škol i po mnohaletém přerušení vzdělávací dráhy.

Právě na tyto účastníky vzdělávání je zaměřena tato práce. Konkrétně na studenty kombinované formy studia na vysoké škole (VŠ), kteří jsou také pracujícími rodiči. To, jak se daří těmto studentům zvládat rovnováhu mezi prací, rodinou a studiem, je předmětem výzkumné části práce. Z poznatků WLB je zřejmé, že sladit práci a rodinu je mnohdy obtížné a přidat si ke všem

povinnostem ještě studium, se může jevit jako nemožné a nezvladatelné. Přesto pracující a zároveň studující rodiče existují. Co pomáhá skloubit všechny tři oblasti rovnováhy a zvládnout pracovní, rodinné i studijní povinnosti, právě na to se diplomová práce zaměřuje.

V první kapitole teoretické části je objasněn pojem netradiční student, popsána kombinovaná forma studia a definována forma podpory ze strany vzdělávací instituce. Druhá kapitola objasňuje téma work–life balance v celé jeho komplexnosti. Ve třetí kapitole jsou identifikovány tři oblasti, ve kterých je možné čerpat podporu WLB. Jde o oblasti české legislativy, zaměstnání a rodiny. Formy podpory, které v těchto oblastech mohou být využívány, jsou doplněny o poznatky zahraničních studií, které se zaměřily na work–life–study balance. Uvedené kapitoly určují teoretická východiska pro empirickou část, která jsou popsána ve čtvrté kapitole. Čtvrtá kapitola objasňuje rovněž metodologii výzkumu, použitou výzkumnou metodu, výzkumný soubor a sběr dat. Pátá kapitola se věnuje analýze posbíraných dat a odpovědím na výzkumné otázky. Hlavním cílem je zjistit, jaké formy podpory pracující a studující rodiče využívají.

Závěry výzkumu by měly potvrdit výsledky dosavadních studií v tom, že studující a pracující rodiče potřebují podporu, aby mohli studium s prací a rodinou skloubit. Práce má také upozornit na téma work–life–study balance, kterému zatím není věnována velká pozornost nejen u nás, ale ani ve světě.

1 Terciární¹ vzdělávání v ČR

Kapitola první je zaměřena na seznámení se s vysokoškolským systémem v České republice (ČR) a jsou zde vymezeny jednotlivé formy studia. Pro tuto práci je zásadní kombinovaná forma studia, které bude věnována kapitola 1.1, ve které bude definován netradiční student.

Netradiční student bude respondentem výzkumu v empirické části diplomové práce, a proto je potřeba tohoto studenta identifikovat a popsat. Vymezení netradičního studenta spolu s poznatky z work–life–balance vytvoří jasnou představu respondenta splňujícího požadavky výzkumu, kterými jsou pracující a zároveň studující rodiče.

Statistiky, které jsou uváděny v kapitole 1.2, popisují klesající trend u studentů kombinovaného studia v ČR a srovnávají vysokoškolské vzdělávání u nás s ostatními zeměmi OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj -Organisation for Economic Co-operation and Development). Klesající trend v počtu studentů kombinovaného studia lze vyčíst i ze statistik MŠMT (Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy).

Práce se zaměřuje na skloubení práce, rodiny a studia, kdy respondentem je student vysoké školy v kombinované formě, proto je nezbytné v kontextu práce tento klesající trend zmínit. Cílem práce není odhalit, proč klesá počet studentů vysokých škol v České republice, ale zjistit více informací o tom, jak se daří pracujícím a studujícím rodičům skloubit veškeré povinnosti se studiem a jaké formy podpory k tomuto sladění využívají.

V kapitole 1.3 budou popsány výsledky studie z Portlandu, která se zaměřuje právě na sladování terciárního vzdělávání s prací a rodinným životem.

¹ Pojem terciární vzdělávání není legislativně definován, přesto se v oficiálních dokumentech používá. Terciární vzdělávání zahrnuje vzdělávání vysokoškolské (bakalářský studijní program, magisterský studijní program, doktorský studijní program) a vyšší odborné vzdělávání (*Evropská komise: Eurydice, 2023*).

„Vysoká škola je vzdělávací instituce (právní osoba) poskytující terciární vzdělávání. Jde o nejvyšší článek vzdělávací soustavy“ (*Vysoké školy (VŠ) – charakteristika, typy a forma studia*, 2015). Pro zápis na vysokou školu musí mít student dokončené střední vzdělání zakončené maturitní zkouškou.

„Studium na vysoké škole probíhá v prezenční, distanční nebo kombinované formě a studijní program má tři stupně: bakalářský, magisterský a doktorský“ (*Vysoké školy (VŠ) – charakteristika, typy a forma studia*, 2015). Standardní doba studia v bakalářském programu je 3 až 4 roky a je přípravou na magisterský program nebo zaměstnání. Navazující magisterský program trvá 2 až 3 roky, nebo 5 až 6 let u oborů, jako je například právo nebo lékařství, které vyžadují delší přípravu a nenavazují na bakalářský program. „Doktorský program navazuje na magisterský a je zaměřen na vědeckou a výzkumnou činnost“ (*Vysoké školy (VŠ) – charakteristika, typy a forma studia*, 2015). Po úspěšném zakončení studia je absolventům udělen titul dle příslušného stupně a studijního oboru.

“Podle právní formy existují v ČR vysoké školy veřejné, soukromé a státní. Veřejné VŠ jsou zřizovány a rušeny zákonem a jsou financovány především dotacemi ze státního rozpočtu. Soukromé VŠ jsou financovány především z vlastních zdrojů, může jim však být poskytnuta státní dotace. Státní VŠ jsou policejní a vojenské, jsou zřizovány zvláštním zákonem a v ČR působí dvě, obě univerzitního typu. Jsou spravovány ministerstvy (vnitra a obrany), nemají právní subjektivitu a jsou organizačními složkami státu“ (*Vysoké školy (VŠ) – charakteristika, typy a forma studia*, 2015). Legislativa a metodické pokyny pro vysoké školy jsou upraveny zákonem o vysokých školách, zákon č. 111/1998 Sb. (*Zákon č. 111/1998 Sb.*, 2023).

1.1 Kombinovaná forma studia na VŠ, netradiční studenti

Kombinované studium je jednou z forem studia na VŠ definované vysokoškolským zákonem. Velmi často se užívá také pojem distanční

(dálkové) studium, což znamená, že studenti dochází do školy např. jedenkrát týdně na odpolední vyučování či konzultace, případně toto studium probíhá formou on-line přednášek dle rozvrhu studenta. Tato forma studia dnes bývá většinou nahrazována právě zmíněným kombinovaným studiem.

Kombinovaná forma studia je kombinací dálkového a prezenčního studia, kdy výuka probíhá v celodenních blocích většinou jednou za 14 dní. Frekvence bloků je individuální dle rozvrhu příslušné vysoké školy a také oboru. Na některých oborech je např. výuka organizována v třídním bloku jednou za měsíc. Obsahově se výuka v kombinované formě neliší od prezenční formy, nicméně jsou probrány zejména nejobtížnější části výuky a je zde vyšší náročnost na domácí přípravu a samostudium. Studenti mají stejná práva a povinnosti jako studenti prezenční formy. Účastníky této formy studia jsou zejména zaměstnaní lidé starší 26 let, může se však jednat i o studenty, kteří studují prezenčně a zároveň studují další obor v kombinované formě (Kombinované studium - oč v něm běží?, 2010).

Zkouška pro zakončení předmětu je stejná pro prezenční i kombinované studium. Studijní plán pro kombinované studium je většinou pevně daný, zatímco studenti prezenční výuky si mohou svůj studijní plán sestavit sami, zejména co se týká volitelných předmětů. Počet povinných předmětů i kreditů, které musí studenti získat je v obou formách studia přesně stanoven. Titul získaný v kombinovaném studiu je rovnocenný s titulem získaným prezenčním studiem (Kombinované studium - oč v něm běží?, 2010).

Tato práce je zaměřena na studenty vysokých škol, kteří při studiu zastávají také další role v životě, jako je role rodiče a role pracujícího, a na to, co jim pomáhá zvládnout roli studenta. Proto je potřeba blíže specifikovat tohoto studenta, který bývá v odborné literatuře označován také jako netradiční student.

Definice pojmu netradiční student není jednotná, ačkoliv se v odborné literatuře hojně používá. „Označení netradiční student pochází z anglosaského světa s dlouhou tradicí vzdělávání dospělých a má se za to, že o rozšíření tohoto termínu ve světě vzdělávání dospělých se významně zasloužila Patricia Cross“ (Novotný et al., 2021, s. 18–20).

Pojem netradiční student se má zejména vymezit proti skupině studentů ve věku 18–24 let, kteří zpravidla nastupují na vysokou školu do denního studia, a to hned po ukončení střední školy. Tito studenti bývají do jisté míry závislí na finanční podpoře rodiny a často žijí na vysokoškolských kolejích. Oproti tomu skupina netradičních studentů je velmi těžko uchopitelná jako celek zejména pro svoji heterogenost a diverzifikovanost. „Klíčové pro definici netradičního studenta je ve většině případů hledisko věku, což přímo souvisí s větší pracovní praxí i životními zkušenostmi, finanční nezávislostí a množstvím zastávaných sociálních rolí. V zahraničí se často bere v úvahu i hledisko sociálního, rasového či jiného znevýhodnění“ (Novotný et al., 2021, s. 18–20).

Slavík a kolektiv (2012) rozděluje studenty podle věku na:

- tradiční studenty, kteří studují v prezenční formě pregraduálního studia tj. adolescenti od vstupu na vysokou školu do cca 20 let a mladší dospělí mezi cca 20–35 lety;
- netradiční studenty, kdy jde o studenty postgraduálního studia, zejména doktorského, kombinovaného a distančního ve věku 35–45 let spadající do kategorie středně dospělí a skupinu starších dospělých ve věku 45–60 let.

Novotný a kolektiv (2021, s. 20) cituje nejkomplexnější pohled na kritéria netradičních studentů podle Remenicka, „který je použil ve studii popisující historický vývoj situace netradičních studentů v USA. Tyto studenty

vymezuje na základě sedmi charakteristik: odložený nástup na vysokou školu nejméně rok po ukončení střední školy, studium na částečný úvazek, finanční odpovědnost sama za sebe nebo za rodinu, která má další závislé členy, rodič samoživitel, pracovní zapojení na plný úvazek nebo student bez diplomu ze střední školy.“

Při aplikaci na české prostředí vychází ze dvou faktorů například Ellederová (2020): přerušovaná vzdělávací dráha a specifický způsob studia, kterým je zejména kombinovaná forma studia na vysoké škole. Novotný a kolektiv (2021) vymezuje netradiční studenty v rámci České republiky jako ty, co se vrátili ke studiu po přerušení vzdělávací dráhy a na vysokou školu nastoupili ve věku 26 let a více. „Věk 26 let je zvolen z toho důvodu, že v České republice od tohoto momentu ztrácejí studenti sociální benefity v podobě sociálního a zdravotního pojištění“ (Novotný et al., 2021, s. 20).

1.2 Studenti VŠ v kombinované formě studia v číslech, aktuální vývoj u nás i ve světě

Počty lidí studující v kombinované a distanční formě na veřejných vysokých školách a jak se tyto počty proměňují v čase, ukazují např. statistiky Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy, ze kterých je vytvořena tabulka, která ukazuje počty studentů kombinovaného studia na veřejných vysokých školách v ČR v letech 2013 – 2021 (viz příloha č. 1). V tabulce vidíme, že počet studentů všech veřejných vysokých škol v ČR v distančním a kombinovaném studiu dosahuje v letech 2013 – 2021 v průměru 55 558 studentů za rok. Z údajů lze vysledovat klesající trend, kdy v roce 2013 bylo studentů zhruba 67 tisíc a v roce 2021 už jen necelých 48 tisíc.

Pokud bychom se chtěli podívat na vysokoškolské vzdělávání v ČR a ostatních zemí OECD, pak mezi lidmi ve věku 25–64 let v České republice je magisterské studium nejčastějším terciárním vzděláním u 19 % populace, následuje bakalářské studium u 7 % a krátkodobé terciární vzdělání s méně

než 1 %. To se liší od průměru zemí OECD, kde jsou nejčastější bakalářský titul (19 %), následovaný magisterským titulem (14 %) a krátkým cyklem terciární kvalifikace (7 %). Stejně jako ve všech zemích OECD má doktorský titul jen malý zlomek populace: v ČR je tento podíl 1 % (*Education at a Glance 2022: OECD Indicators, 2022*).

Dosažení terciárního vzdělání vytváří širokou škálu výhod na trhu práce, včetně vysoké míry zaměstnanosti, i když zde existují značné rozdíly v závislosti na oboru studia. Umožnění studentům zapsat se na kombinované studium je důležitým způsobem, jak usnadnit přístup k terciárnímu vzdělávání. Mnoho studentů kombinovaného studia by nemohlo studovat v denním studiu například proto, že mají povinnosti péče o děti nebo musí pracovat, aby si mohli studium financovat.

Podíl studentů kombinovaného studia na terciární úrovni je v ČR 2 %, což je pod průměrem OECD (22 %) a od roku 2013 se stále snižuje (*Education at a Glance 2022: OECD Indicators, 2022*). Celkově tedy vidíme, že počet lidí terciárního vzdělání je v České republice nižší, než je v zemích OECD. Navíc lze ze statistik MŠMT vyčíst, že ukazatel počtu studentů kombinovaného studia na vysokých školách v ČR má od roku 2013 klesající tendenci.

1.3 Formy podpory studia v terciárním vzdělávání ze strany vzdělavatele (Portlandská studie)

Na sladování terciárního vzdělávání s prací a rodinným životem se soustředí studie z Portlandu, která je zaměřena na konfliktní požadavky na práci, rodinu a školu u studentů městské univerzity. Autoři této studie vycházejí z konfliktů mezi prací a mimopracovní sférou, tak jak je definovali Greenhaus a Beutell (1985)² a rozšířili tuto definici konfliktu o mimopracovní sféru školy.

² Greenhaus a Beutell (1985) definovali konflikt mezi prací a domovem jako typ konfliktu mezi rolmi, v němž jsou požadavky na role vyplývající z jedné životní oblasti (práce nebo domov) neslučitelné s požadavky na role vyplývajícími z druhé oblasti (Maertz Jr. et al., 2019).

Autoři rozeslali dotazník na 1000 studentů portlandské státní univerzity starších 22 let, u kterých předpokládali založení rodiny. Většina těchto studentů pracovala více než 16 hodin týdně, do školy dojížděla a studovala na částečný úvazek. Návratnost byla 375 odpovědí, ze kterých výzkumníci vyvozovali míru konfliktu mezi prací a rodinou, mezi rodinou a školou, mezi prací a školou a výsledně hodnotu konfliktu práce – rodina – škola. Také zkoumali spokojenost se vzdělávacími zkušenostmi a podpůrné služby univerzity (Hammer et al., 1998).

Zjištění ukázala, „že nižší úroveň vnímané účinnosti podpůrných služeb a nižší úroveň spokojenosti se vzdělávacími zkušenostmi souvisely s vysokou mírou konfliktu mezi prací a školou“ (Hammer et al., 1998, s. 224). Výsledky naznačují, že je potřeba pomoci studentům lépe sladit požadavky práce a školy poskytováním takových podpůrných opatření, která by jim umožňovala lépe sladit vícenásobné požadavky vyplývající z jejich životních rolí. Příkladem mohou být změny rozvrhu hodin, semináře o zvládání stresu, flexibilita pracovních úvazků. Veškerá tato zjištění mají vést k vývoji služeb a strategií, která by měla pomoci studentům sladit práci, rodinu a školu a vést k větší spokojenosti se vzděláváním a k vyšší míře dokončení studia (Hammer et al., 1998).

V první kapitole byl nastíněn systém fungování vysokých škol v České republice. Bylo upřesněno, co znamená studium v kombinované formě, jak dlouho může toto studium trvat a kdo se studia účastní. Statistiky ukázaly klesající trend v počtech studentů kombinované formy na vysokých školách v České republice, což je jedním z důvodů, proč je důležité se na tyto studenty zaměřit. Byl vymezen pojem netradiční student, jehož definice není v odborné literatuře zcela jednotná.

Pro tuto práci bude netradiční student chápán jako student, který nastoupil na vysokou školu po přerušení vzdělávací dráhy a je finančně odpovědný za sebe

a za rodinu. Vzhledem k cíli práce je zde zásadní prvek rodiny, který se sldáuje s prvkem práce a studia, proto nebude respondent výzkumu limitován věkovým očekáváním, ale zásadní bude, zda pečuje o dítě, což vyplývá z work–life–balance.

Ze studie v Portlandu vyplynulo, že nižší úroveň spokojenosti se vzdělávacími zkušenostmi souvisely s vysokou mírou konfliktu mezi prací a školou. Studenti by uvítali flexibilnější přístup školy při vytváření rozvrhu a další podpůrná opatření ze strany školy, která by jim umožnila lépe sladit požadavky na práci, rodinu a studium. Tato zjištění budou použita v empirické části práce.

2 Work–life balance (WLB) teoretický rámec pro Work–life–study balance

Ve druhé kapitole bude popsán pojem work–life balance. Je nezbytné pochopit tento proces skloubení oblastí práce a života a jeho důležitost, protože dodá teoretický rámec pro work–life–study balance. Důraz WLB je kladen zejména na rodinu a na možnosti jejího sladění s prací. Někteří autoři tvrdí, že možnost sladovat by měli mít všichni. Různé pohledy a překlady pojmu work–life balance ukáže kapitola 2.1.

V kapitole 2.2 bude téma WLB popsáno z pohledu trhu práce a významnosti pro ekonomiku nejen České republiky, ale i Evropské unie. Bude popsáno, jak Evropská unie ovlivňuje legislativu České republiky, zejména zákoník práce. Historický vývoj směrnice WLB nastíní možný budoucí vývoj a ukáže důležitost výzkumů v oblasti WLB, ale i v oblastech souvisejících, jako je například sladování práce, rodiny a studia.

WLB zasahuje nejen do oblasti ekonomické, ale má dopady také na životní spokojenost. Jak souvisí životní spokojenost s work–life–balance a se vzděláním bude popsáno v kapitole 2.3.

Kapitola 2.4 se zaměří na WLB a dopady na zdraví. Nemoci z povolání, jako například syndrom vyhoření, jsou dnes stále častější, stejně jako trávení stále delší doby v zaměstnání. Ze statistik OECD vylučne, jak si vede Česká republika v rozdělení času mezi práci a volný čas v porovnání s ostatními státy OECD. Dále bude vymezeno, co si představit pod pojmem volný čas.

Kapitola 2.5 poukáže na skutečnost, že přes veškerou pozornost, která je věnována WLB, existuje jen hrstka zahraničních studií, které se věnují sladování práce, rodiny a studia. Většina výzkumů prvek studia zcela opomíjí a je tomu tak např. i u výzkumu zpracovaného v roce 2016 pro Ministerstvo

práce a sociálních věcí České republiky. Přesto některé závěry tohoto výzkumu mohou být užitečné i pro výzkum work–life–study balance.

Kapitola č. 2 podá komplexní obrázek o WLB a dopadech do mnoha oblastí lidského života. Pochopení významu WLB, historického vývoje i následky nesouladu práce a života, je zásadní pro pochopení souvislostí work–life–study balance a celkové důležitosti otevření andragogického diskurzu k tématu sladování studia s ostatními životními rolemi.

2.1 Definice Work–life balance

S anglickým pojmem Work–life balance se dnes již běžně setkáváme i v České republice. Lze tvrdit, že si většina lidí dokáže představit, jaký je jeho význam. Přeložením do češtiny získáme spojení sladění nebo harmonizaci osobního a pracovního života. Jak uvádí (Halířová, 2014, s. 9), „sladění můžeme chápat jako proces, během něhož má dojít ke sbližování či skloubení více složek, respektive aspektů v rámci určité oblasti, regionu nebo sféry činnosti. Harmonizace má společný slovní základ s výrazem harmonie, který v nás evokuje pozitivní pocity, neboť se jedná o stav bezproblémový, vyvážený či dokonce dokonalý.“

V souvislosti s pracovním a rodinným životem a spojením těchto dvou stránek, bychom jen stěží mohli hovořit o dokonalém či bezproblémovém vztahu. Toto téma naopak vyvolává řadu otázek a je mu v poslední době věnována velká pozornost právě pro komplikované zajištění vyváženosti obou světů. Harmonie je velmi subjektivním ukazatelem pro každého člověka. Záleží na tom, v jakém bodě životní dráhy se zrovna nacházíme. Homfray a kolektiv (2022, s. 59–64) uvádí tři základní překlady pojmu work–life balance:

- „harmonizace práce a rodinného (či soukromého) života,
- rovnováha mezi pracovním a rodinným (či soukromým) životem,

- „sladování práce a rodinného (soukromého) života“.

Lze vnímat důraz, který je kladen na rodinu a je přítomný ve všech pojmenováních. Soukromý život bez rodiny se v diskuzích o sladování příliš neobjevuje. Diskuze je definována jako rodinná. Oproti tomu Sokačová a Kolářová (2010, s. 75) tvrdí, že „koncept sladování pracovního a soukromého života je opředen řadou mýtu a stereotypů. Jedním z nejsilnějších je to, že se sladování týká pouze žen, respektive žen–matek. Ve skutečnosti jde však o to, že sladovat by měli mít možnost všichni: ženy i muži, rodiče i bezdětní. Pod pojem sladování pracovního a soukromého života spadá celá řada opatření, nástrojů a aktivit, které zaměstnancům usnadňují skloubit práci s jejich dalšími aktivitami (studium, péče o blízké, koníčky, sportovní a kulturní vyžití, práce pro komunitu, a další)“.

Nejčastěji se však v souvislosti s work–life balance hovoří o sladění role rodičovské s rolí pracovní. Přestože práce je zaměřena na prvek studia ve WLB, budou i dále zkoumány možnosti a formy podpory, které mohou lidé využívat při sladování pracovního a soukromého života. Tyto poznatky budou využity pro určení forem podpory pro sladování práce–rodiny– studia. Je potřeba si uvědomit, že sladování soukromého a pracovního života je významné téma právě proto, že je těžké souladu dosáhnout a tento nesoulad nás ovlivňuje ve všech oblastech života. Sladování pracovního a soukromého života je celosvětovým tématem, protože má vliv na naši ekonomickou aktivitu.

2.2 WLB v kontextu trhu práce

Sladování pracovního a soukromého života je velkým tématem celé Evropské unie, pro niž je „způsobem vyrovnání příležitostí žen a mužů na trhu práce, ale také jedním z ekonomických nástrojů, jak podpořit produktivitu práce a snížit nezaměstnanost“ (Sokačová & Kolářová, 2010, s. 75). Jde o téma, které

již delší dobu rezonuje napříč Evropou, a proto se na vytvoření legislativy podílejí všechny členské státy.

Česká republika, která je součástí EU, se na tvorbě strategie nejen podílí, ale směrnice Work-life Balance je pro nás závazná a je potřeba ji implementovat do české legislativy. „Evropská strategie zaměstnanosti je založena na společně dohodnutých cílech, které jsou obsaženy ve směrnicích zaměstnanosti. Tyto směrnice, které nejsou právně závaznými normami, byly poprvé přijaty v roce 1997 na zasedání Evropské rady v Lucemburku. Celkový počet prvních 19 směrnic byl rozčleněn do čtyř pilířů“ (Kotýnková & Vysoká škola ekonomická v Praze, 2006, s. 50).

Právě čtvrtý pilíř se věnoval rovným příležitostem a podpoře rovných šancí pro muže i ženy a možnosti sladit pracovní a rodinný život a obsahoval:

- Směrnici 16, o vyrovnání rozdílů v postavení mužů a žen, boj proti diskriminaci, zvýšení nebo snížení počtu žen v určitých sektorech,
- Směrnici 17, zaměřenou na pracovní a rodinný život,
- Směrnici 18, která se věnuje usnadnění opětovného návratu žen a mužů do zaměstnání po přerušení,
- Směrnici 19, o podpoře v začleňování osob se zdravotním postižením do pracovního procesu (Kotýnková & Vysoká škola ekonomická v Praze, 2006).

Od roku 1997 členské země vypracovávaly plány zaměstnanosti a směrnice byly v průběhu let zpřesňovány, rozšiřovány a inovovány, například počátkem roku 2001 dokumentem 2001-63-ES (Kotýnková & Vysoká škola ekonomická v Praze, 2006).

Aktuální a závazná je směrnice, kterou přijala Rada EU dne 13. června 2019. Cílem této směrnice je “zvýšit účast žen na trhu práce a využívání pracovního volna z rodinných důvodů a pružného uspořádání práce. Díky tomuto

právnímu předpisu budou mít rodiče a pečující osoby možnost lépe sladit svůj pracovní a soukromý život. Hlavními prvky směrnice jsou:

- otcovská dovolená – nárok na minimálně 10 pracovních dnů dovolené v období kolem narození dítěte pro otce nebo druhého rodiče,
- rodičovská dovolená – individuální právo na 4 měsíce rodičovské dovolené, z nichž 2 měsíce jsou placené a mezi rodiči nepřenosné,
- pečovatelská dovolená – nárok na 5 pracovních dní volna ročně pro pečující osoby,
- pružné uspořádání práce – právo rodičů žádat o tyto režimy bylo rozšířeno na pracující pečovatele“ (Směrnice Work-life Balance, 2021).

Obečným cílem této směrnice je snaha o zajištění rovného přístupu pro ženy i muže na trhu práce a zajištění rovného přístupu na pracovišti. Tyto snahy vychází ze základních zásad EU. Stále platí, že v Evropské unii jsou ženy nedostatečně zastoupeny jak na trhu práce, tak zejména ve vedoucích a řídicích pozicích (Směrnice Work-life Balance, 2021).

Z výše uvedeného vývoje je zřejmé, že směrnice WLB doznává v čase úprav, které reagují na změny ve společnosti. Ještě pár desítek let zpět bylo nemyslitelné, aby muž zůstal s dítětem na otcovské dovolené. Nikoho zřejmě nenapadlo, že by se tématem mužů pečujících o děti zabývala celá Evropa a vydala k tomu i závaznou směrnici.

Z vykresleného vývoje lze čerpat naději, že v budoucnu bude v rámci sladování života zohledněno také vzdělávání. Všichni pracující rodiče, kteří se rozhodnou studovat budou moci čerpat formy podpory, které budou legislativně ukotveny jak na úrovni států, tak v evropské nebo celosvětové úrovni.

2.3 WLB v kontextu životní spokojenosti

V celosvětovém měřítku se work–life balance zabývá také OECD. OECD je zkratka Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development). Organizace vznikla v roce 1960 v Paříži, aktuálně sdružuje 38 států a Česká republika je členem od 21. prosince 1995 (*Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (OECD)*, 2023). OECD mimo jiné sleduje a porovnává blahobyt jednotlivých členských zemí z pohledů 11 témat, která označila za zásadní v oblasti materiálních životních podmínek a kvality života. K tomuto vyhodnocení používá Index Lepšího Života (BLI, Better Life Index³).

Z výsledků BLI z roku 2016 vyplývá, že s vysokou životní spokojeností souvisí jednak vytvoření silné sítě přátel, ale také zajištění rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. BLI v době sběru dále uvedených dat použilo více než 110 tisíc lidí ve 180 zemích. Tito lidé hodnotili spokojenost se životem a zdraví a vzdělání jako nejdůležitější faktory pro jejich životní pohodu (*The path to happiness lies in good health and a good job, the Better Life Index shows*, 2016).

Výsledky ukazují, že v Latinské Americe je jako nejdůležitější hodnoceno vzdělání. V Severní Americe jsou hlavními prioritami životní spokojenost a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, zatímco v Evropě jsou hlavními zájmy zdraví, komunita a životní prostředí. Spokojenost se životem je obecně nejvyšší v Dánsku, Norsku a dalších severských zemích, stejně jako ve Švýcarsku, na Novém Zélandu, v Kanadě a Austrálii, tzn. v zemích, které dosahují vysoké úrovně zaměstnanosti, kvality pracovních míst a zdraví

³ „BLI je interaktivní nástroj, který se snaží zapojit občany do diskuze o měření well-being (dobrého bytí), zohledňuje celkem 11 faktorů ve dvou skupinách. Ve skupině materiální životní podmínky jsou faktory jako bydlení, příjem a pracovní místa. Skupina kvalita života obsahuje faktory společnost, vzdělání, životní prostředí, vládu, zdraví, životní spokojenost, bezpečnost a work–life balance. Každý z faktorů je postaven na jednom až čtyřech specifických indikátorech, kdy např. indikátory pracovních míst jsou míra zaměstnanosti, osobní výdělek, dlouhodobá míra nezaměstnanosti a bezpečnost práce. Zohledňované aspekty u work–life balance jsou doba, kterou osoba stráví v práci, a čas věnovaný volnému času a osobní péči“ (*The path to happiness lies in good health and a good job, the Better Life Index shows*, 2016)

obyvatelstva (*The path to happiness lies in good health and a good job, the Better Life Index shows*, 2016).

Mezi země, kterým se nejlépe daří sladit pracovní a soukromý život patří země s různou ekonomickou výkonností, jako je Rusko, Maďarsko, Itálie a Irsko (*The path to happiness lies in good health and a good job, the Better Life Index shows*, 2016). Z výše zmíněných výsledků je zřejmé, že vzdělání je důležitým faktorem pro životní pohodu. Právě vzdělání mnohdy určuje naši společenskou prestiž, postavení na trhu práce a ovlivňuje naši ekonomickou situaci a úroveň života.

Jak uvádí Plamínek (2014, s. 52–53), „v průběhu dvacátého století se začaly prosazovat hodnoty jako peníze, prestiž, přepych a pohodlí“. Chápání přepychu se však změnilo a jako luxus je dnes chápán spíše klid, dostatek prostoru a možnosti být sám, soustředit se na sebe a být sám se sebou. Novými hodnotami jsou volný čas, klid a samota, kvalita životního prostředí, poznání, zdraví a bezpečí. Ve zvládnutí těchto trendů dle Plamínka (2014) bude mít vzdělání zásadní roli.

Z výsledku BLI se dá usuzovat, že rovnováha mezi pracovním a osobním životem, zdraví, zaměstnanost, životní prostředí, vzdělání – všechny tyto faktory, jsou důležitými podmínkami spokojeného života. Schopnost sladování práce a soukromého života má dopad na naše zdraví a životní spokojenost. Dosažené vzdělání ovlivňuje naše možnosti na pracovním trhu a zaměstnanost, což má vliv na životní pohodu. Z nastíněného úhlu pohledu se jeví veškeré formy podpory životní spokojenosti jako nezbytné, a to ve všech výše zmíněných oblastech včetně studia.

2.4 WLB v kontextu zdraví

Dalším důležitým aspektem rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem je množství času, které člověk tráví v práci. Dnes existují důkazy, které naznačují, že dlouhá pracovní doba může poškodit zdraví, ohrozit bezpečnost a zvýšit stres. Požadavky zaměstnavatele na stále vyšší pracovní

výkon, obavy o udržení místa a zabezpečení rodiny, nás mohou dovést až k přepracování. Nebezpečí z přepracování je skutečné, což dokládá fakt, že Světová zdravotnická organizace počátkem roku 2019 zařadila syndrom vyhoření⁴ mezi nemoci z povolání (International Classification of Diseases, 2019).

Evropská agentura pro bezpečnost a zdraví rovněž považuje pracovní stres za jeden z největších zdravotních a bezpečnostních problémů současné Evropy. „Postihuje téměř každého čtvrtého zaměstnance“ (Sokačová & Kolářová, 2010, s. 13). Ve zprávě Evropského výzkumu pracovních podmínek – European Working Conditions Survey (EWCS) z roku 2000 byl pracovní stres druhým nejčastějším zdravotním problémem souvisejícím s prací. Příčinou stresu na pracovišti mohou být například

- velký objem práce,
- nejistota zaměstnání,
- šikana,
- nedostatek kontroly nad svou prací,
- nedostatek podpory od kolegů i vedení (Sokačová & Kolářová, 2010).

Veřejná zdravotní pojišťovna České republiky (VZP) uvádí, že od roku 1974, kdy byl syndrom vyhoření poprvé vědecky popsán, jeho výskyt stále roste, a to celosvětově. V České republice dle VZP a dat z roku 2016 trpí syndromem vyhoření každý pátý Čech. (Syndrom vyhoření – přichází nenápadně, ale ničí důsledně, 2021).

⁴ „Syndrom vyhoření je v podstatě stav chronického stresu, který vzniká z vysokého pracovního vytížení. Vede k fyzickému a emocionálnímu vyčerpání, cynismu a odloučení, dokonce i pocitům méněcennosti a nedostatku úspěchu. Když se syndrom vyhoření blíží, už nejste schopni účinně fungovat na osobní ani profesní úrovni“ (Zdravotnické zařízení Ministerstva vnitra, 2024). Typickými příznaky vyhoření jsou: chronická únava, nespavost, zapomínání, zhoršená koncentrace a pozornost, úzkost, častější nemoci, ztráta chuti k jídlu, zlost, podrážděnost, aj. (Zdravotnické zařízení Ministerstva vnitra, 2024).

V zemích OECD tráví v placené práci 10 % zaměstnanců 50 nebo více hodin týdně. Procento mužů pracujících velmi dlouhou dobu v placené práci v zemích OECD je téměř 14 %, ve srovnání s přibližně 6 % u žen. Méně hodin strávených v placené práci u žen nemusí nutně vést k většímu volnému času, protože čas věnovaný volnému času je pro muže a ženy ve všech 22 zkoumaných zemích OECD zhruba stejný. Pracovník na plný úvazek v OECD věnuje v průměru 63 % dne (neboli 15 hodin) osobní péči a volnému času. Času na osobní péči a volný čas věnují pracovníci v ČR podobnou část dne, jako je průměr OECD, tzn. 15 hodin (*Work-Life Balance*, 2023).

Volno je chápáno jako součet času osobní péče (tj. množství času stráveného spánkem, jídlem a pitím, jinými činnostmi osobní péče a cestováním spojeným s osobní péčí) a volného času (tj. množství času stráveného sportem, stykem s přáteli a příbuznými, návštěvou nebo účastí na akcích, sledováním televize nebo poslechem hudby, jinými volnočasovými aktivitami a času spojenému s cestováním za volnočasovými aktivitami). Započítává se pouze čas strávený hlavními nebo primárními aktivitami. Čas strávený volnočasovými aktivitami tak může být pravděpodobně podceňován, a to zejména proto, že volnočasové činnosti jsou často vykonávány v kombinaci s jinými úkoly, jako např. telefonování s přítelem při vaření (*How's Life?* 2020, 2020).

Z výsledků průzkumu OECD můžeme usuzovat, že se Česká republika nijak statisticky významně neodlišuje od ostatních států OECD, zejména co se týče času tráveného v placené práci a hodin věnovaných volnočasovým aktivitám. Těchto výsledků dosahujeme i přes tvrzení Gillnerové a kolektivu (2011, s. 211), že „snažování se u nás začala věnovat pozornost až v souvislosti s přípravami a vstupem do Evropské unie“. V té době byl hlavním aktérem v zavádění opatření v oblasti sladování práce a rodinného života stát spolu s odbory a zaměstnavateli. Dnes se hlavní zodpovědnost přesouvá především na zaměstnavatele.

2.5 WLB v kontextu studia

Z předchozích kapitol je zřejmé, že WLB má již několik let značnou pozornost jak na světové tak i evropské úrovni. Studiu bohužel taková pozornost zatím věnována není. V České republice jen stěží najdeme odbornou literaturu, která by se zajímala o formy podpory související se sladčováním práce, rodiny a studia. Lze najít pár zahraničních studií, které se snaží na problematiku work–life–study balance upozornit. Cíle a závěry těchto studií jsou pak v kontextu demografických, ekonomických a legislativních podmínek daných zemí.

Diplomová práce bude čerpat ze studií, které pocházejí z různých zemí. Dvě země jsou členskými státy OECD, kde problematika WLB není neznámou, jak vyplývá z údajů zmíněných výše. Další dvě studie se zabývají problematikou sladění studia s různými životními povinnostmi studentů v Ghaně a Indii. Všechny zmíněné studie přinášejí cenné poznatky, které budou využity jak v teoretické, tak praktické části této práce a větší pozornost jim bude věnována v dalších kapitolách.

V České republice existují výzkumy zkoumající WLB bez prvku studia. Jedním z výzkumů je „Výzkum veřejného mínění zaměřený na sladění pracovního a rodinného života a rovnost žen a mužů v oblasti rodinné politiky a trhu práce z roku 2016“, který zpracovala Technologická agentura České republiky pro Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Výzkum je zaměřený na rodiny s dětmi / dítětem do 18 resp. 26 let a na to jak vnímají politická a další prorodinná opatření v souvislosti se situací na trhu práce.

Výzkumné otázky hledaly odpovědi na:

- „jak rodiny s dětmi vnímají prorodinná opatření v ČR a s jakými problémy se rodiny s dětmi setkávají;

- jaké služby mohou a chtějí rodiny s dětmi využívat v oblasti sladění pracovního a rodinného života;
- jaká je situace v oblasti rovnosti žen a mužů a diskriminace na trhu práce;
- jak lze vzhledem k demografickému stárnutí populace zajistit dostatečnou kvalitu života starší generace;
- jaký je význam rodiny pro úspěšnou realizaci politiky přípravy na stárnutí v ČR“ (Výzkum veřejného mínění zaměřený na sladění pracovního a rodinného života a rovnost žen a mužů v oblasti rodinné politiky a trhu práce: Výzkumná zpráva, 2016).

Důležitým zjištěním, vyplývajícím z tohoto výzkumu, je to, že v ČR je obvyklé, že na rodičovskou dovolenou nastupují převážně matky. „Otcové, v souladu se současným nastavením genderových rolí, reagují na trh práce, který neposkytuje příliš mnoho možností k harmonizaci práce a rodiny tím, že přijmou za svůj tzv. model mužské pracovní participace, který obnáší nepřerušovanou pracovní dráhu s prací na plný úvazek. Matky naopak, v souladu s nastavením genderových rolí, na takovém trhu práce reagují tak, že využívají alespoň těch možností, které pro harmonizaci pracovního a rodinného života využít lze, i když se sankcemi pro kariérový růst a někdy dokonce i pracovní uplatnění vůbec“ (Hašková, 2003, s. 59). Při rozhodování otců, zda nastoupit na rodičovskou dovolenou, hraje také velkou roli ekonomický faktor a příjmová nerovnost na trhu práce.

Dalším zjištěním je, že pracující rodiče využívají nástroje pro lepší organizaci času, jako jsou přizpůsobení pracovní doby, práce z domova nebo zkrácené úvazky. Zpráva uvádí, že firemní benefity ve formě hlídání dětí na pracovišti nebo příspěvky na hlídání dětí jsou žádané, nicméně v praxi se s nimi rodiče moc neseťkávají. Výsledky také ukazují „že méně kvalifikovaní zástupci rodin

častěji pracují na pozicích, kde je malá možnost flexibility, či je přímo vyloučena možnost práce z domova“ (Výzkum veřejného mínění zaměřený na sladění pracovního a rodinného života a rovnost žen a mužů v oblasti rodinné politiky a trhu práce: Výzkumná zpráva, 2016). Tato česká studie tak vyvolává otázky, zda ženy a muži mají, vzhledem ke svým genderovým rolím, ke vzdělávání stejný přístup a zda nepotřebují jiné formy podpory pro skloubení pracovních a rodinných povinností se studiem.

Druhá kapitola objasňuje, co znamená work–life balance. WLB zasahuje do ekonomiky a trhu práce, ovlivňuje lidskou spokojenost i zdraví. Jde o důležité téma, kterému je věnována řada výzkumů OECD. Rovněž proměňuje legislativu Evropské unie i České republiky. Má dopady na zaměstnavatele a každého pracujícího člověka. Není snadné dosáhnout souladu, mnohem častěji se potýkáme s nesouladem, proto je WLB věnováno mnoho pozornosti. Existuje řada výzkumů na téma WLB, některé i v České republice, ale je jen málo studií, které by se zaměřovaly také na prvek studia. Na základě poznatků druhé kapitoly se jeví jako nemožné, případně zdraví nebezpečné, pokoušet se při pracovních a rodinných povinnostech zvládnout ještě povinnosti studijní, přesto stále existuje nemalá řada netradičních studentů, kteří se o work–life–study balance pokoušejí. Formy podpory WLB mohou být nástrojem umožňujícím právě sladění práce a rodiny se studiem a bude jim věnována kapitola třetí.

3 Formy podpory WLB podle úrovní a strategií sladování

Třetí kapitola objasňuje, jaké strategie mají vliv na úspěšnost sladování pracovního a soukromého života. V podkapitolách bude uvedeno, které formy podpory při sladování pracovního a soukromého života vymezuje pracujícím česká legislativa a zaměstnavatelé, kterým tato legislativa stanovuje jejich práva a povinnosti. Jaký vliv mají společenské stereotypy na rodinný život v České republice a tím na možnosti sladování povinností mužů a žen. Oblasti a činitelé podpory budou rozděleni do tří úrovní. Podkapitoly třetí části mají zásadní význam pro empirickou část práce, proto jejich úvodům a závěrům bude věnována pozornost v rámci každé podkapitoly.

Přestože je problematika WLB primárně cílena na rodiče a pečující osoby, můžeme říct, že se work–life balance týká všech zaměstnanců. Jak uvádí Kuchařová a kolektiv (2019, s. 101) „otázka sladování pracovního a rodinného života je aktuální ve všech fázích rodinného cyklu“. Pracovním životem je míněna placená práce. Rodinný život je zaměřen na rodinu, péči o děti a další členy rodiny, včetně péče o domácnost a společenské volnočasové aktivity. Významné jsou rovněž individuální zájmy, a proto se někdy používá místo pojmu rodinný život, život soukromý.

Sladování práce a soukromého života v sobě zahrnuje nejen výše zmíněnou rodinnou složku, ale také čas na sebe sama, vzdělávání a vlastní volný čas. Strategie sladování těchto dvou složek je ovlivněna subjektivními parametry, jako např. vlastními kariérními ambicemi nebo hodnotovým žebříčkem a také externími vlivy, jako jsou situace na trhu práce, veřejné mínění a rodinná a sociální politika země. Vzdělávání, na které je tato práce zaměřena, tedy není ve work–life balance speciálně vymezeno jako prvek sladování, ale je zahrnuto do soukromého života. Pokud se tedy pracující rodič rozhodne studovat, musí

z některé složky života vypustit nebo upozadit určité aktivity, aby měl prostor pro studium.

Dle Junové (2012) můžeme sladování rozdělit do tří úrovní. Na úroveň společenskou, firemní a osobní. Všechny tyto úrovně významně ovlivňují, jak se nám daří sladovat osobní a pracovní život.

- Úroveň společenská zahrnuje zákony, státní podporu rodičů s malými dětmi, systém předškolní výchovy, školní družiny, rovný přístup nebo úlevy na daních. Patří sem také postoje a názory společnosti, včetně společenských stereotypů.
- Úroveň firemní odráží snahu zaměstnavatele o nižší fluktuaci zaměstnanců, vyšší pracovní efektivitu, snížení nemocnosti či zvýšení atraktivity firmy na trhu práce. V praxi se jedná zejména o flexibilní formy pracovních úvazků, extra volna a dovolené, firemní akce pro rodiny, aj.
- Třetí úroveň je úroveň osobní, kdy pouze na nás závisí, kolik času čemu věnujeme. Jde o aktivní zapojení sebe sama s vírou, že sladění je možné. Na toto sladování neexistuje univerzální návod, jde o dlouhodobý a individuální proces s přihlédnutím k vnitřním a vnějším podmínkám.

Soulad mezi osobním a pracovním životem se významně promítá do výkonů na pracovišti a také zasahuje do spokojenosti v osobním životě. Tyto dva světy (rodinný a pracovní) od sebe nelze oddělovat, ale je potřeba na ně nahlížet jako na celek. Důležitost souladu v oblasti pracovní i osobní zmiňuje již dnes řada autorů, a to nejen s ohledem na podávání vysokého pracovního výkonu, ale také jako prevenci stresu a vyhoření, zvýšení spokojenosti zaměstnanců a zvýšení kvality osobního života.

Homfray a kolektiv (2022, s. 54–58) konstatuje, že čím dál více si v rámci WLB získává pozornost psychická složka spokojenosti lidí. Mezi personalisty rezonuje otázka well-beingu a péče o duševní zdraví a politické diskuse se stále více zaměřují na sladování rodinného života a právo na společné trávení volného času.

Tříúrovňové sladování životních oblastí dle Junové (2012) bude dále v této práci použito pro vymezení teoretického rámce, ze kterého bude následně čerpat empirická část. Společenské stereotypy a postoje společnosti budou zařazeny do úrovně osobní, protože mají vliv na naše role v rodině, na vnímání sebe sama i na naše chování na pracovním trhu, oproti rozdělení podle Junové (2012). Blíže se touto problematikou bude zabývat kapitola úrovně osobní.

3.1 Podpora ze strany státu (úroveň společenská)

Tato kapitola je zaměřena na podporu ze strany státu a bude v ní popsána legislativa, která se v ČR věnuje problematice sladování osobního a pracovního života. Předpisem, který v České republice upravuje pracovněprávní vztahy, je zákoník práce. Flexibilní formy pracovních úvazků, které jsou v zákoníku práce ukotveny, budou detailně popsány v podkapitole 3.1.2. Přestože tyto formy pracovních úvazků jsou v rámci WLB cíleny převážně na pracující rodiče, mohou být výraznou formou pomoci netradičním studentům při skloubení studia s ostatními povinnostmi.

3.1.1 WLB a legislativa ČR

Cílem WLB je umožnit rodičům a pečujícím osobám lépe sladit pracovní a soukromý život a to tak, aby nebyli nuceni volit mezi rodinným životem a pracovní kariérou (*Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob*, 2022). „Sladování pracovního a soukromého života jednoduše znamená, že zaměstnanci a zaměstnankyně mohou do určité míry ovlivnit to, kdy a kde pracují“ (Sokačová & Kolářová, 2010, s. 75). V praxi to znamená, že

si je zaměstnavatel vědom toho, že jeho zaměstnanci mají i jiné životní role, nejen pracovní, a umožňuje jim tyto role naplňovat. Zaměstnavatel by měl mít snahu nastavit takové podmínky práce a firemní kulturu, které sladování umožňují (Sokačová & Kolářová, 2010).

Mezi hlavní nástroje, které mohou zaměstnavatelé v České republice využívat pro podporu rovnováhy mezi pracovním a osobním životem zaměstnanců, lze zařadit zejména flexibilní formy pracovních úvazků, mezi něž patří: sdílení pracovního místa, zkrácené úvazky, pružná pracovní doba, práce z domova a stlačený pracovní týden (Kašparová & Kunz, 2013). Podle výzkumu Naše společnost (Sociologické šetření české populace, z roku 2003), kdy se vyjádřilo 521 mužů a 526 žen, „je flexibilita pracovní doby ze strany ekonomicky aktivních lidí, kteří nejsou spokojeni se stavem harmonizace práce a rodiny ve svém životě nejčastěji zmiňovanou formou práce, kterou by považovali ve svém vlastním případě pro sladění pracovního a rodinného života za přínosnou“ (Hašková, 2003, s. 62). Další forma, která by respondentům výzkumu usnadnila sladění, je možnost pracovat z domova (Hašková, 2003).

3.1.2 Flexibilní formy pracovních úvazků dle české legislativy

Většina forem zkrácených úvazků je zakotvena v zákoníku práce, jiné jsou pak upraveny v kolektivních smlouvách a vnitřních směrnících firem. „Základním předpisem, který upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a tím i důležitým předpisem pro možnost sladování pracovního a rodinného života, je zákoník práce, zákon č. 262/2006 Sb., v platném znění“ (Český svaz žen, 2011, s. 11).

Sdílené pracovní místo

Tento institut byl zaveden do zákoníku práce s účinností od 1. 1. 2021. Konkrétně je upraven § 317a. Umožňuje dvěma nebo více zaměstnancům, aby si po dohodě se zaměstnavatelem sami určovali svou pracovní dobu dle svých potřeb. Pracovní místo je tak v pracovní době obsazeno pouze jedním

zaměstnancem a to podle písemné dohody uzavřené se zaměstnavatelem. Podmínkou je, aby zaměstnanci, kteří místo sdílí, vykonávali stejný druh práce a jejich pracovní doba byla sjednána na kratší dobu. Souhrn kratší pracovní doby zaměstnanců sdílejících pracovní místo nesmí překročit stanovenou týdenní pracovní dobu podle § 79 (Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců, 2023).

Úprava pracovní doby

Zaměstnavatel je povinen přihlížet k potřebám zaměstnanců pečujících o děti. Pokud požádá o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby zaměstnanec pečující o dítě mladší 15let věku, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který dlouhodobě pečuje o osobu závislou, je zaměstnavatel povinen této žádosti vyhovět, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody. Dle § 80 „kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době. Zvláštním právním předpisem je v tomto případě zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.“ (Zákon č. 262/2006 Sb. (verze 55), 2023; Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců, 2023). Poptávka po zkrácených úvazcích zejména ze strany žen je však mnohem vyšší než je nabídka na pracovním trhu (Hašková, 2003).

Stlačený pracovní týden

Jedná se o další vhodnou úpravu pracovní doby, kdy je pracovní doba rozvržena na menší počet dní, než je stanovený počet pracovních dnů v týdnu (Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců, 2023). Uvažujeme-li, že pracovní týden má 5 dní, pak je pracovní doba rozvržena do čtyř a méně dní v týdnu, kdy zaměstnanec musí pracovat tolik hodin, aby odpracoval vynechaný den/ vynechané dny.

Pružná pracovní doba

Tvoří ji kombinace úseků základních a volitelných. Začátek a konec základní doby stanovuje zaměstnavatel, v této době musí být zaměstnanec na pracovišti. Ve volitelném časovém úseku si začátek a konec pracovní doby volí zaměstnanec. Zákon stanovuje, že zaměstnanec v rámci délky směny nesmí odpracovat více než 12 hodin. Při pružné pracovní době musí být splněna průměrná týdenní pracovní doba, podle toho jak určí zaměstnavatel, maximální délka je vymezena § 78 odst. 1 písm. m. Za jakých podmínek se pružné rozvržení pracovní doby neuplatní, upravuje § 85 (*Zákon č. 262/2006 Sb. (verze 55), 2023*).

Práce z domova

Současný zákoník práce upravuje pouze ustanovení o zaměstnanci, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele. Toto ustanovení dle § 317 zní:

„Na pracovněprávní vztahy zaměstnance, který nepracuje na pracovišti zaměstnavatele, ale podle dohodnutých podmínek pro něj vykonává sjednanou práci v pracovní době, kterou si sám rozvrhuje, se vztahuje tento zákon s tím, že:

- a) se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, prostoje ani přerušování práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy,
- b) při jiných důležitých osobních překážkách v práci mu nepřísluší náhrada mzdy nebo platu, nestanoví-li prováděcí právní předpis jinak (§ 199 odst. 2) nebo jde-li o náhradu mzdy nebo platu podle § 192; pro účely poskytování náhrady mzdy nebo platu podle § 192 platí pro tohoto zaměstnance stanovené rozvržení pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit,

c) mu nepřísluší mzda nebo plat nebo náhradní volno za práci přesčas ani náhradní volno nebo náhrada mzdy anebo příplatek za práci ve svátek“ (*Zákon č. 262/2006 Sb. (verze 55), 2023*).

Ze současné právní úpravy vyplývá, že zaměstnanec může po dohodě se zaměstnavatelem vykonávat práci odkudkoliv, nejen z domova, i když toto řešení je nejpraktičtější a nejběžnější. Práce z domova má své výhody i nevýhody. Na jednu stranu může být pro zaměstnance benefitem. Zaměstnanec nemusí dojíždět do kanceláře, je ve svém přirozeném prostředí, práci si rozvrhuje dle svých časových možností. „Jak se při dlouhodobém čerpání home office ukázalo, při této formě práce se nejvíce objevují problémy prolínání soukromého a pracovního života“ (Tomšej, 2022, s. 163). V reakci na nevýhody home office spojené s náklady, které zaměstnancům vznikají, přichází novela zákona s účinností od 1. 10. 2023, která upravuje náhradu nákladů, které vzniknou zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce na dálku (*Zákon č. 262/2006 Sb. (verze 55), 2023*).

Dalším zákonem upravujícím formy zkrácených úvazků je Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, který definuje podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby. Úprava pracovní doby je konkrétně vymezena v § 116, a to takto:

1. „Služební úřad vytváří podmínky pro sladění rodinného a osobního života státních zaměstnanců s výkonem služby, zejména rozvržením služební doby včetně stanovení začátku a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby, povolováním kratší služební doby, sjednáváním možnosti vykonávat službu z jiného místa a zřizováním školských zařízení za účelem předškolního vzdělávání nebo poskytováním péče o dítě v dětské skupině podle jiného zákona.
2. Nebrání-li tomu řádné plnění úkolů služebního úřadu, služební orgán povolí těhotné státní zaměstnankyni, státnímu zaměstnanci se

zdravotním postižením nebo se závažným zdravotním důvodem, státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě, které dosud nedokončilo první stupeň základní školy, nebo osamělému státnímu zaměstnanci pečujícímu o dítě, které dosud nedosáhlo věku 15 let, změnu rozvržení služební doby, pružné rozvržení služební doby nebo kratší služební dobu; to platí obdobně i pro státního zaměstnance, který pečuje o osobu blízkou, která potřebuje značnou péči nebo pomoc ze závažného zdravotního důvodu“ (*Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, 2024*).

Flexibilní úvazky představují základní nástroj při sladování pracovního a soukromého života. Zaměstnanec má možnost podílet se a spolurozhodovat o formě a způsobu vykonávání pracovní činnosti. Možnost volby je důležitým faktorem, který snižuje vnímání stresu a zvyšuje angažovanost a motivaci (Junová, 2012). Na druhou stranu „u některých flexibilních forem práce se může projevit i tzv. negativní flexibilita, kdy jsou výhody flexibility pouze na straně zaměstnavatele. U částečných úvazků může například dojít pouze ke zkrácení odměny, ne však objemu práce“ (Sokačová & Kolářová, 2010, s. 29).

V kapitole 3.2 byly popsány úpravy pracovní doby, které umožňuje česká legislativa, zejména pak zákoník práce. Tyto flexibilní formy pracovních úvazků mohou využít netradiční studenti pro zvládnutí rovnováhy mezi prací, rodinou a studiem. Zkrácený úvazek, stlačený pracovní týden, případně práce z domova, mohou pomoci netradičním studentům skloubit studium s dalšími životními rolemi. Zda legislativou dané možnosti slouží jako forma podpory pro netradiční studenty, resp. zda tuto formu podpory zaměstnavatelé netradičním studentům poskytují a ti ji využívají, bude zkoumáno v empirické části.

3.2 Podpora ze strany zaměstnavatele (úroveň pracovní)

Z kapitoly vyplývá, že vzdělávání je důležitou součástí rodinné a pracovní rovnováhy a má přímé dopady na životní spokojenost jedince. Zaměstnavatelé by měli své zaměstnance v této spokojenosti a rovnováze podporovat. Tématem kapitoly bude, jaké formy podpory mohou netradiční studenti čerpat u zaměstnavatele v souvislosti se vzděláváním. Inspirace bude čerpána z indické studie, která je zaměřena na muže (studenty manažerských programů), kteří si studiem snaží zajistit konkurenceschopnost na pracovním trhu.

Jaké povinnosti plynou zaměstnavateli v souvislosti se vzděláváním zaměstnanců, bude popsáno v podkapitolách 3.2.1 a 3.2.2, které jsou zaměřeny na firemní vzdělávání, odborný rozvoj zaměstnanců dle české legislativy a zvyšování kvalifikace z potřeb zaměstnavatele. V souvislosti s WLB budou zmíněny další nástroje pomoci související s životní spokojeností, kterých se může zaměstnancům v zaměstnání dostat.

Úroveň pracovní úzce souvisí s úrovní společenskou, jelikož legislativa významně ovlivňuje práva a povinnosti firem a možnosti zaměstnanců. Podniky mohou kromě flexibilních úvazků volit a využívat i další možnosti k pozitivnímu ovlivňování WLB svých zaměstnanců. Jak zmiňuje Kaparová a Kunz (2013, s. 301–304), „podpora WLB ze strany podniků se netýká jen organizace pracovního času či organizace práce (např. volby optimální formy pracovní–právního vztahu), ale i nepracovního života zaměstnanců, přičemž tyto dvě sféry pronikají jedna do druhé a vzájemně se ovlivňují“. Dalšími nástroji na podporu WLB dle Kašparové a Kunze (2013, s. 301–304) mohou být:

- „Opatření ke snazšímu opětovnému začlenění navrátilších se zaměstnanců,

- poradenství či právní služby při krizových situacích (např. rozvod, finanční tíseň),
- různé formy zajištění péče o děti zaměstnanců (včetně podnikových školek či spolupráce s okolními zařízeními),
- udržování kontaktu se zaměstnanci i v době jejich rodičovské dovolené,
- zaměstnanecká linka na podporu opatření sladování osobního a pracovního života,
- podpora studia zaměstnanců při zaměstnání,
- poskytování podpory zaměstnancům v souvislosti s péčí o děti či starší příbuzné,
- podnikové vzdělávání na podporu zvládnání stresu, skloubení osobního a pracovního života,
- poskytování různých benefitů (vitaminové balíčky, sick days atd.),
- podnikové akce zahrnující členy rodin zaměstnanců.“

Veškerá podpůrná opatření slouží k větší spokojenosti zaměstnanců a k usnadnění pracovní i rodičovské role. Vzhledem k tomu, že práce je zaměřena především na prvek studia při sladování života pracovního a osobního, budou dále rozebírány formy podpory studia zaměstnanců při zaměstnání.

3.2.1 Firemní vzdělávání a mimofiremní vzdělávání v kontextu trhu práce

Cílem této kapitoly je uvést případy, kdy zaměstnavatel musí umožnit svým zaměstnancům osobní rozvoj nebo vzdělávání. Jak bude nastíněno níže, pokud zaměstnavatel nemá zájem na zvyšování kvalifikace zaměstnance, nemá povinnost zaměstnance ve studiu podporovat.

Jako zaměstnanci jsme neustále nuceni přizpůsobovat se požadavkům doby, ať už v technologických, demografických, kulturních a jiných oblastech. Proto, abychom se udrželi aktivní na trhu práce, je potřeba se neustále vzdělávat. „Dominantní kategorií ve struktuře předpokladů úspěchu na trhu práce představuje dosažená úroveň vzdělání. Statistiky dostatečně prokazují vazbu mezi touto úrovní a mírou nezaměstnanosti, strukturou příjmů a dalšími indikátory pozice na pracovním trhu“ (Kolibová, 2010, s. 238).

Potřebu vzdělávání jako nezbytnost pro udržení konkurenceschopnosti si uvědomují i respondenti indické studie „Work-Life-Study Balance and Executive Education: Case of India“. Studie je zaměřena na sladění pracovního a soukromého života a studia. Respondenty byli vedoucí pracovníci, kteří si zvolili studium jako možnost vyrovnání se s kariérní krizí.

Studie je zaměřena primárně na muže. Většina respondentů této studie jsou ženatí muži s průměrným věkem nad 36 let, rodiče dětí a vedoucí pracovníci, kteří prošli minimálně jedním rokem studia manažerských programů jako např. MBA, PGP, FPM, Ph.D. a jiných studijních programů. Jde o pracující manažery, podnikatele a odborníky, kteří se zapisují do vysokoškolských studií, aby se rekvalifikovali, případně si udrželi potřebnou míru odbornosti a dokázali být konkurenceschopni v dnešní dynamické době (Sharma et al., 2023).

Z výsledků studie vyplývá, že díky vzdělávání mnozí respondenti zvýšili svou společenskou prestiž, zlepšili se v prezentačních dovednostech a time managementu, ale také se potýkali s nedostatkem času na rodinu, s fyzickou únavou a neschopností dodržet studijní i pracovní termíny. Mnoho respondentů uvedlo, že se jim dostalo značné rodinné podpory zejména v pochopení nedostatku společně tráveného času, v přerozdělení domácích prací a v celkové motivaci ke vzdělávání. Také se jim dostalo

podpory v zaměstnání i podpory od některých profesorů, kteří byli flexibilní v termínech úkolů, rozvrhu hodin nebo termínů zkoušek (Sharma et al., 2023).

Za podporu spolupracovníků můžeme dle Pourové (2016) považovat snahu a pomoc při dosahování dobrých pracovních výsledků, sdílení emocí, názorů, sympatií, vyjadřování zájmu o druhého člověka, doptávání se na jeho problémy apod.

Z výzkumu vyplývá, že studium může sloužit jako nástroj ke zmírnění stresu vyplývajícího z obav o kariéru a konkurenceschopnost v zaměstnání. Bez dostatečné podpory rodiny, spolupracovníků i vyučujících může studium znamenat jen další stresující faktor v životě pracujících rodičů (Sharma et al., 2023).

3.2.2 Odborný rozvoj zaměstnanců podle zákoníku práce

Povinnosti zaměstnavatele v souvislosti se vzděláváním zaměstnanců jsou zakotveny v zákoníku práce, Zákon č. 262/2006 Sb., § 227 – § 235. Zde najdeme vzdělávání ve smyslu odborného rozvoje zaměstnanců. Odborný rozvoj zahrnuje zejména:

- zaškolení a zaučení;
- odbornou praxi absolventů škol;
- prohlubování kvalifikace;
- zvyšování kvalifikace.

Pokud vstupuje do zaměstnání pracovník, který není kvalifikován, má zaměstnavatel povinnost tohoto zaměstnance zaškolit, resp. umožnit získání potřebné kvalifikace. Totéž platí i vůči zaměstnanci, který přechází na nové pracoviště z důvodů na straně zaměstnavatele. Absolventům musí zaměstnavatel zajistit odbornou praxi k získání praktických zkušeností a dovedností nezbytných pro výkon práce. Prohlubování kvalifikace znamená průběžné doplňování a rozšiřování kvalifikace, které vyplývá z podstaty

sjednané práce. K prohlubování kvalifikace dochází prostřednictvím seminářů nebo školení a účast na těchto školeních se považuje za výkon práce. Náklady na tato školení nese zaměstnavatel (*Zákon č. 262/2006 Sb. (verze 55), 2023*). V souvislosti s prohlubováním kvalifikace zákoník práce odkazuje na speciální úpravu. Jde o právní úpravu:

- dalšího vzdělávání pedagogických pracovníků podle zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů;
- odborné způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře nebo farmaceuta podle zákona č. 95/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta, ve znění pozdějších předpisů;
- nebo odborné způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání podle zákona č. 96/2004 Sb., o podmínkách získávání a uznávání způsobilosti k výkonu nelékařských zdravotnických povolání a k výkonu činností souvisejících s poskytováním zdravotní péče a o změně některých souvisejících zákonů (zákon o nelékařských zdravotnických povoláních), ve znění pozdějších předpisů“ (*Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců, 2023*).

Zvyšování kvalifikace

Pro tuto práci je zvyšování kvalifikace stěžejním tématem, protože se jedná například o situace, kdy člověk s ukončeným středoškolským vzděláním získá vzdělání vysokoškolské. Obvyklé pro tyto situace je, že zaměstnanec může vykonávat svou práci i bez zvýšené kvalifikace, což je důvodem toho, že zaměstnavatel nemá povinnost se na vzdělávání finančně ani jinak podílet. Pokud není zvyšování kvalifikace pro výkon práce nezbytné, zvyšuje si

zaměstnanec kvalifikaci ve svém volném čase. O tom, zda je zvyšování kvalifikace v souladu s potřebami zaměstnavatele rozhoduje zaměstnavatel (Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců, 2023).

Pokud dochází ke zvyšování kvalifikace z potřeby zaměstnavatele, pak má zaměstnanec nárok na pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku v těchto případech:

- „v nezbytně nutném rozsahu k účasti na vyučování, výuce nebo školení. Nezbytně nutný rozsah pokrývá jak samotnou účast na vyučování, výuce nebo školení, tak cestu k nim a od nich;
- 2 pracovní dny na přípravu a vykonání každé zkoušky v rámci studia v programu uskutečňovaném vysokou školou nebo vyšší odbornou školou;
- pracovních dnů na přípravu a vykonání závěrečné zkoušky, maturitní zkoušky nebo absolutoria;
- 10 pracovních dnů na vypracování a obhajobu absolventské práce, bakalářské práce, diplomové práce, disertační práce nebo písemné práce, kterou je zakončováno studium v programu celoživotního vzdělávání uskutečňovaném vysokou školou;
- 40 pracovních dnů na přípravu a vykonání státní závěrečné zkoušky, státní rigorózní zkoušky v oblasti lékařství, veterinárního lékařství a hygieny a státní doktorské zkoušky“ (Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců, 2023).

Jedná se o minimální vymezení dané zákonem, nicméně je možno stanovit a dohodnout vnitřním předpisem práva vyšší. Zaměstnavatel také může se zaměstnancem uzavřít kvalifikační dohodu, ve které se uzavírá závazek zaměstnavatele umožnit zaměstnanci zvýšení kvalifikace a závazek zaměstnance setrvat u zaměstnavatele v pracovním poměru po dobu

v dohodě sjednanou, max. však 5 let od doby zvýšení kvalifikace. Zaměstnanec se v dohodě zavazuje uhradit náklady spojené se zvyšováním kvalifikace, které vzniknou zaměstnavateli, a to v případě, že zaměstnanec ukončí pracovní poměr dříve, než je sjednáno v dohodě nebo když zaměstnanec nesplní svůj závazek z kvalifikační dohody. Kvalifikační dohoda musí být uzavřena písemně a musí obsahovat náležitosti upravené § 234 (*Zákon č. 262/2006 Sb. (verze 55), 2023*).

Zaměstnavatel má povinnost zajistit odborný rozvoj svých zaměstnanců. Kdy a za jakých podmínek bylo vymezeno výše. Seberozvoj je pro zaměstnance důležitý a možnosti vzdělávání u zaměstnavatele oceňují např. větší mírou loajality. Zároveň však také očekávají návaznost vzdělávání na jejich profesní růst. Vzdělávání je důležitou součástí WLB, protože vede k větší spokojenosti v životě i ke zmírnění stresu v zaměstnání. Zvyšování kvalifikace však často není pro výkon práce nezbytné, a proto je uskutečňováno ve volném čase zaměstnance. Toto vzdělávání pak může zaměstnavatel podpořit např. přerozdělením pracovních činností, zastupitelností v případě absence a vstřícným přístupem podporujícím studium.

Kvalifikační dohoda umožňuje zaměstnanci zvýšení kvalifikace za podmínek v ní upravených a v případě zvyšování kvalifikace z potřeby zaměstnavatele pak za zákonem jasně stanovených podmínek, sloužících k podpoře studia zaměstnance.

Kapitola 3.2 byla zaměřena na povinnosti, které má zaměstnavatel s odborným rozvojem zaměstnanců a zvyšováním kvalifikace z potřeb zaměstnavatele, které jsou upraveny zákonem. To, že vzdělávání je důležité pro celkovou životní spokojenost a uplatnění zaměstnanců bylo doloženo i výsledky studie z Indie, jejíž zjištění budou použity v empirické části. V rámci work–life–study balance mohou zaměstnavatelé kromě úpravy

pracovní doby také podpořit netradiční studenty vyjadřováním zájmu o studium, případně sdílením emocí, názorů a sympatií.

3.3 Podpora ze strany rodiny (úroveň osobní)

Tato kapitola včetně jejich podkapitol 3.3.1 a 3.3.2 bude zaměřena na rodinu, na genderové role v rodině a rozdíly mezi rodinnými povinnostmi mužů a žen, stereotypy v české společnosti souvisejícími s rolemi žen a mužů v rodině i na trhu práce. Dá se očekávat, že v souvislosti s rozdíly v rodinných rolích a pracovních možnostech budou mít ženy a muži rozdílné možnosti přístupu ke studiu a budou využívat jiných forem podpory. Náhled na to, jaké formy podpory pracující a studující ženy – matky využívají, nám může poskytnout studie z Ghany, která zjišťovala, jak studující matky dosahují rovnováhy mezi studiem, prací a rodinnými povinnostmi. Studie za Skotska se zabývá dalším podstatným faktorem nezbytným pro zvládnutí role studenta – pracujícího rodiče a tím je vlastní osobní nastavení a vymezení si prostoru pro studium. Čtyři kategorie zvládnutí rovnováhy budou vymezeny v podkapitole 3.3.3.

Poslední úroveň určující, jak se nám daří sladit pracovní a soukromý život je úroveň osobní. Pro tuto úroveň je rozhodující podpora ze strany rodiny a přístup rodiny ke studiu, který může být zásadně ovlivněn tradičním postojem k rozdělení mužských a ženských rolí v rodině. Velký význam má i vlastní nastavení přístupu ke studiu, které se promítá ve vymezení hranic osobního a studijního života. Dle Junové (2012) jde o vlastní nastavení (např. schopnost time managementu), disciplínu, motivaci a víru, že sladění je možné. “Sladění není ani tak o technice a návodu na používání, ale o zvnitřnění určitých principů a schopnosti tyto principy uvést do svého každodenního života. Zkoumání vlastních postojů a stereotypů je startovním můstkem” (Rydvalová & Junová, 2011, s. 22).

V rámci práce bude do této úrovně zařazena rovněž rodina, protože ta ve velké míře ovlivňuje naše osobní možnosti, hodnoty i motivaci. Jak uvádí Srnská (2010, s. 42), „společnost se v otázkách rodičovství jeví jako velmi konzervativní. Zažité a jen velmi pomalu se měnící stereotypy o dělbě genderových rolí v rodině a v práci se stále střetávají s dynamikou změn, hlavně v oblasti trhu práce. Muži a ženy se liší v tom, na co kladou ve svých životech – v práci a v rodině – důraz. Muži se soustředí na seberealizaci prostřednictvím práce a na kariéru, ženy se orientují na věci úzce související především s potřebami rodiny. Mužům hlavní zátěž péče o rodinu zatím uniká. Jsou zproštěni dřiny i časových nároků, jsou plně zařazeni do pracovního procesu, mají více času na své koníčky, cenou za to je však společenská a citová vzdálenost od svých vlastních dětí. O ženách a mužích se v žádném případě nedá hovořit jako o homogenní, monolitické skupině“.

Vzhledem k genderovým rozdílům jak v rodinných rolích, tak v postavení na trhu práce se dá očekávat, že možnosti a podmínky studia budou pro ženy a muže rozdílné. Odlišné budou rovněž formy podpory, na kterých bude sladění povinností pracovních s rodinnými a studijními záviset. Rodinné uspořádání a fungování je do značné míry ovlivněno společenským vnímáním a stereotypy, takže tato úroveň je úzce spjata s úrovní společenskou. To, že společenské mínění je velmi významné, dokládá výrok bývalého premiéra Topolánka z roku 2009, který lze nazvat společenskou iluzí o svobodné volbě: „Žena se může svobodně rozhodnout děti nemít a pak jsem přesvědčen, že má stejné příležitosti uplatnění jako muž“ (Homfray et al., 2022, s. 50–53).

3.3.1 Rodina v 21. století

„Z hlediska postojů k genderovým rolím patří obyvatelé ČR k populaci východoevropského bloku, která se v rámci celoevropského kontextu přiklání spíše ke konzervativním názorům na roli muže a ženy ve společnosti. Tyto postoje se pak odrážejí v organizaci rodinného i pracovního života lidí, ale

také ve formulaci sociálně politických opatření pro harmonizaci práce a rodiny“ (Hašková, 2003, s. 61). To potvrzuje i Nývlt (2020, s. 111), podle kterého se „charakter jednoznačného rozdělení rolí nezměnil během celého polistopadového období“.

Ekonomickou aktivitu žen i mužů velmi ovlivnilo narození dítěte. Zatímco u žen se vlivem mateřství tato aktivita snížila, u mužů se výše zaměstnanosti maximalizovala. „V západních zemích byl trend opačný. Projevoval se v brzkém návratu matek na pracovní trh a flexibilním rozdělením pracovních i rodinných povinností, stejně jako genderovou vyvážeností na pracovním trhu“ (Hašková et al., 2014, s. 163–164). I když, jak připouští Hašková a kolektiv (2014), v poslední době se tento trend mění a zejména vzdělanější matky usilují o dřívější návrat do práce a kariérní růst a vzdělanější otcové přistupují na možnost být doma s dítětem.

Role žen a mužů již dnes nejsou striktně vymezeny. „Ženy neusilují o to, být pouze matkami, ale budují kariéru a mateřství spíše oddalují. Zatímco v polovině 90. let představoval ideální věk prvorodiček 24 let, v dnešní době se považuje za ideální rozmezí mezi 25 a 29 lety“ (Höhne, 2006, s. 16). V dnešní moderní společnosti lze nalézt tři typy žen:

1. ženy orientované na domov a rodinu,
2. ženy orientované na práci a kariéru v zaměstnání,
3. ženy snažící se práci a rodinu nějakým způsobem skloubit (Kolibová, 2010).

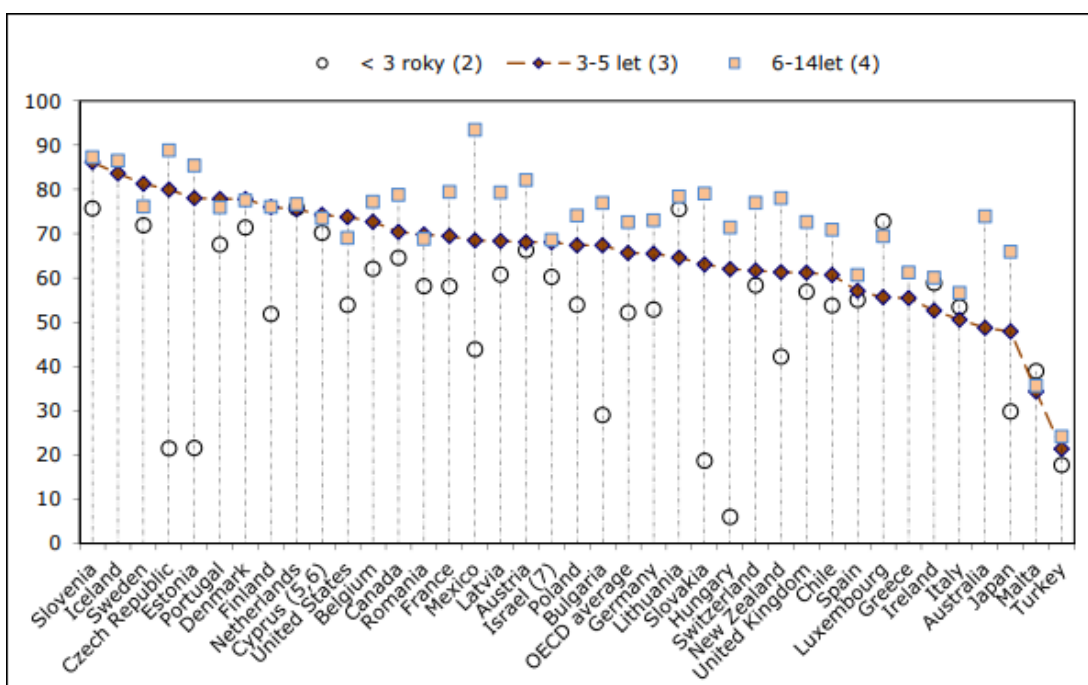
Právě na třetí typ žen bude zaměřena empirická část práce, která bude zkoumat, jak tyto ženy zvládají nejen práci, rodinu, ale také studium.

Rydvalová a Junová (2011, s. 29) oponují, že zatímco „v myšlení se posunujeme k rovnováze, v praxi stále přetrvávají staré vzorce. Muž je vnímán jako úspěšný, pokud dosáhne významného postavení v zaměstnání

a finančně zajistí rodinu. Žena je naopak úspěšná, pokud se jí daří skloubit rodinný a pracovní život“. I Hašková a kolektiv (2014) poukazuje na soudobé výzkumy v české společnosti, které shodně odhalují, že v oblasti placené práce mají otcové a matky jiné preference. Pro muže – otce je důležitá pracovní seberealizace a kariéra, pro ženy – matky mají velký význam mimopracovní podmínky práce s ohledem na rodinný život (organizace pracovní doby, vzdálenost a dopravní dostupnost pracoviště aj.).

Z dalších výzkumů vyplývá, že většinu činností spojených s každodenní péčí o děti a zajišťování domácnosti mají na starost ženy (Rydvalová & Junová, 2011, s. 29). „Péči o dítě je možné chápat jako jednu z forem individuální péče. Délka tohoto období závisí jak na osobních preferencích a potřebách dítěte a rodičů, tak na rodinné politice daného státu“ (Palonciová et al., 2014, s. 43). S tím souvisí také zapojení matek do pracovního procesu.

Obrázek č. 1 zobrazuje, jaká je míra zaměstnanosti matek dle věku dítěte v zemích OECD v roce 2011.



Obrázek 1 Míra zaměstnanosti matek dle věku dítěte v zemích OECD, 2011 (Palonciová et al., 2014, s. 65)

Z grafu kromě srovnání České republiky s ostatními zeměmi OECD v zaměstnanosti žen lze usuzovat, že věk dítěte má významný vliv na zaměstnanost žen.

Věk dítěte bude pro rodiče zřejmě rozhodujícím faktorem při skloubení pracovních a rodinných povinností se studiem. Pro omezený čas i prostředky se tato diplomová práce věkovým hlediskem zabývat nebude, přestože by bylo zajímavé mít výsledky doplněné o to, jak věk dětí ovlivňuje skloubení povinností. Tato otázka je dalším příspěvkem do odborného diskurzu a je ponechána budoucímu zkoumání.

3.3.2 Work–life–study balance optikou studujících matek z Ghany

Jednou ze studií, která se zaměřuje na WLB v souvislosti se studiem, je případ z Ghany. Studie zkoumá rovnováhu mezi pracovním, soukromým a studijním životem na výzkumném vzorku šesti pracujících a studujících matek v kontextu nezápadní země, kterou je Ghana. Cílem studie, která byla vytvořena autory z oboru psychologie a řízení lidských zdrojů, je na základě psychologických teorií přispět k pochopení, jak zkoumané ženy dosahují rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a studiem (Osei Boakye et al., 2021).

Studie je čistě ženským výzkumem, protože přijala šest pracujících matek z terciárního vzdělávání v Ghaně. Všech šest respondentek bylo vdaných, měly děti a byly zaměstnány v různých společnostech. Na základě studie došlo ke zjištění, že bez podpory spolupracovníků, nadřízených a rodiny by bylo pro studující a zároveň pracující matky velmi obtížné dosáhnout rovnováhy mezi prací – životem – studiem (Osei Boakye et al., 2021).

Z odpovědí respondentek vyplývá, že si v rámci pracovní doby mohly vyřídit některé rodinné nebo osobní záležitosti, jako například obstarat nákup. Respondentkám se také dostalo podpory kolegů, která se projevovala zejména v rámci zastupitelnosti, když ženy nebyly v práci. Další podporou byla pomoc

s pracovními úkoly, aby ženy nebyly pod pracovním tlakem. Rodina rovněž zastoupila ženy v jejich povinnostech, aby se mohly věnovat studiu. Případně měly ženy zajištěnou jinou pomoc v domácnosti, jako třeba paní na úklid nebo péči o děti. Pracovní flexibilita, podpora nadřízených, sounáležitost spolupracovníků a rodiny pomohla matkám snížit stres a lépe dosahovat rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem (Osei Boakye et al., 2021).

Studie z Ghany je zmíněna z toho důvodu, že autoři studie si uvědomují, jak těžké je skloubit pracovní a rodinný život se studiem obzvláště pro ženy. Jelikož ženy zastávají významnou roli ve fungování rodiny a v péči o děti, je potřeba, aby tuto rodinnou roli zohlednil také zaměstnavatel. Opět je zde zmíněna nezastupitelná role zaměstnavatele při podpoře studia. Vstřícný přístup zaměstnavatele a soudržnost kolegů jsou (jak vyplývá ze studie výše) pro ženy velmi důležité, neboť zmírňují stres, kterému jsou v souvislosti se zvládáním všech životních rolí studující matky vystaveny. Pro studium ženy při práci je potřeba, aby rodina převzala některé její povinnosti v rámci fungování domácnosti.

Ve výzkumné části této práce bude ověřeno, zda se ženám dostává podpory z rodinného prostředí a zda rodina po dobu studia převzala některé povinnosti respondentek na sebe. Ke stejným otázkám se budou vyjadřovat i studující muži a bude zkoumáno, zda i pro ně je rodinná podpora klíčovým podpůrným faktorem pro studium.

3.3.3 Osobní nastavení rovnováhy mezi studiem a dalšími životními rolemi

Rovnováhou mezi prací, životem a studiem se zabývali také autoři studie ze Skotska, kteří tvrdí, že pro vysokoškolské studenty je rovnováha práce, života a studia zásadní pro jejich účast na studiu. Zároveň považují snahu o lepší pochopení složitosti vzájemného vztahu mezi zaměstnáním, studiem

a domácím (nebo rodinným) životem za zásadní pro teoretizaci celoživotního učení (Lowe & Gayle, 2007).

Respondenty výzkumu byly studenti jak denního, tak i kombinovaného studia a jejich rodinné poměry byly různé. Nicméně u studentů denního studia žilo téměř 40 % s manželem nebo partnerem a alespoň jeden ze tří měl děti. Více než polovina studentů kombinovaného studia žila s partnerem nebo s partnerem a dětmi. Většina studentů proto musela čelit výzvě dosáhnout rovnováhy mezi prací, životem a studiem. Analýza diskusí ve fokusní skupině⁵ vedla k typologii čtyř kategorií rovnováhy definovaných z hlediska prostupnosti hranice mezi studiem a prací a/nebo rodinou a úspěšnosti studentů při hledání a udržení rovnováhy (Lowe & Gayle, 2007).

- První kategorie (dobrá rovnováha) se vyznačovala separací a částečným oddělením. Studenti v této kategorii obvykle považovali své studium za samostatnou část svého života s omezeným dopadem na jiné činnosti nebo se s nimi překrývajícími.
- Druhá kategorie (zvládnutá rovnováha) byla charakterizována integrací. Studenti si obvykle vyjednali místo pro studium v rámci rušného života a zajistili si spolupráci a podporu dalších klíčových lidí tak, aby všechny jejich aktivity efektivně zapadaly do sebe.
- Třetí kategorie (obtížná rovnováha) byla charakterizována překrývající se koexistencí. Studenti se pokoušeli dosáhnout integrace pouze s částečným úspěchem, takže interakce na hranicích byla předmětem pokračujícího vyjednávání a rovnováha byla nestabilní a hrozilo zhroucení.

⁵ „Fokusní (ohnisková) skupina je určená pro menší skupiny, v ideálním případě pro 6 až 12 osob. Prostřednictvím ohniskové skupiny získáváme data za využití skupinové interakce, která probíhá v debatě na téma (ohnisko) určené výzkumníkem. Ohnisková skupina povzbuzuje skupinovou interakci a spontaneitu a umožňuje pozorovat členy cílové populace, jak aktuálně reagují na dané téma (Fokusní skupina, 2021)“.

- Čtvrtá kategorie (protichůdné požadavky vytvářejí stres) byla charakterizována nestabilitou. Studenti si obvykle během svého života nevyjednali místo pro studium, a proto se pokoušeli neustále zvládat hranice v závislosti na potřebách různých aspektů jejich života v různých časech.

Ze zjištěných zkušeností vyplynulo, že pokud mají studenti správnou podporu, mohou dosáhnout úspěchu ve studiu, navzdory životním situacím. Autoři se domnívají, že studenti potřebují podporu, aby dosáhli rovnováhy mezi prací, životem a studiem. Tento výzkum poskytuje důkazy o tom, že studenti by ocenili příležitost vybrat si a vyjednat model rovnováhy mezi prací, životem a studiem, který je kompatibilní s jejich možnostmi a preferencemi (Lowe & Gayle, 2007).

Jak hodnotí svou rovnováhu z pohledu čtyř kategorií uvedených ve skotské studii studenti vybraného vzorku v ČR, bude zkoumáno v empirické části této práce společně s faktory podpory umožňující pracujícím rodičům studovat.

V kapitole 3.3, která je zaměřena na podporu, kterou netradiční studenti mohou získat ve své rodině, bylo zjištěno, že ženy a muži v české společnosti zastávají v rodině odlišné role. Z výzkumu v Ghaně vyplynulo, že vedle podpory v zaměstnání je pro ženy velmi důležitá podpora v rodině, například ve formě pomoci s úklidem nebo péči o děti. Netradiční studenti, kteří jsou také pracujícími rodiči, si vytvářejí hranice mezi studiem, prací a rodinou. Jak se studentům daří oddělit studium od ostatních povinností, rozdělují skotská studie do čtyř kategorií. Tyto kategorie budou použity v dotazníkovém šetření ke zjištění míry zvládnutí rovnováhy mezi studiem, prací a rodinou, tak jak ji vnímají samotní respondenti.

4 Teoretická východiska pro empirickou část

V empirické části budou představena východiska vyplývající z poznatků části teoretické. Z cíle práce budou stanoveny výzkumné otázky a určena metoda sběru dat. Následně bude stanoven výzkumný soubor a detailně popsán průběh sběru dat. V závěru budou data vyhodnocena, analyzována a prezentovány výsledky a zjištění výzkumné části.

Teoretická část vymezila oblast work–life–balance a určila tím rámec pro work–life–study balance, ze kterého vplynuly oblasti pro zkoumání forem podpory v souvislosti se studiem. Tyto oblasti byly určeny i výsledky studií, které se na work–life–study balance zaměřily. Jak je zřejmé i ze samotného označení work–life–study balance, jde o oblasti work = práce, life = rodinný život a study = studium.

Výzkumná část se zaměří na to, jaké podpory se dostává respondentům v práci, v rodině a ve vzdělávací instituci, aby bylo dosaženo rovnováhy = balance, resp., aby bylo možné sladit studium s dalšími životními rolemi a povinnostmi.

Ze zjištění v teoretické části se dá za podporu v práci považovat:

- flexibilní forma pracovního úvazku,
- kvalifikační smlouva,
- možnost zajistit si soukromé záležitosti v pracovní době,
- zastupitelnost a rozdělení pracovních úkolů na kolegy,
- empatie, zájem a podpora při studiu ze strany kolegů a nadřízených.

Oblast studia může být podpořena samotnou vzdělávací institucí a jejím přístupem k netradičním studentům. Tato podpora může být vyjádřena:

- přizpůsobením rozvrhu hodin studentům,

- flexibilitou ve stanovení termínů zkoušek a deadline u úkolů
- zajištěním seminářů o zvládnání stresu,
- vzdělávacími zkušenostmi, které budou studenti vnímat jako přínosné a budou s nimi spokojeni.

Oblast soukromého a rodinného života zahrnuje podporu v těchto oblastech:

- přerozdělení domácích povinností,
- pomoc s péčí o děti,
- pochopení pro nedostatek společně tráveného času a přizpůsobení volného času požadavkům na studium,
- motivace ke studiu.

Formy pomoci zmíněné výše a vnitřní nastavení studenta má vliv na to, jak si dokáže vymezit hranice mezi jednotlivými životními rolemi a povinnostmi, což se odráží na rovnováze nebo nerovnováze mezi oblastmi práce, rodinným životem a studiem.

Tuto rovnováhu můžeme definovat ve čtyřech kategoriích:

- dobrá rovnováha,
- zvládnutá rovnováha,
- obtížná rovnováha
- a protichůdné požadavky vytvářející stres.

Oblasti podpory a to, jak sami respondenti hodnotí svou rovnováhu dle definovaných čtyř kategorií, bude zkoumáno prostřednictvím dotazníkového šetření.

4.1 Cíle, výzkumné otázky, formulace hypotéz

Cílem práce je zjistit, jaké formy podpory pracující a studující rodiče využívají, aby mohli studovat v kombinované formě na VŠ. Práce je zaměřena na WLB

a zkoumá formy podpory v oblastech práce, rodiny a studia, přičemž čerpá zejména ze závěrů studií, které se zaměřily na rovnováhu mezi prací, životem a studiem a poznatků ze studií WLB. Z výsledků studií vyplývá, že úspěšnost při sladování studia s pracovním a rodinným životem je ovlivněna povahou a kvalitou podpory, které se studentům dostává od rodiny, zaměstnavatelů a vzdělávací instituce (Lowe & Gayle, 2007; Sharma et al., 2023; Osei Boakye et al., 2021).

Diplomová práce se zabývá tématem work–life–study balance, které zatím není dostatečně teoreticky zpracováno, opírá se o teoretické poznatky WLB a závěry studií, které byly na téma work–life–study balance provedeny. Z těchto důvodů nebude stanovena hypotéza, která by testovala teorii, a proto tato práce bude pracovat pouze s výzkumnými otázkami.

Jak uvádí Hendl a Remr (2017, s. 57), kteří citují Punche „hypotézy se mají ve výzkumu používat, je-li to vhodné, a ne povinně a automaticky. Toto přesvědčení vychází z náhledu, že hypotézy mají ve výzkumu důležitou roli, pokud mohou být dedukovány z teorie nebo pokud jsou vysvětleny pomocí teorie, takže výzkum, který testuje, skutečně testuje teorii, která stojí za hypotézami“.

Hlavní výzkumná otázka zní:

1. Jaké formy podpory při studiu se dostává netradičním studentům ze strany zaměstnavatele, vzdělávací instituce a rodiny?

Dílčí výzkumné otázky:

- a) Které formy podpory jsou pro netradiční studenty nejvýznamnější?
- b) Má pohlaví vliv na vnímání významnosti forem podpory?
- c) Jak respondenti vnímají vlastní nastavení rovnováhy a hranic mezi studiem, prací a rodinou?

d) Má míra poskytované podpory vliv na nastavení hranic mezi studiem, prací a rodinou?

Hlavní výzkumná otázka vychází z cíle práce. Cílem práce je zjistit, jakých forem podpory se dostává pracujícím a studujícím rodičům ze strany zaměstnavatele, rodiny a vzdělávací instituce. Dílčí výzkumné otázky doplňují hlavní výzkumnou otázku. Otázka na nejvýznamnější formy podpory bude zjišťovat nejen, která oblast podpory je pro netradiční studenty nejvýznamnější, ale také jednotlivé typy podpor v dané oblasti. Oblasti podpory byly z teorie identifikovány jako podpora v zaměstnání, podpora ve vzdělávací instituci a podpora v rodině. V rámci těchto podpor budou zkoumány jednotlivé podoblasti nebo činnosti, které byly identifikovány jako stěžejní ze studií, na které je v teoretické části odkazováno.

Z teorie vyplynulo rozdílné postavení žen a mužů v české společnosti, zejména pak vnímání a rozdělení rolí v rodině. Do dotazníku je zařazena otázka na pohlaví a budou zkoumány rozdíly mezi pohlavími při přidělování významnosti jednotlivým formám podpory. Z teorie je možné usuzovat, že pro ženy bude podpora v rodině významnější než pro muže.

Doplňující otázkou, která přímo nevyplývá z hlavní výzkumné otázky, je posouzení nastavení rovnováhy a hranic mezi studiem, prací a rodinou samotnými respondenty. Čtyři kategorie, které definují nastavení work–life–study balance a hranice mezi studiem, prací a rodinou byly identifikovány skotskou studií. Předpokladem je, že existují netradiční studenti, pro které bude dosahování rovnováhy a vytyčení hranic mezi prací, rodinou a studiem obtížné. Výsledky budou použity zejména pro potvrzení významu zkoumání oblasti work–life–study balance a také pro další dílčí otázku, která zkoumá vztah mezi mírou poskytované podpory ve všech zkoumaných oblastech a nastavením rovnováhy a hranic mezi studiem, prací a rodinou samotnými respondenty.

4.2 Použitá výzkumná metoda a nástroj sběru dat, výběr respondentů

Ve výzkumném šetření nejde o vytváření nových teorií, což je typické pro kvalitativní výzkum, proto byl zvolen kvantitativní přístup. Výzkum má ověřit na rozsáhleším vzorku respondentů dosavadní zjištění studií, které průkopnický zkoumaly zkušenosti studentů a problémy, kterým čelí při sladování práce, života a studia. Tyto převážně kvalitativní studie si kladly za cíl upozornit na prvek studia v rovnováze mezi pracovním a soukromým životem a svými závěry přispět při navrhování intervencí, které by pomohly studentům udržet rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a studiem (Sharma a kol., 2023). Zároveň dávají podnět dalším výzkumníkům ke zkoumání a identifikaci potřeb netradičních studentů, což by mohlo vést k vývoji vhodných služeb a strategií pro dosažení vyšší míry udržení studia u této skupiny studentů (Hammer et al., 1998).

Diplomová práce ověří poznatky výše uvedených studií na vzorku netradičních studentů v České republice a svými zjištěními tak přispěje do andragogického diskurzu ke sladování studia, práce a rodiny u netradičních studentů.

Metodou pro sběr dat bylo zvoleno dotazníkové šetření, při kterém budou sbírána data prostřednictvím dotazníku jakožto nástroje. „Dotazníkové šetření tedy představuje celkové uspořádání výzkumu, dotazník pak nástroj sběru dat“ (Novotná et al., 2019). Dotazník je „soustava předem připravených a pečlivě formulovaných otázek, které jsou promyšleně seřazeny, a na které dotazovaná osoba (respondent) odpovídá písemně“ (Chráska, 2016, s. 158).

Dotazník v této práci je vytvořen na základě teoretických východisek, zmíněných v úvodu 4. kapitoly a potřeb výzkumu WLB, kdy je respondentem pracující rodič. Respondenta určuje definice netradičního studenta (uveden v kapitole 1.1). Respondent je tedy definován jako:

- zaměstnanec v pracovním nebo služebním poměru, pracující na plný nebo zkrácený úvazek;
- rodič nebo osoba pečující o dítě/děti ve věku 0-18 let⁶;
- student, který se vrací ke studiu po přerušení vzdělávací dráhy a studuje v kombinované formě studia na vysoké škole.

Zjišťovaným demografickým údajem je kromě požadavků na respondenta uvedených výše rovněž pohlaví respondenta. Zjištění tohoto údaje je nezbytné pro získání odpovědí na výzkumné otázky.

V dotazníku jsou použity uzavřené položky. „Uzavřené (strukturované) položky se vyznačují tím, že se u nich respondentům předkládá vždy určitý počet předem připravených odpovědí“ (Chráska, 2016, s. 160). Uzavřené položky byly zvoleny pro jejich jednodušší vyhodnocování a také proto, že „respondenti ochotněji vyplňují dotazník s připravenými odpověďmi“ (Chráska, 2016, s. 160). Dotazník obsahuje jak položky dichotomické, umožňující výběr ze dvou odpovědí, tak i položky polytomické, které předkládají více než dvě odpovědi. Polytomické položky jsou použity výběrové a stupnicové. „Ve výběrových položkách se respondentům předkládá několik odpovědí, z nichž jednu mají vybrat. Zvláštním druhem výběrových položek jsou tzv. škálové položky“ (Chráska, 2016, s. 160–161).

V dotazníku je použita škála Likertova typu⁷ s neutrálním středem (př. velmi souhlasím; souhlasím; ani souhlasím/ ani nesouhlasím; nesouhlasím; velmi nesouhlasím). „Ve stupnicových položkách se respondentům předkládá

⁶ „Zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí definuje v souladu s Úmluvou o právech dítěte pojem dítě tak, že dítětem je osoba nezletilá. Podle čl. 1 Úmluvy se dítětem rozumí každá lidská bytost mladší 18 let, pokud podle právního řádu, jenž se na dítě vztahuje, není zletilosti dosaženo dříve“ (*Legislativa a systém sociálně-právní ochrany*).

⁷ „Likert navrhl v roce 1932 postu, jak měřit postoje pomocí součtové škály. Tato technika je oblíbená pro svou jednoduchost a použitelnost v mnoha disciplínách. Cílem Likertovy techniky je

- Vhodné položky oddělit od těch méně vhodných,
- na základě zvolených položek přiřadit osobě hodnotu, která odpovídá jejímu postoji“ (Hendl & Remr, 2017, s. 100).

určitý počet odpovědí s tím, že je mají seřadit podle určitého kritéria např. podle oblíbenosti, významu apod.“ (Chráška, 2016, s. 162). V dotazníku jsou stupnicové položky použity např. v seřazení typu podpory podle významnosti pro respondenta.

Úvodní část dotazníku tvoří kontrolní otázky, které ověřují splnění požadavků na respondenta tak, jak byly definovány výše. Druhou a nejobsáhlejší část dotazníku lze rozdělit do tří podoblastí, které jsou zaměřeny na jednotlivé oblasti podpory. Podpora v zaměstnání, ve vzdělávací instituci a v rodině. Dotazník zjišťuje, které formy podpory respondent využívá a jaký význam jednotlivým podporám přikládá. Třetí část dotazníku obsahuje položku na zhodnocení vlastního nastavení hranic a rovnováhy. Závěrečná část je zaměřena na doplnění nezbytných demografických údajů.

4.3 Etika a validita výzkumu

Etika výzkumu je zajištěna dodržáním etických principů, uznávanými širokou vědeckou komunitou, popsanými např. Hendlem a Remrem (2017, s. 62).

Těmito principy jsou:

- „dobrovolná účast a neškodnost,
- poučený a informovaný souhlas,
- anonymita a důvěrnost,
- odhalení,
- analýza dat a obsah zprávy.“

Dobrovolná účast a neškodnost znamená, že účastníci vědí o možnosti kdykoliv z výzkumu odstoupit bez následků (ať už psychických, tak fyzických). Poučený a informovaný souhlas je prohlášení, které respondent podepisuje ještě před konáním výzkumu, a který popisuje právo neúčasti a případná rizika účasti. Anonymita a důvěrnost chrání respondenta i v budoucnosti. Anonymita zajišťuje nemožnost určit identitu a důvěrnost je

ochrana respondenta i v budoucích zprávách o výzkumu. Odhalení znamená, že výzkumník by měl respondenta informovat o záměrech výzkumu. Analýza dat a obsah zprávy zavazuje výzkumníka vůči vědecké komunitě k odhalení veškerých pozitivních i negativních aspektů průběhu výzkumu a validity získaných výsledků (Hendl & Remr, 2017).

Validita výzkumu by měla vycházet především z externí validity a statistické validity. Externí validita, jak ji charakterizují Hendl a Remr (2017, s. 72), „znamená zobecnitelnost a stupeň přenositelnosti výsledků studie do jiného kontextu“ a validita statistická se týká otázky, „do jaké míry jsou závěry získané pomocí určitého statistického modelu oprávněné“.

Empirická část diplomové práce detailně popisuje jak metody výzkumu, tak statistické nástroje, které byly pro zpracování výsledků použity. Výzkumný plán vyplývá z výzkumných otázek, které jsou jasně formulovány, a proto je možné výsledky tohoto výzkumu považovat za validní.

Jakým způsobem bylo zajištěno dodržení etických principů, bude popsáno u samotného výzkumu v následující kapitole.

4.4 Výzkumný soubor a sběr dat

Dotazník (Příloha č. 2) byl vytvořen pomocí on-line platformy survio.com, což je nástroj určený pro on-line tvorbu dotazníků. Takto vytvořený dotazník předává údaje o respondentech v anonymizované podobě a splňuje podmínky GDPR. Na úvodní stránce dotazníku jsou respondenti informováni prostřednictvím informovaného souhlasu (Příloha č. 3) o využití dotazníku, jeho zabezpečení a také o dobrovolnosti vyplňování. To, že respondenti s uvedenými údaji souhlasí, potvrzují kliknutím na tlačítko „přejít na výzkum“.

Samotnému výzkumu předcházel předvýzkum, kterého se zúčastnilo 20 osob. Účastníci předvýzkumu identifikovali nejasnosti v zadání některých položek.

Položka zjišťující, zda je respondent v pracovním poměru, byla doplněna o poměr služební. Položky na seřazení dostaly konkrétní návod, jak je seřadit. Jiné připomínky v rámci předvýzkumu nepadly, dotazník přišel respondentům srozumitelný i logický.

Pro distribuci dotazníku byla využita hromadná emailová korespondence prostřednictvím vybraných vysokých škol v Praze, Olomouci a Opavě. Výběr škol byl náhodný a vzorek reprezentuje studenty veřejných vysokých škol, studující v kombinované formě. Email (Příloha č. 4), který byl rozeslán na 1347 studentských emailových adres, byl opatřen průvodními informacemi a odkazem na dotazník, včetně upozornění na informační souhlas, který je součástí úvodní stránky dotazníku.

Velikost souboru byla odvozena z dostupných statistických dat tj. počtu studentů kombinované formy studia na veřejných vysokých školách v ČR v roce 2021 (viz Příloha č. 1). Statistika uvádí, že v roce 2021 studovalo v kombinované formě studia na veřejných vysokých školách 47881 studentů. Vzorek 1347 respondentů činí 2,8 % ze základního souboru. Hodnota 2,8 % odpovídá požadavku na velikost výběrového souboru při velikosti základního souboru mezi 10 tisíci a 100 tisíci respondentů, viz obrázek č. 2.

Příklad velikosti základního souboru	Přibližná velikost výběrového souboru
Do 20 respondentů	100 %
Do 100 respondentů	80 %
Do 1 000 respondentů	40 %
Do 10 000 respondentů	7,5 %
Do 100 000 respondentů	1,5 %
Do 1 000 000 respondentů	0,25 %
Do 10 000 000 respondentů	0,06 %

Obrázek 2 Tabulka reprezentativy vzorku (Katriak, 1975)

Výzkumu se zúčastnilo celkem 462 respondentů, což činí návratnost 34,29 %. Z celkového počtu odpovědí muselo být vyřazeno 170 respondentů, kteří nesplňovali kritéria (zaměstnanec v pracovním nebo služebním poměru, rodič

dítěte 0-18 let, studující v kombinované formě na VŠ po přerušení vzdělávací dráhy).

Pro výzkumné šetření byly finálně použity odpovědi 292 respondentů, z toho 180 žen, 108 mužů a 4, kteří pohlaví neuvedli.

Vzhledem k tomu, že nelze určit, kolik respondentů studujících v kombinované formě splňuje všechna tři kritéria, nelze přesně vyhodnotit míru návratnosti. Většina získaných dat tak je vyhodnocována na deskriptivní úrovni, zobecnitelnost výsledků na populaci lze zvažovat pouze pro některé získané hodnoty.

5 Analýza dat a interpretace výsledků výzkumu

Kvantitativní výzkum je založen na měření proměnných, sledování rozložení jejich hodnot a zjišťování souvislostí mezi nimi. V kvantitativním výzkumu se pracuje se třemi druhy proměnných.

- Nominální proměnné, se kterými nelze dělat operace jako s číselnými hodnotami. Příkladem nominální proměnné je například pohlaví.
- Ordinální proměnné nabývají určitých hodnot a jsou časté při měření postojů souhlasu a nesouhlasu. U těchto hodnot je možné určit pořadí, případně je řadit od nejvyšší hodnoty k nejnižší.
- Kardinální proměnné, které jsou číselnými hodnotami, a dá se s nimi dělat nejvíce matematických operací (Janák, 2018).

Pro měření proměnných a zjišťování souvislostí mezi nimi je potřeba data převést do číselné podoby, aby s nimi mohly být prováděny matematické a statistické operace (Janák, 2018). Nejčastějšími metodami jsou „míry středních hodnot, ukazatelé variability, korelační koeficienty, metody teorie pravděpodobnosti, rozdělení náhodných veličin, statistické testování hypotéz“ (Ivanovová, 2018, s. 45).

Výsledky výzkumu této práce jsou platformou survio.com exportovány do Microsoft Excel, kde je možné data analyzovat prostřednictvím doplňku Analýza dat. Získaná data nominálního a ordinálního charakteru jsou převedena na čísla a zpracována matematicko-statistickými postupy, zejména na deskriptivní úrovni.

Analýza je založena zejména na třídění dat 1. stupně, kdy lze údaje uvádět v absolutních číslech i procentech. Jde o tzv. relativní četnosti (Ivanovová, 2018). K analýze dat byly využity kontingenční tabulky a grafy, z doplňku analýzy dat popisná statistika, korelace a t-test k testování nulové hypotézy, vždy s hladinou významnosti $\alpha = 0,05$.

Interpretace výsledků je jedna ze závěrečných fází výzkumného procesu. Jde o shrnutí získaných zjištění, jejich vysvětlení a začlenění do existujících znalostí (Janák, 2018).

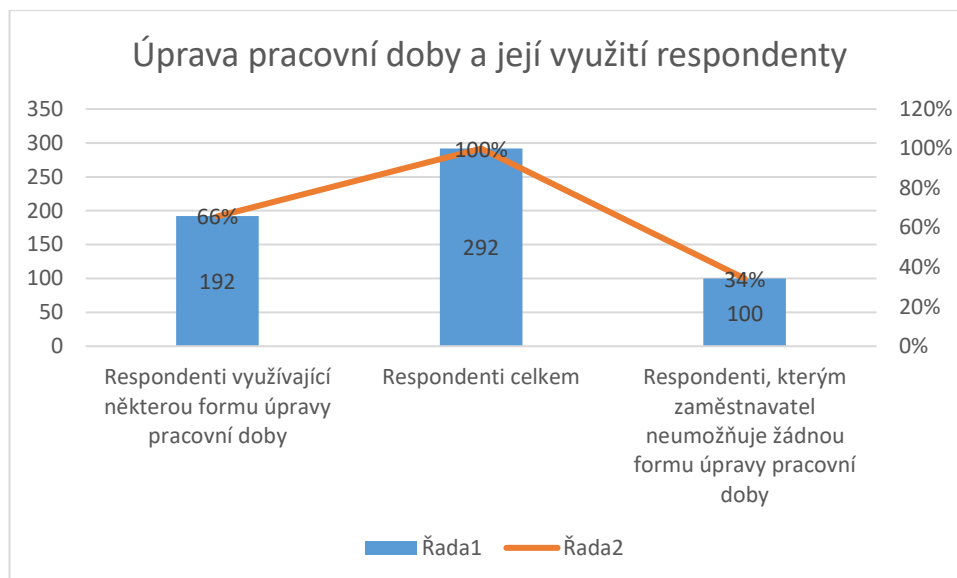
Interpretace výsledků tohoto výzkumu následuje po analýze výsledků v závěru každé podkapitoly v kapitole pět.

5.1 Hlavní výzkumná otázka: Jaké formy podpory při studiu se dostává netradičním studentům ze strany zaměstnavatele, vzdělávací instituce a rodiny?

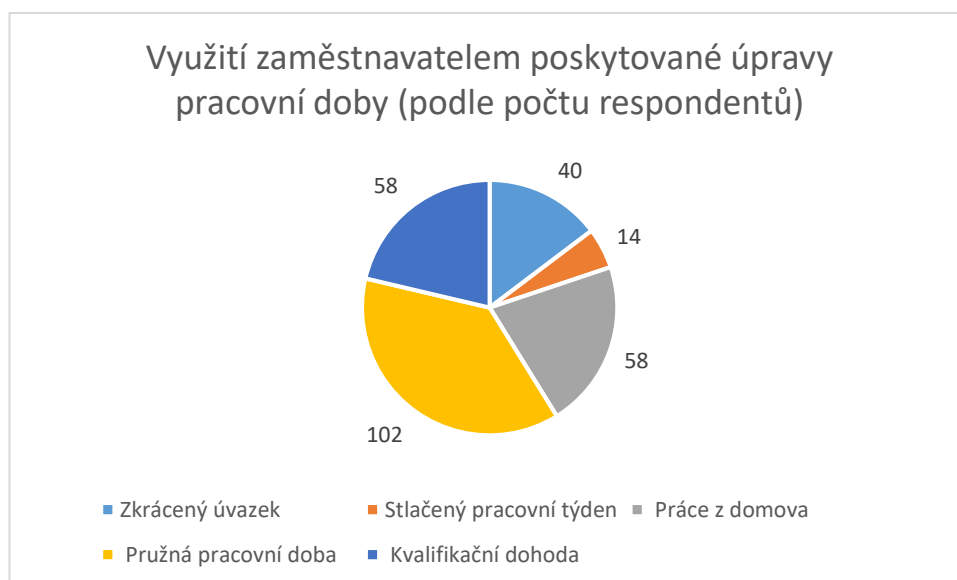
Položky dotazníku 4 – 7 se zaměřovaly na podporu u zaměstnavatele, kterou umožňuje česká legislativa. Z výzkumu vyplynulo, že v souvislosti se studiem využívá:

- zkrácený úvazek 40 respondentů (21 %);
- stlačený pracovní týden 14 respondentů (7 %);
- pružnou pracovní dobu 102 respondentů (53 %)
- práci z domova 58 respondentů (30 %);
- kvalifikační dohodu 58 respondentů, což činí 30 % z celkového počtu respondentů, kteří využívají některou formu flexibilní pracovní doby.

Zaměstnavatel neumožňuje žádnou formu úpravy pracovní doby 100 respondentům, což znázorňuje graf č. 1. Z výsledků je zřejmé, že existují respondenti, kteří využívají více než jednu formu úpravy pracovní doby. Pružná pracovní doba je nejčastější forma úpravy pracovní doby, kterou respondenti využívají. Přehled využívání úpravy pracovní doby dle legislativy znázorňuje graf č. 2.



Graf 1 Využití úpravy pracovní doby u zaměstnavatele dle počtu respondentů (zdroj vlastní)



Graf 2 Využití zaměstnavatelem poskytované úpravy pracovní doby (podle počtu respondentů) (zdroj vlastní)

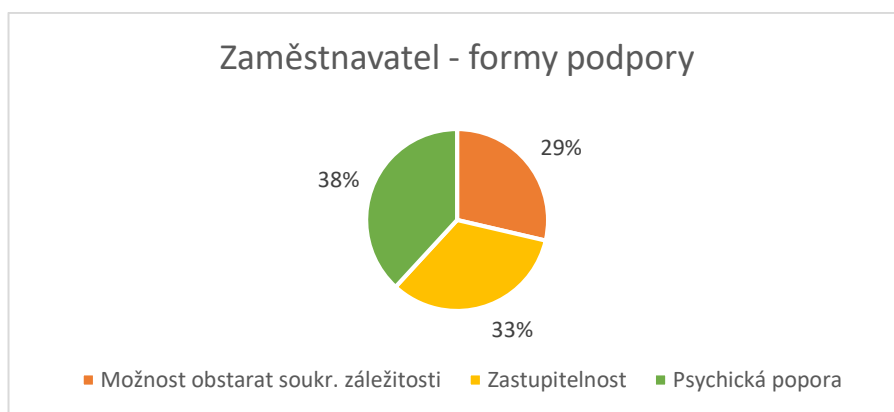
Dalšími zkoumanými formami podpory u zaměstnavatele byly:

- možnost v rámci pracovní doby vyřídit soukromé záležitosti (např. obstarat nákup, aj.),
- v případě nepřítomnosti možnost zastupitelnosti respondenta jeho kolegy,
- psychická podpora při studiu od kolegů a nadřízených.

Vyřídit si soukromé záležitosti v pracovní době může 118 respondentů. Se zastupitelností v nepřítomnosti rozhodně souhlasí nebo souhlasí 122 respondentů, ani souhlas/ ani nesouhlas vyjádřilo 62 respondentů a nesouhlas nebo rozhodný nesouhlas uvedlo 108 respondentů.

Psychické podpory od kolegů a nadřízených se dostává 170 respondentům, kteří s tvrzením souhlasí nebo rozhodně souhlasí, 72 respondentů ani nesouhlasí ani souhlasí a 50 respondentů nesouhlasí nebo rozhodně nesouhlasí.

Respondenti vyjadřovali svou míru souhlasu na Likertově škále, kdy rozhodně souhlasím znamená 5 bodů, souhlasím 4 body, ani nesouhlasím/ ani souhlasím 3 body, nesouhlasím 2 body a rozhodně nesouhlasím 1 bod. U položky na možnost v rámci pracovní doby vyřídit soukromé záležitosti, byla možnost volby pouze ano / ne. Pro tento výpočet bylo hodnotě ano přiděleno 5 bodů, ne 1 bod. Míru získaných bodů a tedy to, jaké podpory a v jakém poměru se respondentům dostává, vyjadřuje graf č. 3.



Graf 3 Zaměstnavatel – formy podpory (zdroj vlastní)

Položky 9 –12 byly zaměřeny na podporu ze strany vzdělávací instituce. Respondenti se vyjadřovali k následujícím formám podpory:

- rozvrh hodin je přizpůsoben potřebám studentů,
- termíny úkolů a zkoušek jsou přizpůsobeny studentům,

- VŠ zajišťuje podpůrné služby pro zvládnání studia,
- získané studijní informace a celkově studium splňuje očekávání respondenta.

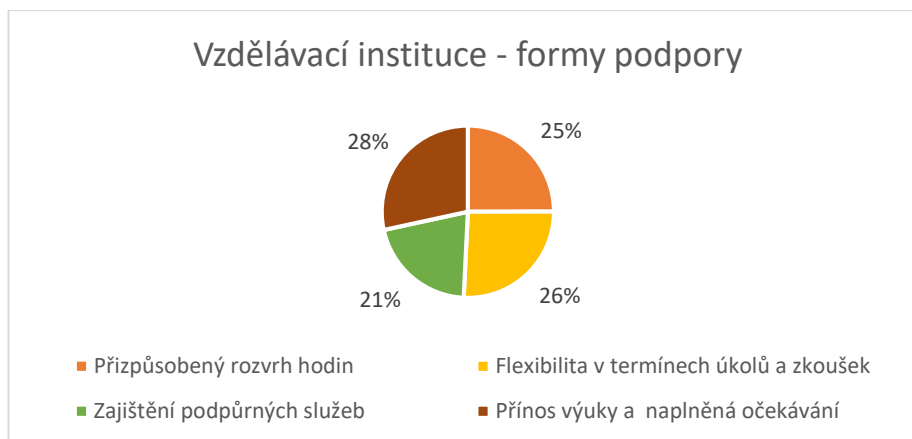
S přizpůsobeným rozvrhem hodin souhlasí nebo rozhodně souhlasí 148 respondentů, 86 respondentů ani nesouhlasí/ ani souhlasí a nesouhlasí nebo rozhodně nesouhlasí 58 respondentů.

S přizpůsobením termínů zkoušek a úkolů souhlasí nebo rozhodně souhlasí 158 respondentů, 82 respondentů ani souhlasí/ ani nesouhlasí, 52 respondentů nesouhlasí nebo rozhodně nesouhlasí.

S tvrzením, že VŠ zajišťuje podpůrné služby, souhlasí nebo rozhodně souhlasí 52 respondentů, ani nesouhlasí/ ani souhlasí 142 respondentů a rozhodně nesouhlasí nebo nesouhlasí 98 respondentů.

Pro 226 respondentů souhlasí nebo rozhodně souhlasí tvrzení, že studium splňuje jejich očekávání, 36 respondentů ani nesouhlasí / ani souhlasí a 30 respondentů nesouhlasí.

Respondenti vyjadřovali svou míru souhlasu na Likertově škále, kdy rozhodně souhlasím znamená 5 bodů, souhlasím 4 body, ani nesouhlasím/ ani souhlasím 3 body, nesouhlasím 2 body a rozhodně nesouhlasím 1 bod. Míru získaných bodů a tedy to, jaké podpory a v jakém poměru se respondentům dostává, vyjadřuje graf č. 4.



Graf 4 Vzdelávací instituce – formy podpory (zdroj vlastní)

Položky dotazníku 14 – 17 se zaměřovaly na podporu v rodině. Zkoumanými formami podpory jsou:

- přerozdělení domácích povinností,
- zajištění péče o děti rodinnými příslušníky nebo externě,
- pochopení a přizpůsobení volného času potřebám studenta ze strany rodiny,
- podpora a motivace při studiu ze strany rodiny.

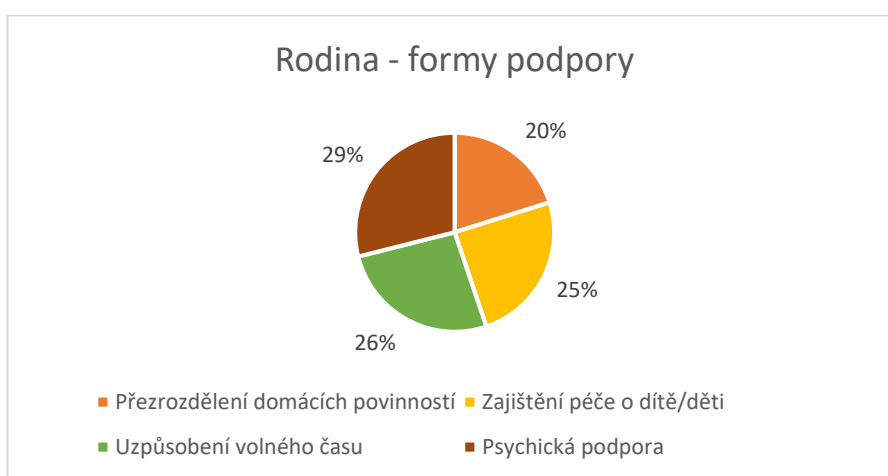
S tvrzením o přerozdělení domácích povinností souhlasí nebo rozhodně souhlasí 98 respondentů, 50 respondentů ani nesouhlasí/ ani souhlasí a 144 respondentů nesouhlasí nebo rozhodně nesouhlasí.

S tvrzením, že je péče o děti zajištěna rodinou nebo externě souhlasí 164 respondentů, ani nesouhlasí / ani souhlasí 44 respondentů a 84 respondentů nesouhlasí nebo rozhodně nesouhlasí.

S přizpůsobováním rodinného volného času souhlasí nebo rozhodně souhlasí 194 respondentů, 52 respondentů ani nesouhlasí/ ani souhlasí a 46 respondentů nesouhlasí nebo rozhodně nesouhlasí.

S tím, že dostávají rodinnou podporou a motivaci souhlasí a rozhodně souhlasí 220 respondentů, ani nesouhlasí / ani souhlasí 48 respondentů a nesouhlasí nebo rozhodně nesouhlasí 24 respondentů.

Respondenti vyjadřovali svou míru souhlasu na Likertově škále, kdy rozhodně souhlasím znamená 5 bodů, souhlasím 4 body, ani nesouhlasím/ ani souhlasím 3 body, nesouhlasím 2 body a rozhodně nesouhlasím 1 bod. Míru získaných bodů a tedy to, jaké podpory a v jakém poměru se respondentům dostává, vyjadřuje graf č. 5.



Graf 5 Rodina – formy podpory (zdroj vlastní)

Pro výpočet celkové podpory, které se respondentům dostává, byly sečteny body získané podpory podle:

- položka 4: možný zisk bodů 0–5 za každý využívaný typ úpravy pracovní doby;
- položka 5: odpověď ano = 1 bod, ne = 0 bodů;
- položka 6, 7, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17: odpověď rozhodně nesouhlasím = 1 bod, nesouhlasím = 2 body, ani nesouhlasím / ani souhlasím = 3 body, souhlasím = 4 body, rozhodně souhlasím = 5 bodů.

Počet získaných bodů se pohybuje v rozmezí 10 bodů (minimální možný počet) až 55 bodů (maximální možný počet). Výsledky celkové podpory za

jednotlivá pohlaví vypočtené pomocí funkce popisné statistiky znázorňuje tabulka č. 1.

Pohlaví	Velikost podpory podle získaných bodů				
	Střední hodnota	Medián	Modus	Minimum	Maximum
Muži	35,1	36,0	37	19	44
Ženy	34,9	35,0	35	19	49
Jiné	29,5	29,5	23	23	36

Tabulka 1 Velikost získané podpory podle pohlaví (zdroj vlastní)⁸

V průměru se mužům a ženám dostává téměř stejné podpory, přestože u žen maximální získaná hodnota dosahuje 49 bodů a u mužů 44 bodů. Nejčastější hodnotou celkové podpory u žen je 35 bodů a u mužů 37 bodů z celkových možných 55 bodů.

Z další analýzy dat využívání podpory u zaměstnavatele, ve vzdělávací instituci a v rodině v souvislosti se studiem vyplynulo následující:

- Nejčastější formou úpravy pracovní doby u zaměstnavatele, kterou umožňuje česká legislativa, je pružná pracovní doba.
- Nejméně využívanou formou úpravy pracovní doby je stlačený pracovní týden.
- 34 % respondentů nevyužívá u zaměstnavatele žádnou z forem úpravy pracovní doby, ve zbývajících 66 % existují i respondenti, kteří využívají více než jednu formu úpravy pracovní doby.
- Další formy podpory u zaměstnavatele, které respondenti v souvislosti se studiem využívají, jsou psychická podpora, zastupitelnost a možnost obstarat si soukromé záležitosti v pracovní době. Psychickou podporu čerpá u svých kolegů a nadřízených 58 % respondentů, 41 % využívá

⁸ Vysvětlení k hodnotám v tabulce: Střední hodnota vyjadřuje průměrné hodnocení, modus znamená nejčastěji uváděnou hodnotu, medián okazuje na prostřední hodnotu seřazených hodnot (tzn. polovina hodnot je pod mediánem a polovina nad mediánem).

zastupitelnosti a 40 % si může vyřídit své soukromé záležitosti v pracovní době.

- Mezi formy podpory u vzdělávací instituce patří přizpůsobený rozvrh hodin, flexibilita v termínech úkolů a zkoušek, zajištění podpůrných služeb, přínos výuky a naplnění očekávání od výuky pro respondenty. Dle 50 % respondentů VŠ přizpůsobuje rozvrh hodin povinnostem pracujících a zároveň studujících rodičů. U 54 % respondentů vyučující berou ohled na jejich povinnosti a přizpůsobují jim termíny úkolů a zkoušek. Necelých 18 % respondentů má za to, že VŠ zajišťuje podpůrné služby studentům, jako např. semináře o zvládnání stresu a pro 77 % respondentů studium a získané informace splňují jejich očekávání.
- V rodině respondenti využívají těchto forem podpory: přerozdělení domácích povinností, pomoc se zajištěním péče o děti, pochopení pro nedostatek společně tráveného času a přizpůsobení volného času studiu, psychické podpory a motivace. 75 % respondentů se dostává psychické podpory a motivace, 66 % respondentům se rodina přizpůsobuje při trávení volného času a má pochopení pro nedostatek volného času, u 56 % respondentů převzala rodina péči o děti nebo mají péči zajištěnou jiným způsobem a pouze u 33 % respondentů došlo v souvislosti se studiem k přerozdělení domácích povinností.
- V zaměstnání se respondentům dostává nejvíce psychické podpory, při studiu jsou nejvíce naplněna očekávání a přínos výuky a v rodině dominuje psychická podpora a motivace ke studiu.

V teoretické části byly identifikovány formy podpory v zaměstnání, rodině a ve vzdělávací instituci, které zmiňovali účastníci zahraničních studií, které se věnovaly tématu work–life–study balance. Výzkum prokázal, že respondenti tyto identifikované podpory využívají a míra využívání

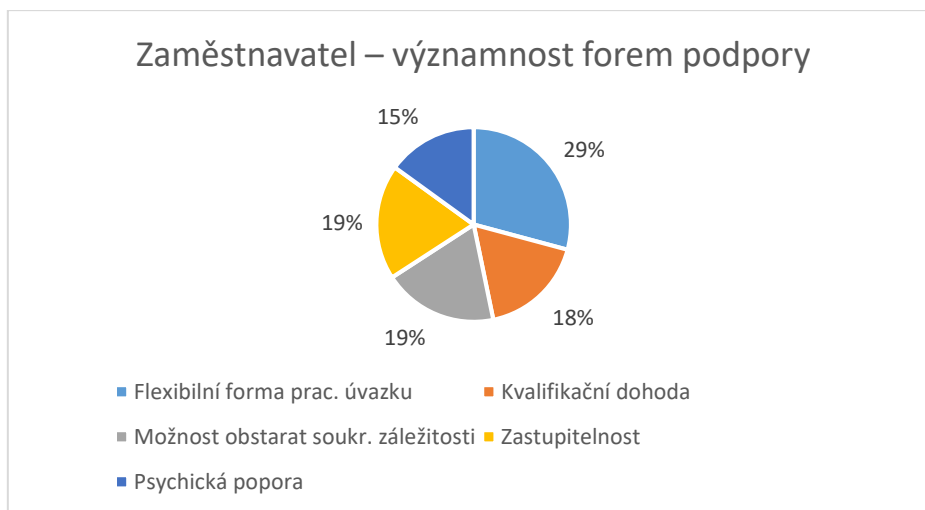
jednotlivých podpor je rozdělena v podobném poměru. Z portlandské studie vzešel závěr, že spokojenost studentů se vzdělávacími zkušenostmi má vliv na sladění práce a školy (Hammer et al., 1998). Kladným zjištěním je, že respondenti výzkumu hodnotí přínos výuky a naplnění očekávání souvisejících s výukou nejlépe ze všech poskytovaných podpor, které byly zkoumány ve vzdělávací instituci. Což by tedy mělo mít kladný dopad na WLB respondentů.

V souvislosti s WLB dává česká legislativa možnosti úpravy pracovní doby, které byly detailně popsány ve třetí kapitole. Překvapivým zjištěním je, že až 34 % respondentů nevyužívá u zaměstnavatele žádnou formu úpravy pracovní doby. Pokud respondenti nemají možnost úpravu pracovní doby u zaměstnavatele využít, může to mít zásadní vliv na skloubení studia s pracovními a rodinnými povinnostmi.

5.2 Dílčí výzkumné otázky: Které formy podpory jsou pro netradiční studenty nejvýznamnější? Má pohlaví vliv na vnímání významnosti forem podpory?

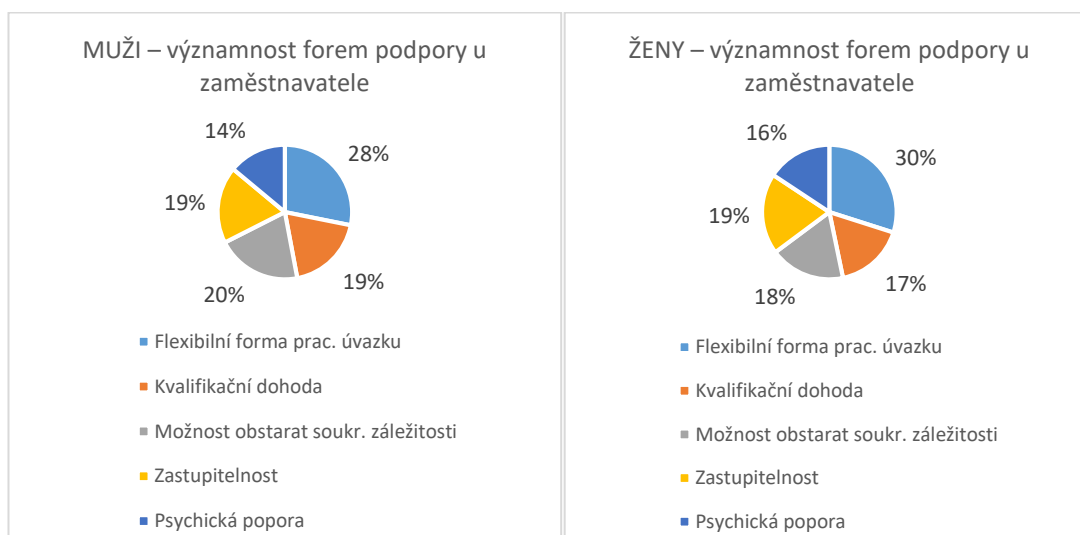
Položky dotazníku 8, 13, 18 se zaměřily na význam, který respondenti přikládají jednotlivým formám podpory v oblastech práce, vzdělávací instituce a rodiny pro zvládnutí rovnováhy mezi prací, rodinou a studiem. Dle svých preferencí seřadili jednotlivé formy podpory, kterým byly přiděleny body 1–5 v oblasti práce a 1–4 v oblastech rodina, vzdělávací instituce, kdy 1 bod = poslední místo, 4 body (5 u rodiny) = první místo.

U zaměstnavatele je flexibilní forma pracovního úvazku respondenty hodnocena jako nejvýznamnější forma podpory pro sladění práce, rodiny a studia. Významnost všech forem podpory u zaměstnavatele znázorňuje graf č. 6.



Graf 6 Zaměstnavatel – významnost forem podpory (zdroj vlastní)

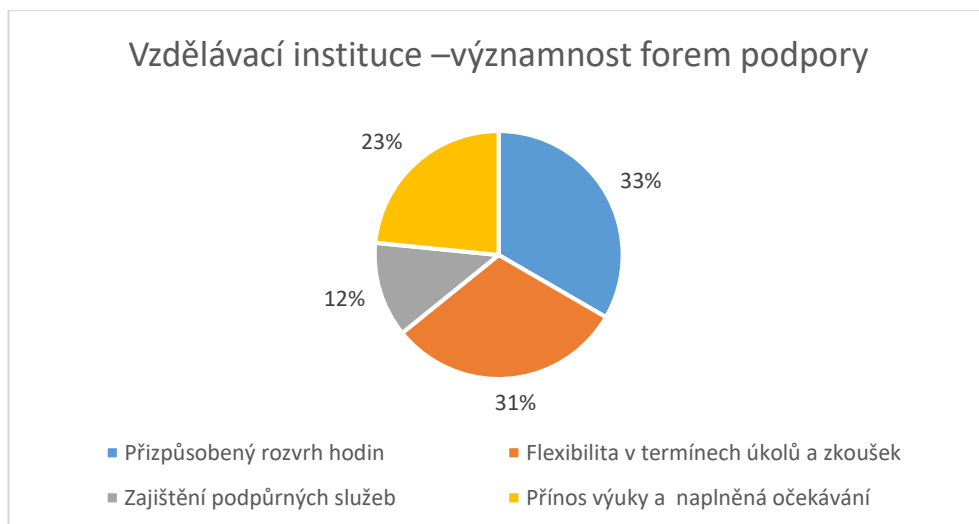
Vnímání významnosti forem podpory u zaměstnavatele z pohledu pohlaví znázorňují grafy 7 a 8.



Graf 7 MUŽI – významnost forem podpory u zaměstnavatele (zdroj vlastní)

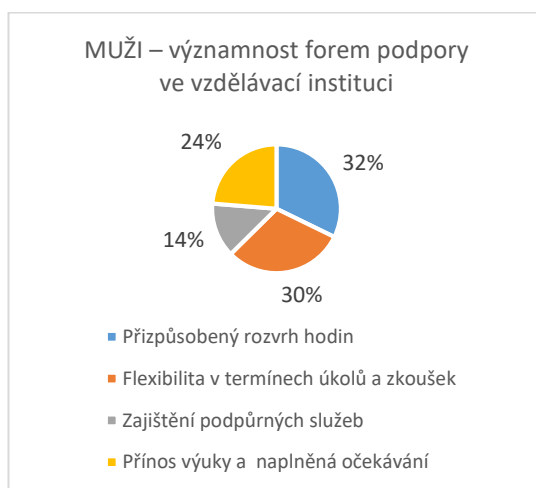
Graf 8 ŽENY – významnost forem podpory u zaměstnavatele (zdroj vlastní)

Ve vzdělávací instituci hodnotí respondenti pro rovnováhu mezi prací, rodinou a studiem jako nejvýznamnější formu podpory – přizpůsobený rozvrh hodin. Přehled významnosti všech forem podpory ve vzdělávací instituci znázorňuje graf č. 9.

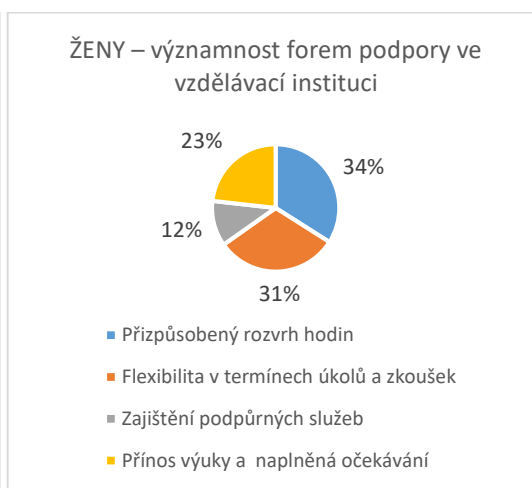


Graf 9 Vzdělávací instituce – významnost forem podpory (zdroj vlastní)

Významnost forem podpory ve vzdělávací instituci z pohledu pohlaví znázorňují grafy 10 a 11.

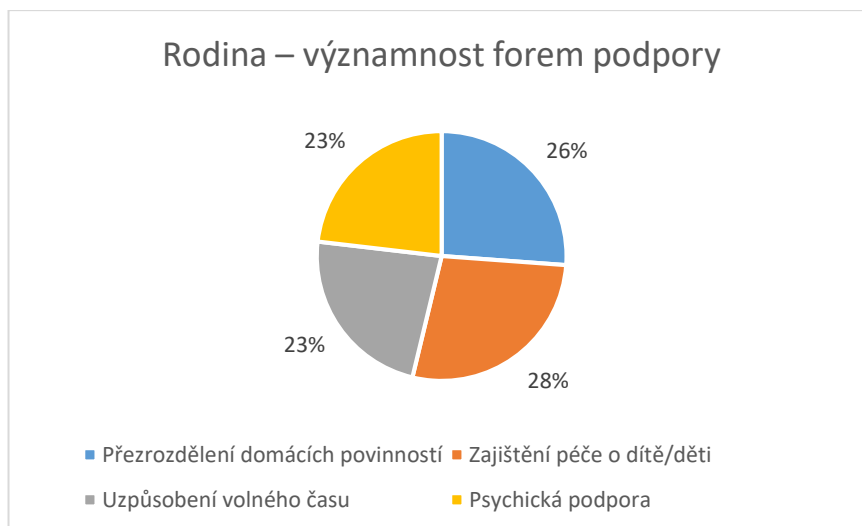


Graf 10 MUŽI – významnost forem podpory (zdroj vlastní)



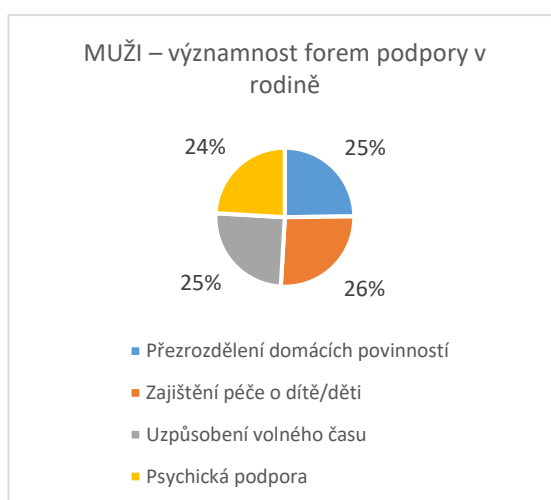
Graf 11 ŽENY – významnost forem podpory (zdroj vlastní)

V rodině má na sladění práce, rodiny a studia největší význam zajištění péče o dítě/děti ze strany rodiny nebo je péče o dítě/děti zajištěna jiným způsobem. Nepatrné rozdíly ve vnímání významnosti ostatních forem podpory v rodině ukazuje graf č. 12.

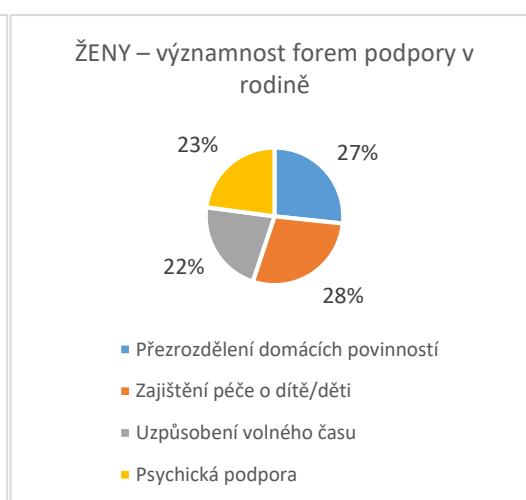


Graf 12 Rodina – významnost forem podpory (zdroj vlastní)

Významnost forem podpory v rodině z pohledu pohlaví znázorňují grafy 13 a 14.

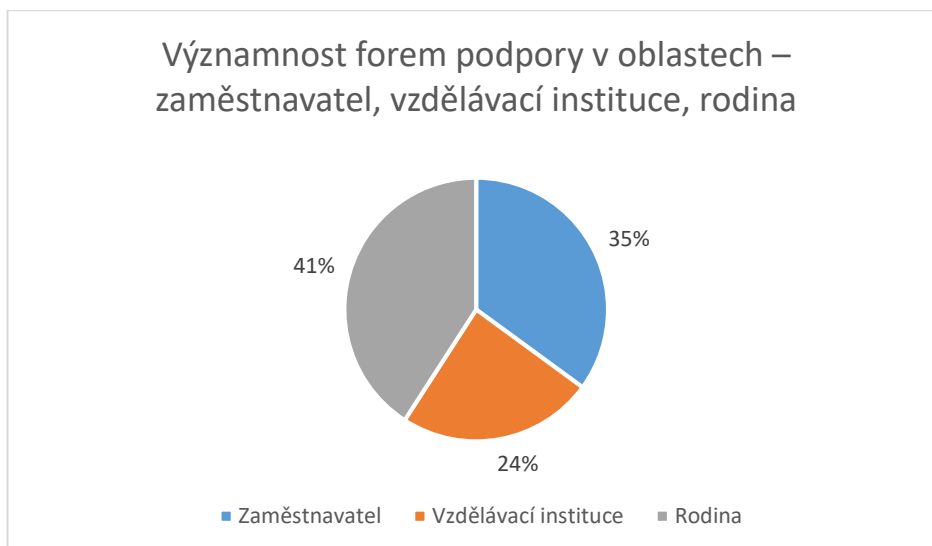


Graf 13 MUŽI – významnost forem podpory (zdroj vlastní)



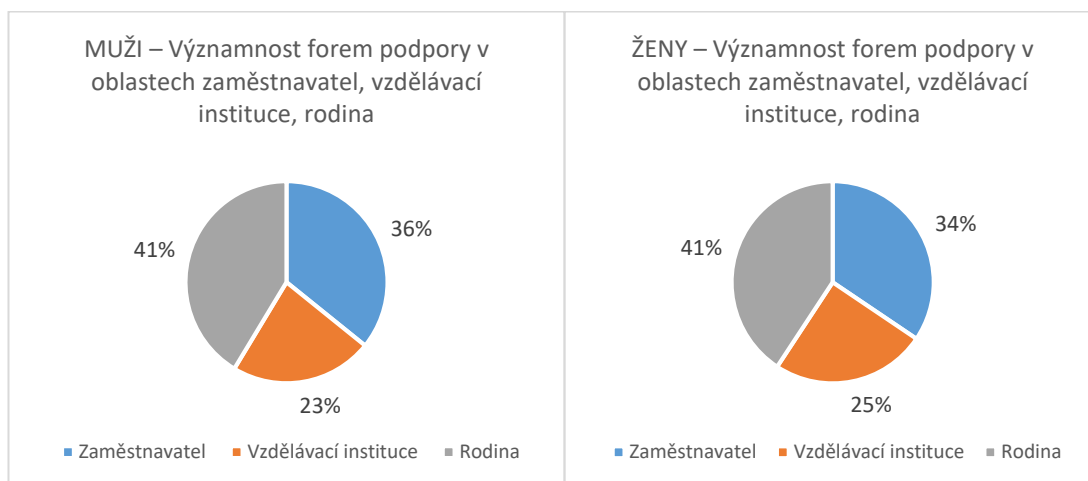
Graf 14 ŽENY – významnost forem podpory (zdroj vlastní)

Respondenti se v položce 19 vyjadřovali k celkovému významu podpory u zaměstnavatele, v rodině a ve vzdělávací instituci na jejich zvládnání rovnováhy mezi prací, rodinou a studiem. Jak tyto formy podpory hodnotí z pohledu významnosti, znázorňuje graf č. 15.



Graf 15 Významnost forem podpory v oblastech – zaměstnavatel, vzdělávací instituce, rodina (zdroj vlastní)

Vnímání významnosti podpory tří zkoumaných oblastí z pohledu pohlaví znázorňují grafy 16 a 17.



Graf 16 MUŽI – Významnost forem podpory v oblastech zaměstnavatel, vzdělávací instituce, rodina (zdroj vlastní)

Graf 17 ŽENY – Významnost forem podpory v oblastech zaměstnavatel, vzdělávací instituce, rodina (zdroj vlastní)

Při určování významnosti forem podpor byly hodnoceny tyto podpory:

- flexibilní forma pracovního úvazku, kvalifikační dohoda, možnost obstarat si soukromé záležitosti v pracovní době, zastupitelnost a redistribuce pracovních úkolů, psychická podpora od zaměstnavatele a kolegů;

- u vzdělávací instituce je to přizpůsobený rozvrh hodin, flexibilita vyučujících při zadávání úkolů a termínů zkoušek, zajištění podpůrných služeb, přínos výuky a naplněná očekávání;
- přerozdělení domácích povinností, zajištění péče o děti, přizpůsobení trávení volného času, psychická podpora a motivace ze strany rodiny.

Z analýzy dat hodnocení významnosti jednotlivých podpor respondenty vyplynulo následující:

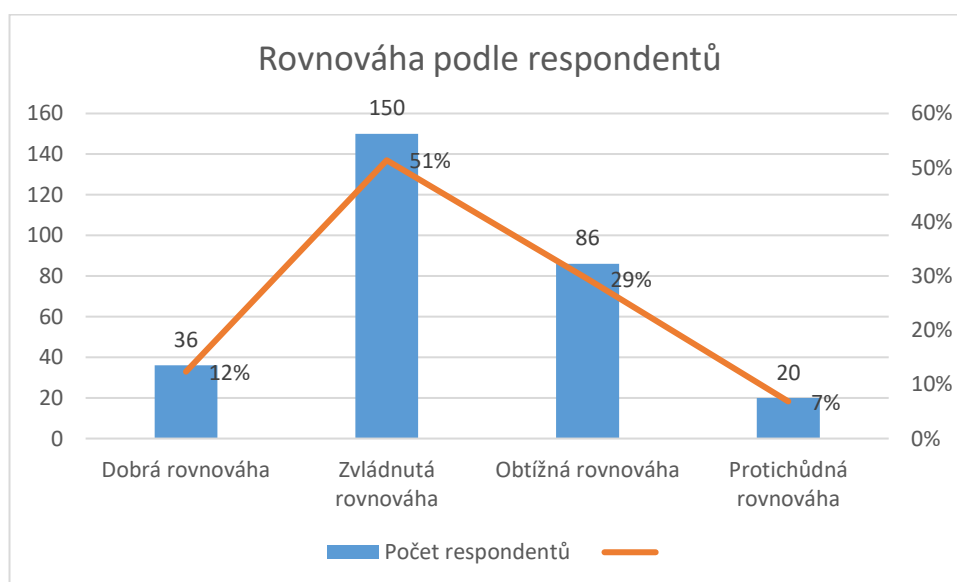
- Jako nejvýznamnější formu podpory work–life–study balance hodnotí respondenti:
 - u zaměstnavatele flexibilní formu pracovního úvazku,
 - ve vzdělávací instituci přizpůsobený rozvrh hodin,
 - v rodině zajištění péče o děti ostatními členy rodiny nebo externě.
- V hodnocení významu forem podpory nejsou rozdíly mezi muži a ženami. Hodnocení jak mužů, tak žen odráží shodně celkový pohled na významnost jednotlivých podpor v oblasti u zaměstnavatele, ve vzdělávací instituci i v rodině.
- Při hodnocení nejvýznamnější oblasti podpory pro zvládnutí work–life–study balance vychází jako nejvýznamnější podpora v rodině, následovaná podporou u zaměstnavatele a jako nejméně významnou hodnotí respondenti podporu ze strany vzdělávací instituce.
- Ženy i muži hodnotí významnost oblastí podpory shodně: rodina, zaměstnavatel, vzdělávací instituce.

Ze zahraničních studií identifikované formy podpory byly v této výzkumné části zkoumány dle jejich významnosti pro respondenty. Z genderových rozdílů a stereotypů v české společnosti bylo usuzováno na rozdílné vnímání

významu jednotlivých podpor pro ženy a muže. Zejména kvůli rozdělení rodinných rolí a povinnosti žen v domácnosti, na které je upozorňováno ve třetí kapitole, byla očekávána zvýšená významnost rodinné podpory u žen. Výzkum však žádné významné rozdíly mezi muži a ženami ve vnímání významnosti jednotlivých forem podpor nepotvrdil.

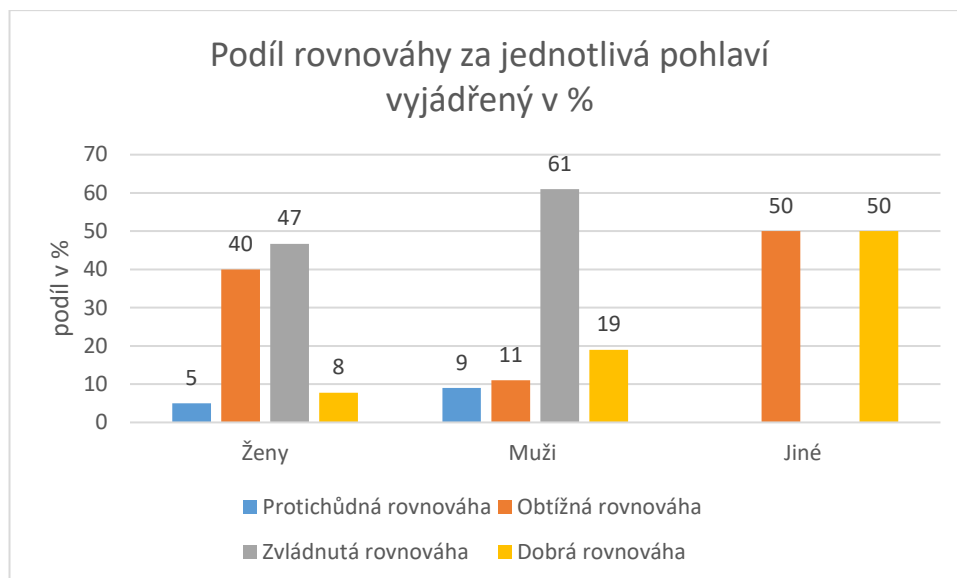
5.3 Dílčí výzkumná otázka: Jak respondenti vnímají vlastní nastavení rovnováhy a hranic mezi studiem, prací a rodinou?

Respondenti v položce 20 vyjadřovali, jak vnímají vlastní nastavení rovnováhy a hranic mezi studiem, prací a rodinou. Toto vnímání znázorňuje graf č. 18.



Graf 18 Rovnováha podle respondentů (zdroj vlastní)

Jak vnímají nastavení rovnováhy a hranic mezi studiem, prací a rodinou jednotlivá pohlaví zobrazuje graf č. 19.



Graf 19 Podíl rovnováhy za jednotlivá pohlaví vyjádřený v % (zdroj vlastní)

Z analýzy dat hodnocení vnímání nastavení rovnováhy a hranic mezi studiem, prací a rodinou respondenty vyplynulo, že 12 % respondentů hodnotí svou rovnováhu jako dobrou. Tato kategorie se vyznačuje separací a částečným oddělením. Studenti v této kategorii obvykle považují své studium za samostatnou část svého života s omezeným dopadem na jiné činnosti nebo se s nimi překrývajícími.

51 % respondentů vnímá svou rovnováhu jako zvládnutou. Tato kategorie rovnováhy je charakterizována integrací, což znamená, že studenti obvykle mají vyjednané místo pro studium v rámci rušného života a mají zajištěnou spolupráci a podporu dalších klíčových lidí tak, aby všechny jejich aktivity efektivně zapadaly do sebe.

29 % respondentů vnímá nastavení rovnováhy jako obtížné, což znamená překrývající se koexistenci. Studenti se pokoušejí dosáhnout integrace pouze s částečným úspěchem, takže interakce na hranicích je předmětem neustálého vyjednávání a rovnováha je nestabilní a hrozí zhroucení.

7 % respondentů vnímá požadavky na práci, rodinu a studium jako protichůdné, vytvářející stres. Kategorie protichůdná je charakterizována nestabilitou. Studenti obvykle nemají vyjednané místo pro studium, a proto se

neustále pokoušejí zvládat hranice v závislosti na potřebách různých aspektů jejich života v různých časech.

Z grafu č. 19 také vyplývá, že muži zvládají rovnováhu lépe než ženy, což potvrzuje i ukazatel střední hodnoty. U mužů vychází střední hodnota rovnováhy 2,88 a u žen 2,56 (průměr hodnocení 1–4).

Při zobecnění výsledku na populaci byla testována nulová hypotéza. H_0 : muži a ženy zvládají rovnováhu stejně. H_1 : muži a ženy nezvládají rovnováhu stejně. Při využití t–testu byla vypočítána p hodnota, která znamená, jak moc je pravděpodobný výsledek získaný při platnosti nulové hypotézy. $P = 0,0008$. Pravděpodobnost v procentech je 0,08 %. Alfa = 0,05. Pokud by nulová hypotéza byla pravdivá, nelze ji zamítnout při chybovosti do 5 %. V tomto případě je riziko při zamítnutí nulové hypotézy 0,08 %, proto může být nulová hypotéza zamítnuta. Při zobecnění na populaci lze tvrdit, že platí H_1 : muži a ženy nezvládají rovnováhu stejně tzn., že muži a ženy nemají nastavenou rovnováhu dle výše zmíněných čtyř kategorií stejně.

Dle autorů skotské studie je pro vysokoškolské studenty rovnováha práce, života a studia zásadní pro jejich účast na studiu (Lowe & Gayle, 2007). Autoři studie definovali čtyři kategorie rovnováhy, které byly zkoumány v rámci této části výzkumu a uvádějí, že většina studentů čelí výzvám při dosahování rovnováhy mezi prací, životem a studiem (Lowe & Gayle, 2007). Tvrzení potvrzují i výsledky tohoto výzkumu. Někteří respondenti dosahují dobré a zvládnuté rovnováhy, ale 29 % respondentů bojuje s rovnováhou obtížnou.

Z výzkumu vzešli i respondenti, pro které zvládnutí všech požadavků v práci, rodině a studiu představuje stres a požadavky vnímají jako protichůdné. Sokačová a Kolářová (2010) upozorňují na pracovní stres jako jeden z největších zdravotních a bezpečnostních problémů současné Evropy. Autoři indické studie tvrdí, že studium může sloužit jako nástroj pro zmírnění pracovního stresu, ale bez dostatečné podpory může znamenat další stresující

faktor v životě pracujících rodičů (Sharma et al., 2023). Výzkum této práce ukazuje, že existují studenti, pro které je zvládnání práce, rodiny a studia stresující, a proto je potřeba tématu work–life–study balance věnovat pozornost.

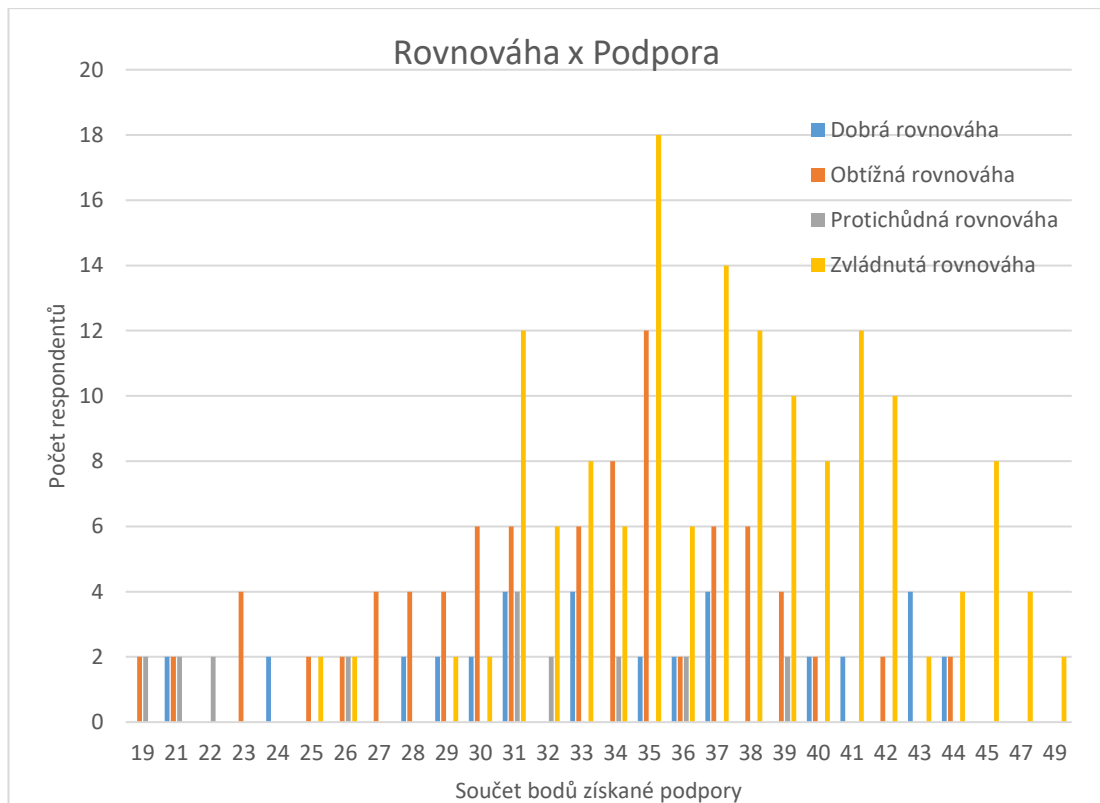
Z výsledků je rovněž zjevné, že pro ženy je nastavení rovnováhy obtížnější než pro muže. Tvrzení lze navíc zobecnit pro celou populaci. Přesto, že se WLB netýká pouze žen, jak tvrdí Sokačová a Kolářová (2010), je nezbytné se na tuto skupinu více zaměřit a zejména zjistit důvody horšího nastavení rovnováhy.

5.4 Dílčí výzkumná otázka: Má míra poskytované podpory vliv na nastavení hranic mezi studiem, prací a rodinou?

Vztah, mezi hodnocením vlastní rovnováhy a velikostí podpory, které se respondentům dostává, vyjadřuje graf č. 20. Součet bodů získané podpory je vyjádřením součtu bodů podle:

- položka 4: možný zisk bodů 0–5 za každý využívaný typ úpravy pracovní doby;
- položka 5: odpověď ano = 1 bod, ne = 0 bodů;
- položka 6, 7, 9, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17: odpověď rozhodně nesouhlasím = 1 bod, nesouhlasím = 2 body, ani nesouhlasím / ani souhlasím = 3 body, souhlasím = 4 body, rozhodně souhlasím = 5 bodů.

Počet získaných bodů se pohybuje v rozmezí 10 bodů (minimální možný počet) až 55 bodů (maximální možný počet).



Graf 20 Rovnováha x podpora (zdroj vlastní)

Při analýze dat s využitím statistické funkce korelace byl získán výsledek 0,308339, který znamená mírně pozitivní korelaci. Z tohoto výsledku je možné vyvodit závěr, že čím je součet všech podpor vyšší, tím je pravděpodobně lépe zvládnuta rovnováha.

Pro zobecnění na populaci byla stanovena H_0 : velikost podpory s rovnováhou nesouvisí, H_1 : velikost podpory s rovnováhou souvisí. Byly vypočítány hodnoty:

- Hodnota $t = 5,519769$
- Kvantil t rozdělení (vypočítaný pomocí funkce $t.inv.2t$) = 1,968178

(Pokud je hodnota t výrazně vyšší než kvantil t , znamená to, že nulová hypotéza může být zamítnuta.)

Závěrem lze usoudit a na celou populaci zobecnit tvrzení, že míra podpory a rovnováha spolu souvisí.

Autoři skotské studie, kteří definovali čtyři kategorie rovnováhy, došli ke zjištění, že pokud mají studenti správnou podporu, mohou dosáhnout úspěchu při studiu. Také se domnívají, že studenti potřebují podporu, aby dosáhli rovnováhy mezi prací, životem a studiem (Lowe & Gayle, 2007). To potvrzují i výsledky výzkumu diplomové práce. Při porovnávání míry využívané podpory a hodnocení vlastní rovnováhy respondentů bylo dosaženo výsledků, které dokazují vzájemnou souvislost těchto proměnných. Mírně pozitivní korelace znamená, že čím vyšší podpory se respondentům dostává, tím lépe hodnotí nastavení vlastní rovnováhy při zvládání povinností v práci, rodině a studiu. Zjištění lze navíc zobecnit pro celou populaci, což opět dokládá důležitost tématu work–life–study balance.

6 Diskuze

Základním úskalím tohoto výzkumu je dosud teoreticky neuchopena oblast work–life–study balance. Ve výzkumu proto bylo vycházeno zejména z teoretických poznatků work–life balance a ze zjištění malého vzorku výzkumných studií zabývajících se tématikou work–life –study balance.

Z teoretických poznatků, které upozorňovaly na rozdílné vnímání pozice žen a mužů v rodině, byla vyvozena rozdílnost ve vnímání významnosti oblasti podpory pro muže a ženy. Tato rozdílnost však nebyla potvrzena. Z výsledků výzkumu vyplynulo, že jak muži, tak ženy ve významnosti podpory řadí shodně na první místo podporu v rodině, následovanou podporou v zaměstnání a nakonec ve vzdělávací instituci. Zásadní rozdíly nebyly zjištěny ani ve skutečnosti, jaké podpory muži a ženy čerpají. V součtu bodů za všechny čerpané druhy podpor nebyly zjištěny mezi muži a ženami významné rozdíly.

Přes tyto shody však ženy vnímají nastavení své rovnováhy a vymezení hranic pro studium ve srovnání s muži hůře. V teoretické části je upozorněno na to, že věk dítěte má vliv na zaměstnatelnost žen. Dalo by se předpokládat, že věk dítěte má také vliv na nastavení rovnováhy žen a otázkou je, zda ovlivňuje i požadavky na formy podpory.

Zmíněné úvahy odkazují na potřebu dalších výzkumů v této oblasti, které by mohly dát odpovědi na další otázky, které v souvislosti s výzkumem vyvstaly.

1. Proč přes shodné hodnocení získané podpory, přes stejné hodnocení významnosti oblastí forem podpory, vnímají ženy nastavení vlastní rovnováhy a hranic pro studium hůře než muži?
2. Má věk dítěte vliv na vnímání významnosti podpory a na nastavení rovnováhy?

3. Existují další formy podpory, které ve studiích, ze kterých bylo čerpáno pro tento výzkum, nebyly zmíněny a lze je v českém prostředí identifikovat?

Na mnohé otázky by mohl lépe odpovědět kvalitativní výzkum, který by dokázal identifikovat specifika českého prostředí.

Za výzkumný limit této práce může být označen samotný vzorek respondentů. Pro studii bylo vycházeno ze vzorku studentů v kombinované formě. Počet studentů v kombinované formě je dohledatelným statistickým údajem. Neznámou je počet studentů kombinované formy, kteří splňují všechna kritéria výzkumu. Díky tomu nelze určit míru návratnosti odpovědí. Otázkou také je, zda do výzkumu nezahrnout i další skupiny respondentů jako například maminky na mateřské nebo rodičovské dovolené, či lidi pracující jako OSVČ. Komplexnější výzkum by zajistil komplexnější poznatky.

Tento výzkum byl koncipován jako výstup teoretických poznatků zejména zahraničních studií a poznatků WLB, zaměřený na respondenta, který je definován v kombinaci WLB a definice netradičního studenta, s ohledem na reálné a zároveň omezené možnosti zpracování. Výzkum by mohl vyvolat andragogický diskurz a další výzkumné činnosti v oblasti work–life–study balance v českém prostředí.

Závěr

Cílem práce bylo zjistit, jakých forem podpory se dostává pracujícím rodičům při studiu na VŠ v kombinované formě. Z teoretické části vyplynuly pro výzkum tři oblasti podpory.

Oblast zaměstnání, která je z části definovaná legislativou a dalšími formami podpory, které byly identifikovány zejména zahraničními kvalitativními studii. Oblast rodiny, která byla zkoumána na základě poznatků WLB s ohledem na postavení žen a mužů v českém prostředí, z výsledků studií zaměřených na work–life–study balance, a vzdělávací instituce jako třetí oblast podpory pro studenty.

Nejčastější využívanou formou podpory u zaměstnavatele, která je dána legislativou, je pružná pracovní doba. Překvapivé je, že celých 34 % respondentů nevyužívá u zaměstnavatele žádnou formu úpravy pracovní doby, kterou česká legislativa nabízí. Je pravděpodobné, že tuto možnost nemají. Míra využití jednotlivých forem podpory ve všech třech oblastech je zastoupena téměř rovnoměrně. V procentuálním vyjádření míry využívání jednotlivých podpor lehce převažuje podpora psychická, a to jak v zaměstnání, tak v rodině. Ve vzdělávací instituci je převažující podporou naplnění očekávání a přínosu výuky pro respondenty.

Výzkum byl doplněn o otázky významnosti, kterou respondenti jednotlivým zkoumaným formám podpory přiřkládají. V této souvislosti byla zjišťována i otázka možného rozdílného hodnocení mužů a žen, což vyplynulo z poznatků teoretické části. Výzkum rozdílné vnímání významnosti jednotlivých forem podpory u mužů a žen nepotvrdil. Formu podpory, kterou obě pohlaví shodně hodnotí jako nejvýznamnější, je podpora v rodině.

Další zkoumanou oblastí, která vzešla z teoretické části, resp. z výsledků studií na téma work–life–study balance, bylo hodnocení vlastního nastavení

rovnováhy mezi prací, rodinou a studiem a vymezením hranic mezi těmito oblastmi. Z teorie byly definovány čtyři kategorie rovnováhy. Rovnováhu za dobrou a zvládnutou hodnotí 63 % respondentů, avšak 36 % respondentů hodnotí rovnováhu jako obtížnou nebo pro ně představuje protichůdné požadavky na zvládnutí. Muži mají nastaveny hranice a rovnováhu o něco lépe než ženy a tento výsledek je možné zobecnit na celou populaci.

Dalším výzkumným závěrem bylo zjištění, že míra podpory souvisí s vnímáním rovnováhy a nastavením hranic, a to nejen pro respondenty tohoto výzkumu, ale i při zobecnění na populaci.

Tato zjištění vedou k závěru, že je potřeba podpoře pracujících rodičů, kteří se snaží o skloubení svých povinností se studiem na vysoké škole v kombinované formě, věnovat pozornost. Důležitost této pozornosti dokládá i fakt, že nastavení rovnováhy mezi povinnostmi v práci, rodině a ve studiu souvisí s mírou podpory, které se studentům dostává.

Budoucí kvalitativní studie z českého prostředí zaměřené na work–life–study balance by mohly identifikovat specifika a další formy podpory, které tato práce nezohledňuje, jelikož čerpá převážně ze zahraničních studií.

Literatura a zdroje

Český svaz žen. (2011). *Zajištění rodiny s ohledem na slad'ování pracovního a rodinného života*. Český svaz žen.

Český statistický úřad: Vzdělávání. (2022). Retrieved July 30, 2023, from https://www.czso.cz/csu/czso/20-vzdelavani-gtjzjb2jb?p_p_id=3&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_3_struts_action=%2Fsearch%2Fsearch&_3_redirect=%2Fweb%2Fczso%2Fkatalog-produktu-vydavame&_3_keywords=2220114&_3_groupId=0

Education at a Glance 2022: OECD Indicators. (2022). OECDiLibrary: Education at a Glance 2022: OECD Indicators (Czech Republic). Retrieved July 24, 2023, from <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/f5d7b9c1-en/index.html?itemId=/content/component/f5d7b9c1-en#section-d1e4650>

Evropská komise: Eurydice. (2023). Evropská komise: Eurydice. Retrieved July 30, 2023, from <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/cs/national-education-systems/czech-republic/terciarni-vzdelavani>

Fokusní skupina. (2021). In *Ostravská univerzita Fakulta sociálních studií*. <https://kopr.osu.cz/fokusni-skupina/>

Gillnerová, I., Kebza, V., & Rymeš, M. (2011). *PSYCHOLOGICKÉ ASPEKTY ZMĚN V ČESKÉ SPOLEČNOSTI: Člověk na přelomu tisíciletí* (1 ed.). Grada Publishing.

Hammer, L., Grigsby, T., & Woods, S. (1998). The Conflicting Demands of Work, Family, and School Among Students at an Urban University. *The Journal of Psychology*, 132(2), 220-226.

Hašková, H. (2003). *Rovné příležitosti mužů a žen při slad'ování práce a rodiny?*. Sociologický ústav Akademie věd ČR.

Hašková, H., Vohlídalová, M., Maříková, H., Dudová, R., Uhde, Z., Křížková, A., & Formánková, L. (2014). *Vlastní cestou?: životní dráhy v pozdně moderní společnosti* (1 ed.). Sociologické nakladatelství (SLON).

Hendl, J., & Remr, J. (2017). *Metody výzkumu a evaluace* (1st ed.). Portál.

Homfray, Š., Čmolíková Cozlová, K., & Skalková, J. (2022). *Nástroje slad'ování osobního a pracovního života* (1 ed.). Grada Publishing, a.s.

How's Life? 2020: Measuring Well-being. (2020). In *OECDiLibrary: How's Life? 2020: Measuring Well-being*. <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/e6597da1-en/index.html?itemId=/content/component/e6597da1-en#section-d1e13799>

- Chráška, M. (2016). *Metody pedagogického výzkumu* (2nd ed.). Grada Publishing.
- International Classification of Diseases. (2019). In *World Health Organization: International Classification of Diseases*. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- Ivanovová, K. (2018). *METODOLOGIE SBĚRU A INTERPRETACE*. Moravská vysoká škola Olomouc.
- Janák, D. (2018). *Vybrané metody výzkumu*. Slezská univerzita v Opavě.
- Junová, B. (2012). *Průvodce slad'ováním soukromého a pracovního života: ČAS PRO ZMĚNU...k rovnováze práce a soukromí*. <https://docplayer.cz/10577285-Cas-pro-zmenu-blanka-junova-spolecenska-firemni-a-osobni-uroven-sladovani-diversita-rodicovske-kompetence-flexibilni-uvazky.html>
- Kašparová, K., & Kunz, V. (2013). *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování* (1 ed.). Grada Publishing.
- Katriak, M. (1975). *Metódy a techniky sociologického výskumu*. Veda.
- Kolibová, H. (2010). *Péče o zaměstnance v programech vnitropodnikové sociální politiky v Moravskoslezském kraji*. Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav veřejné správy a regionální politiky.
- Kombinované studium - oč v něm běží?*. (2010). VysokeSkoly. Retrieved 2023-08-27, from <https://www.vysokeskoly.cz/clanek/kombinovane-studium-oc-v-nem-bezi>
- Kotýnková, M., & Vysoká škola ekonomická v Praze, . (2006). *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Oeconomica.
- Kuchařová, V., Barvíková, J., Höhne, S., Janurová, K., Nešporová, O., Poloncyová, J., Svobodová, K., & Vidovičová, L. (2019). *Česká rodina na počátku 21. století: Životní podmínky, vztahy a potřeby* (1 ed.). Sociologické nakladatelství (SLON).
- Legislativa a systém sociálně-právní ochrany*. MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. Retrieved January 27, 2024, from <https://www.mpsv.cz/legislativa-a-system-socialne-pravni-ochrany>
- Lowe, J., & Gayle, V. (2007). Exploring the work/life/study balance: the experience of higher education students in a Scottish further education college. *Journal of further and Higher Education*, 31(3), 225-238. <https://doi.org/10.1080/03098770701424942>

Maertz Jr., C., Boyar, S., & Maloney, P. (2019). A theory of work-family conflict episode processing. *Journal of Vocational Behavior*, 2019(115). <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103331>

Novotný, P., Brücknerová, K., Rabušicová, M., Juhaňák, L., Knotová, D., & Rozvadská, K. (2021). *Netradiční studenti pedagogických oborů na českých vysokých školách* (1 ed.). Masarykova univerzita. <https://doi.org/10.5817/CZ.MUNI.M210-9974-2021>

Nývt, O. (2020). *Domácnosti v Česku. Změny rodinného chování po roce 1989* (1 ed.). Oeconomica.

Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (OECD). (2023). Ministerstvo životního prostředí. Retrieved 2023-08-30, from https://www.mzp.cz/cz/organizace_pro_ekonomickou_spolupraci

Osei Boakye, ., Dei Mensah, ., Bartrop-Sackey, ., & Muah, . (2021). Juggling between work, studies and motherhood: The role of social support systems for the attainment of work–life balance. *SA Journal of Human Resource Management*, 19. <https://doi.org/10.4102/SAJHRM.V19I0.1546>

Paloncyová, J., Barvíková, J., Kuchařová, V., & Psychlová, K. (2014). *Nové formy denní péče o děti v České republice* (1st ed.). Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Plamínek, J. (2014). *Vzdělávání dospělých* (2 ed.). Grada Publishing.

Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. (2023). In *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců*. <https://ppropo.mpsv.cz>

Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. (2022). Evropská rada: Rada Evropské unie. Retrieved 2023-08-10, from <https://www.consilium.europa.eu/cs/policies/work-life-balance/>

Rydvalová, R., & Junová, B. (2011). *Jak sladit práci a rodinu a nezapomenout na sebe* (1 ed.). Grada Publishing, a.s.

Slavík, M., Dytrtová, R., Hanušová, M., Husa, J., Krahulcová, B., Kučírková, D., Linhartová, D., Miller, I., Oudová, D., & Votava, J. (2012). *Vysokoškolská pedagogika* (1 ed.). Grada Publishing, a.s.

Směrnice Work-life Balance. (2021). In *MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ*. <https://www.mpsv.cz/smernice-work-life-balance>

Sokačová, L., & Kolářová, J. (2010). *Slabikář inovativních nástrojů pro sladování osobního a pracovního života: Work-Life Balance : Hestia 2 - podpora realizace partnerství k rodinné politice na místní a regionální úrovni a procesů komunitního plánování v oblasti sladování pracovního a rodinného života : manuál projektu*. Centrum komunitní práce.

Srnská, H. (2010). *Genderové stereotypy partnerských a rodinných vztahů v současné kultuře* [Diplomová práce]. Univerzita Palackého Olomouc.

Syndrom vyhoření – přichází nenápadně, ale ničí důsledně. (2021). In *VŠEOBECNÁ ZDRAVOTNÍ POJIŠŤOVNA ČESKÉ REPUBLIKY*. <https://www.vzp.cz/o-nas/aktuality/syndrom-vyhoreni-prichazi-nenapadne-ale-nici-dusledne>

The path to happiness lies in good health and a good job, the Better Life Index shows. (2016). OECD. Retrieved 2023-07-19, from <https://www.oecd.org/newsroom/the-path-to-happiness-lies-in-good-health-and-a-good-job-the-better-life-index-shows.htm>

Tomšej, J. (2022). *Zákoník práce v praxi* (4 ed.). Grada Publishing, a.s.

Vysoké školy (VŠ) – charakteristika, typy a forma studia. (2015). *ALMANACH TECHNICKÉHO VZDĚLÁVÁNÍ*. Retrieved 2023-08-27, from <https://publi.cz/books/262/VS.html>

Výzkum veřejného mínění zaměřený na sladění pracovního a rodinného života a rovnost žen a mužů v oblasti rodinné politiky a trhu práce: Výzkumná zpráva. (2016).

Work-Life Balance. (2023). OECD: Better Life Index. Retrieved 2023-07-21, from <https://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/>

Zákon č. 111/1998 Sb. (2023). *Zákony pro lidi*. Retrieved January 19, 2024, from <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1998-111>

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě. (2024). *Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců*. Retrieved February 2, 2024, from https://ppropo.mpsv.cz/zakon_234_2014

Zákon č. 262/2006 Sb. (verze 55). (2023). *Zákony pro lidi: Sběrka zákonů*. <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>

Zdravotnické zařízení Ministerstva vnitra. (2024). *Syndrom vyhoření*. Syndrom vyhoření. Retrieved March 23, 2024, from <https://www.zzmw.cz/syndrom-vyhoreni>

Seznam zkratk

BLI	Better Life Index, Index Lepšího Života
ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
EWCS	European Working Conditions Survey, Evropský výzkum pracovních podmínek
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development, Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj
VŠ	Vysoká škola
VZP	Veřejná zdravotní pojišťovna
WLB	Work–life balance, Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem

Seznam obrázků

Obrázek 1 Míra zaměstnanosti matek dle věku dítěte v zemích OECD, 2011 (Palonciová et al., 2014, s. 65)	48
Obrázek 2 Tabulka reprezentativy vzorku (Katriak, 1975).....	61

Seznam grafů

Graf 1 Využití úpravy pracovní doby u zaměstnavatele dle počtu respondentů (zdroj vlastní)	65
Graf 2 Využití zaměstnavatelem poskytované úpravy pracovní doby (podle počtu respondentů).....	65
Graf 3 Zaměstnavatel – formy podpory (zdroj vlastní).....	66
Graf 4 Vzdělávací instituce – formy podpory (zdroj vlastní)	68
Graf 5 Rodina – formy podpory (zdroj vlastní)	69
Graf 6 Zaměstnavatel – významnost forem podpory (zdroj vlastní)	73

Graf 7 MUŽI – významnost forem podpory u zaměstnavatele (zdroj vlastní)	73
Graf 8 ŽENY – významnost forem podpory u zaměstnavatele (zdroj vlastní)	73
Graf 9 Vzdělávací instituce – významnost forem podpory (zdroj vlastní).....	74
Graf 10 MUŽI – významnost forem podpory (zdroj vlastní)	74
Graf 11 ŽENY – významnost forem podpory (zdroj vlastní)	74
Graf 12 Rodina – významnost forem podpory (zdroj vlastní)	75
Graf 13 MUŽI – významnost forem podpory (zdroj vlastní)	75
Graf 14 ŽENY – významnost forem podpory (zdroj vlastní)	75
Graf 15 Významnost forem podpory v oblastech – zaměstnavatel, vzdělávací instituce, rodina (zdroj vlastní)	76
Graf 16 MUŽI – Významnost forem podpory v oblastech zaměstnavatel, vzdělávací instituce, rodina (zdroj vlastní)	76
Graf 17 ŽENY – Významnost forem podpory v oblastech zaměstnavatel, vzdělávací instituce, rodina (zdroj vlastní)	76
Graf 18 Rovnováha podle respondentů (zdroj vlastní)	78
Graf 19 Podíl rovnováhy za jednotlivá pohlaví vyjádřený v % (zdroj vlastní)	79
Graf 20 Rovnováha x podpora (zdroj vlastní).....	82

Seznam příloh

Příloha č. 1 – Studenti veřejných vysokých škol v ČR v letech 2013-2021	I
Příloha č. 2 – Dotazník.....	II
Příloha č. 3 – Informovaný souhlas	VI
Příloha č. 4 – Průvodní email.....	VII

Příloha č. 1 – Studenti veřejných vysokých škol v ČR v letech 2013-2021

	Studenti								
	se státním občanstvím ČR								
	podle formy studia - distanční a kombinované								
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
	Zdroj MŠMT								
	třebaže 1420105	třebaže 1520105	třebaže 1620110	třebaže 1720113	třebaže 1820113	třebaže 1920114	třebaže 2020114	třebaže 2120114	třebaže 2220114
Veřejné vysoké školy celkem	67 538	62 598	59 282	57 563	55 226	51 631	48 906	49 400	47 881
<i>v tom</i>									
Univerzita Karlova	8 798	8 674	8 407	8 325	7 784	7 138	6 555	6 420	6 026
Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích	3 397	3 062	2 790	2 623	2 357	2 178	2 126	2 027	1 880
Univerzita Jana Evangelisty Pavla v Ústí nad Labem	2 556	2 568	2 744	2 713	2 834	2 830	2 724	2 954	2 866
Masarykova univerzita	7 797	6 805	6 377	5 914	5 419	4 924	4 348	4 185	4 059
Univerzita Palackého v Olomouci	4 763	4 512	4 516	4 269	4 256	4 257	4 354	5 068	5 382
Vědeckoújsia farmaceutická univerzita Brno	134	144	137	118	96	74	58	39	30
Ostrovská univerzita	2 866	2 672	2 327	2 119	2 119	2 124	1 989	2 089	2 052
Univerzita Hradec Králové	2 982	2 586	2 267	2 105	1 954	1 977	2 013	2 037	1 923
Středočeská univerzita v Opavě	2 657	2 285	2 030	2 045	2 113	2 052	2 151	2 371	2 302
České vysoké učení technické v Praze	2 119	1 989	1 916	1 871	1 698	1 663	1 610	1 578	1 576
Vysoká škola chemicko-technologická v Praze	494	497	467	417	367	332	256	194	180
Západočeská univerzita v Plzni	2 033	2 083	1 862	1 817	1 770	1 492	1 333	1 168	1 077
Technická univerzita v Liberci	1 809	1 637	1 502	1 445	1 403	1 346	1 345	1 348	1 459
Univerzita Pardubice	1 787	1 630	1 401	1 468	1 520	1 391	1 288	1 369	1 242
Vysoká učební technická v Brně	2 365	2 201	2 081	1 958	1 817	1 574	1 371	1 282	1 094
Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava	5 181	4 781	4 717	4 399	3 990	3 450	2 975	2 889	2 818
Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně	4 705	4 098	3 706	3 615	3 304	3 134	2 981	3 046	3 175
Vysoká škola ekonomická v Praze	1 091	1 087	1 040	1 023	897	907	877	864	875
Česká zemědělská univerzita v Praze	6 504	5 746	5 457	5 703	5 892	5 253	5 003	5 149	4 811
Mendelova univerzita v Brně	1 324	1 180	1 162	1 088	1 103	1 106	1 086	1 152	1 073
Akademie múzických umění v Praze	71	73	73	60	64	61	64	71	73
Akademie výtvarných umění v Praze	1	9	7	10	9	8	6	9	8
Vysoká škola múzejkoprámyslová v Praze	1	1	2	2	2	1	-	-	-
Janačkova akademie múzických umění v Brně	69	60	82	64	54	56	48	39	43
Vysoká škola polytechnická Jilava	915	943	781	885	1 016	1 023	949	920	898
Vysoká škola technická a ekonomická v Českých Budějovicích	1 367	1 473	1 654	1 719	1 603	1 462	1 570	1 377	1 194

Studenti veřejných vysokých škol v ČR v letech 2013-2021 (Český statistický úřad, 2022)

Příloha č. 2 – Dotazník

- 1 Jste zaměstnancem v pracovním nebo služebním poměru? (tzn. nejste OSVČ, nejste na mateřské dovolené apod.)

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

ANO NE

- 2 Jste rodič nebo osoba pečující o dítě ve věku 0-18 let?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

ANO NE

- 3 Jste studentem vysoké školy, studujete v kombinované formě studia a k současnému studiu na vysoké škole jste nenastoupil/a hned po ukončení střední školy?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

ANO NE

- 4 Jaké formy úpravy pracovní doby (dle české legislativy) Vám, v souvislosti se studiem, umožňuje zaměstnavatel?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu nebo více odpovědí

Zkrácený úvazek Stlačený pracovní týden (pracovní doba je rozvržena na menší počet dní, než je stanovený počet pracovních dnů v týdnu) Práce z domova Pružná pracovní doba

Kvalifikační dohoda (tzn. zákonný nárok na pracovní volno pro studium na VŠ) Zaměstnavatel mi neumožňuje žádnou formu úpravy pracovní doby

- 5 Máte možnost v rámci pracovní doby vyřídit soukromé záležitosti (např. obstarat nákup, aj.)?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

ANO NE

- 6 V případě Vaší nepřítomnosti se můžete spolehnout na své kolegy, že Vás zastoupí a nejste tak pod pracovním tlakem.

Nápověda k otázce: Vyberte nejvíc odpovídající tvrzení

Rozhodně nesouhlasím ~~Nesouhlasím~~ Ani nesouhlasím, ani souhlasím ~~Souhlasím~~ Rozhodně ~~souhlasím~~

- 7 Kolegové a nadřízení Vám dodávají psychickou podporu při studiu svým zájmem a empatií.

Nápověda k otázce: Vyberte nejvíc odpovídající tvrzení

Rozhodně nesouhlasím ~~Nesouhlasím~~ Ani nesouhlasím, ani souhlasím ~~Souhlasím~~ Rozhodně ~~souhlasím~~

8. Kterou formu podpory v práci považujete za nejvýznamnější pro Vaše zvládnutí rovnováhy mezi prací, rodinou a studiem?

Nápověda k otázce: Přetažením změníte pořadí položek dle svých preferencí (1. - nejúčelnější, 5 - nejméně důležitá)

Flexibilní forma pracovního úvazku	<input type="text"/>
Kvalifikační dohoda	<input type="text"/>
Možnost vyřídít si soukromé záležitosti v pracovní době	<input type="text"/>
Zastupitelnost a redistribuci pracovních úkolů	<input type="text"/>
Psychická podpora od zaměstnavatele a kolegů	<input type="text"/>

9 Vysoká škola a vyučující berou ohled na to, že máte i jiné povinnosti a je tomu přizpůsoben rozvrh hodin.

Nápověda k otázce: Vyberte nejvíc odpovídající tvrzení

- Rozhodně nesouhlasím Nesouhlasím Ani nesouhlasím, ani souhlasím Souhlasím Rozhodně souhlasím

10 Vyučující berou ohled na to, že máte i jiné povinnosti a přizpůsobují tomu termíny úkolů nebo termíny zkoušek.

Nápověda k otázce: Vyberte nejvíc odpovídající tvrzení

- Rozhodně nesouhlasím Nesouhlasím Ani nesouhlasím, ani souhlasím Souhlasím Rozhodně souhlasím

11 VŠ zajišťuje další podpůrné služby pro zvládnutí studia jako např. semináře o zvládnutí stresu

Nápověda k otázce: Vyberte nejvíc odpovídající tvrzení

- Rozhodně nesouhlasím Nesouhlasím Ani nesouhlasím, ani souhlasím Souhlasím Rozhodně souhlasím

12 Při studiu získané informace a celkové studium splňuje Vaše očekávání.

Nápověda k otázce: Vyberte nejvíc odpovídající tvrzení

- Rozhodně nesouhlasím Nesouhlasím Ani nesouhlasím, ani souhlasím Souhlasím Rozhodně souhlasím

13 Kterou formu podpory ze strany VŠ považujete za nejvýznamnější pro Vaše zvládnutí rovnováhy mezi prací, rodinou a studiem?

Ná odpověď k otázce: Přetažením změníte pořadí položek dle svých preferencí (1 - nejdůležitější, 4 - nejméně důležitá)

Rozvrh hodin	<input type="text"/>
Flexibilita učitelů při zadávání úkolů a termínů zkoušek	<input type="text"/>
Další podpůrné služby jako např. seminář o zvládnutí stresu	<input type="text"/>
Přínos výuky	<input type="text"/>

14 V souvislosti se studiem došlo k přerozdělení Vašich domácích povinností mezi ostatní členy rodiny nebo jsou zajištěny externě, např. paní na úklid.

Ná odpověď k otázce: Vyberte nejvíc odpovídající tvrzení

- Rozhodně nesouhlasím Nesouhlasím Ani nesouhlasím, ani souhlasím Souhlasím Rozhodně souhlasím

15 V souvislosti s Vaším studiem je zajištěna péče o dítě/děti ze strany rodiny nebo je péče o dítě/děti zajištěna jiným způsobem např. paní na hlídání, babičky apod.

Ná odpověď k otázce: Vyberte odpovídající tvrzení

- Rozhodně nesouhlasím Nesouhlasím Ani nesouhlasím, ani souhlasím Souhlasím Rozhodně souhlasím

16 Rodinní příslušníci mají pochopení pro nedostatek společně tráveného času a přizpůsobení volného času Vašemu studiu.

Ná odpověď k otázce: Vyberte nejvíc odpovídající tvrzení

- Rozhodně nesouhlasím Nesouhlasím Ani nesouhlasím, ani souhlasím Souhlasím Rozhodně souhlasím

17 Rodina Vás ve studiu psychicky podporuje a motivuje.

Ná odpověď k otázce: Vyberte nejvíc odpovídající tvrzení

- Rozhodně nesouhlasím Nesouhlasím Ani nesouhlasím, ani souhlasím Souhlasím Rozhodně souhlasím

18. Kterou formu rodinné podpory považujete za nejvýznamnější pro zvládnutí Vaší rovnováhy mezi prací, rodinou a studiem ?

Nápověda k otázce: Přetážením změníte pořadí položek dle svých preferencí (1. - nejdůležitější, 4 - nejméně důležitá)

Přerozdělení domácích povinností	<input type="text"/>
Pomoc s péčí o dítě/děti	<input type="text"/>
Přizpůsobení trávení volného času studiu	<input type="text"/>
Psychická podpora a motivace	<input type="text"/>

19. Kterou formu podpory považujete za nejvýznamnější pro zvládnutí Vaší rovnováhy mezi prací, rodinou a studiem ?

Nápověda k otázce: Přetážením změníte pořadí položek dle svých preferencí (1. - nejdůležitější, 3 - nejméně důležitá)

Podpora v práci	<input type="text"/>
Podpora ve vzdělávací instituci	<input type="text"/>
Podpora v rodině	<input type="text"/>

20. Vyberte jednu z kategorií, která nejlépe charakterizuje Vaše nastavení rovnováhy a hranic mezi studiem, prací a rodinou.

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Dobrá rovnováha (studium považujete za samostatnou část svého života s omezeným dopadem na činnosti pracovního a rodinného života)
- Zvládnutá rovnováha (máte vyjednané místo pro studium v rámci rušného života a zajištěnou spolupráci a podporu dalších klíčových lidí tak, aby všechny aktivity efektivně zapadaly do sebe)
- Obtížná rovnováha (pokoušíte se dosáhnout integrace studia pouze s částečným úspěchem, rovnováha je nestabilní, hrozí zhroucení a jste nuceni neustále vyjednávat na hranicích mezi prací, rodinou a studiem)
- Protichůdné požadavky vytvářející stres (zatím jste si nevyjednali místo pro studium a pokoušíte se neustále zvládat hranice v závislosti na potřebách různých aspektů Vašeho života v různých časech)

21. Z biologického hlediska jste?

Nápověda k otázce: Vyberte jednu odpověď

- Muž Žena

Příloha č. 3 – Informovaný souhlas

Vážení kolegové a studenti,

pokud studujete v kombinované formě vysokou školu, zároveň jste zaměstnání na plný nebo zkrácený úvazek a pečujete o dítě/ děti od 0 do 18ti let, pak jste hledaným respondentem výzkumu, který se zabývá skloubením pracovních, rodinných a studijních povinností a Vaší účastí na tomto výzkumu podpoříte ukončení mého magisterského studia, jehož předpokladem je, mimo jiné, napsání diplomové práce.

Věnujte prosím 5-10 minut svého času k vyplnění následujícího dotazníku, který obsahuje 21 otázek a zjišťuje, jakých forem podpory se dostává pracujícím a studujícím rodičům ze strany zaměstnavatele, rodiny a vzdělávací instituce při snaze o skloubení práce, rodiny a studia.

Dotazník je zcela anonymní a je zpracován prostřednictvím Survio, které garantuje ochranu a zabezpečení veškerých dat v souladu s GDPR. Výsledky budou zpracovány pouze pro účely diplomové práce. Vaše účast ve výzkumu je dobrovolná.

Pokud jste srozuměni se všemi výše uvedenými údaji, stiskněte tlačítko "**spustit dotazník teď**", kterým potvrdíte, že souhlasíte s účastí v této studii.

Pokud budete mít jakékoliv doplňující otázky týkající se tohoto výzkumu, můžete se na mě obrátit.

Děkuji

Andrea Kopáčová

andrea.kopacova01@upol.cz

Příloha č. 4 – Průvodní email

Vážení kolegové a studenti,

jsem studentkou 2. ročníku navazujícího magisterského studia Andragogiky na Univerzitě Palackého v Olomouci a chtěla bych Vás poprosit o spolupráci na mém projektu diplomové práce.

Pokud studujete v kombinované formě vysokou školu, zároveň jste zaměstnání na plný nebo zkrácený úvazek a pečujete o dítě/ děti od 0 do 18 let, pak jste hledaným respondentem výzkumu, který se zabývá skloubením pracovních, rodinných a studijních povinností.

Věnujte prosím 5-10 minut svého času k vyplnění následujícího dotazníku, jehož cílem je zjistit, jakých forem podpory se dostává pracujícím a studujícím rodičům ze strany zaměstnavatele, rodiny a vzdělávací instituce při snaze o skloubení práce, rodiny a studia.

Dotazník je zpracováván prostřednictvím služby poskytované externí společností v anonymním režimu a výsledky, které budu mít k dispozici, budou mít podobu souhrnů, nebudou nijak vázány na konkrétní osobu a budou použity pouze pro účely diplomové práce.

V úvodu dotazníku najdete informovaný souhlas, který Vám dá přesnější informace, k čemu dotazník slouží a jaké je jeho zabezpečení. **Vyplnění dotazníku je zcela dobrovolné.**

Dotazník vyplňujete online, obsahuje 21 otázek. Odpovědi na otázky označené hvězdičkou jsou nezbytné pro další postup dotazníkem.

Odkaz na dotazník: <https://www.surveio.com/survey/d/G6N4J2Z8I5F5P6Y0G>

Prosím o vyplnění dotazníku nejpozději do 18. 2. 2024.

Předem děkuji za vaši ochotu, spolupráci a čas strávený na tomto dotazníku.

Andrea Kopáčová
email: andrea.kopacova01@upol.cz