

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

FILOZOFICKÁ FAKULTA

KATEDRA SOCIOLOGIE, ANDRAGOGIKY A KULTURNÍ
ANTROPOLOGIE

Babičky mezi prací a vnoučaty

Magisterská diplomová práce

Obor studia: Sociologie

Autor: Bc. Karolína Krausová

Vedoucí práce: doc. PhDr. Dana Sýkorová, Ph.D.

Olomouc 2022

Prohlašuji, že jsem magisterskou diplomovou prací na téma „*Babičky mezi prací a vnoučaty*“ vypracovala samostatně a uvedla v ní veškerou literaturu a ostatní zdroje, které jsem použila.

V Olomouci dne.

Podpis

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala vedoucí mé diplomové práce doc. PhDr. Daně Sýkorové, PhD. za její cenné rady, připomínky, trpělivost a čas, který věnovala řešení mé diplomové práce. Také bych ráda poděkovala všem komunikačním partnerkám, které byly ochotné poskytnout mi rozhovor důležitý pro výzkumnou část.

V Olomouci dne.....

.....

(podpis)

Anotace

Jméno a příjmení:	<i>Bc. Karolína Krausová</i>
Katedra:	Katedra sociologie, andragogiky a kulturní antropologie
Obor studia:	<i>Sociologie</i>
Obor obhajoby práce:	<i>Sociologie</i>
Vedoucí práce:	doc. PhDr. Dana Sýkorová, Ph.D.
Rok obhajoby:	2022

Název práce:	Babičky mezi prací a vnoučaty
Anotace práce:	<p>Tato diplomová práce pojednává o zaměstnaných babičkách a jejich strategiích, jak lze zvládnout kombinaci zaměstnání a péče o vnoučata a dále pak o náročnosti dané kombinace. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. V teoretické části jsou definovány klíčové pojmy vztahující se k aktivnímu stáří, prarodičovství a jeho rolím a mezigenerační solidaritě. Hlavním cílem diplomové práce je zjistit, jak seniorky definují prarodičovskou roli ve vztahu k dalším rolím z aktuálního rolového setu, zejména k roli pracovní. Dále jsem stanovila dvě výzkumné otázky. První otázkou se tážu, jaké strategie užívají ke sladění prarodičovské role s touto pracovní rolí? Druhou otázkou se tážu, s jakými potížemi se přitom vyrovnávají a jakými způsoby zvládají případný rolový konflikt? Praktická část je zaměřena na analýzu získaných dat a jejich následnou interpretaci. Analýza dat je provedena pomocí kvalitativní metody zakotvené teorie.</p>
Klíčová slova:	pracující senior, prarodič, babička, intergenerační vztahy, mezigenerační solidarita, strategie ke sladění prarodičovské role s rolí pracovní
Title of Thesis:	Grandmothers between work and grandchildren

Annotation:	This diploma thesis deals with employed grandmothers and their strategies for managing a combination of employment and care for grandchildren, as well as the complexity of the combination. This thesis is divided into theoretical and practical part. The theoretical part defines key concepts related to active old age, grandparenting and its roles and intergenerational solidarity. The main goal is about to find out how senior women define their grandparent role in relation to other roles from the current role set, especially to job role. I also identified two research questions. The first question I ask is, what strategies do they use to reconcile their grandparent role with this job role? The second question asks, what are the difficulties they are dealing with and how they manage a possible role conflict. The practical part is focused on data analysis and their subsequent interpretation. Data analysis is performed using qualitative method of grounded theory.
Keywords:	working senior, grandparent, grandmother, intergenerational relations, intergenerational solidarity, strategies to reconcile grandparent role with work role
Názvy příloh vázaných v práci:	Příloha č. 1 - ukázka kódování
Počet literatury a zdrojů:	20
Rozsah práce:	102 s. (157 343 znaků s mezerami)

Obsah

ÚVOD	7
1 STÁŘÍ.....	10
1.1 AKTIVNÍ STÁŘÍ.....	12
1.2 PRACUJÍCÍ SENIOŘI	17
2 RODINA	21
2.1 PRARODIČOVSTVÍ.....	24
2.2 PRARODIČOVSTVÍ A GENDER.....	27
2.3 ROLE PRARODIČŮ.....	30
2.3.1 ROLE BABIČEK	32
3 MEZIGENERAČNÍ SOLIDARITA	36
4 EMPIRICKÁ ČÁST	41
4.1 ZDŮVODNĚNÍ VÝZKUMU	41
4.2 VÝZKUMNÝ CÍL	42
4.3 VÝZKUMNÝ PŘÍSTUP A METODY	42
4.4 METODA SBĚRU DAT.....	43
4.5 VÝZKUMNÝ SOUBOR	47
4.5.1 PROFILY KOMUNIKAČNÍCH PARTNEREK	48
4.6 ANALÝZA ZÍSKANÝCH DAT	57
4.7 VÝSLEDKY VÝZKUMU.....	58
4.7.1 AXIÁLNÍ KÓDOVÁNÍ	72
4.8 SHRnutí HLAVNÍHO ZJIŠTĚNÍ	82
4.9 LIMITY VÝZKUMU A NÁVRHY NA NOVÝ VÝZKUM.....	84
4.11 DISKUSE.....	85
ZÁVĚR	89
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY:.....	91
SEZNAM OBRÁZKŮ	93
SEZNAM TABULEK	94
PŘÍLOHY	95

ÚVOD

V dnešní době je naprosto běžné, že senioři i po dosažení šedesátého roku života neodcházejí do penze a nadále se věnují aktivnímu pracovnímu životu. Tato skutečnost je reálná zejména z důvodu posunu takzvané věkové hranice odchodu do důchodu. V minulosti lidé odcházeli do důchodu ještě před šedesátým rokem života. V současnosti lidé dochází do zaměstnání mnohdy i po překročení věkové hranice 65 let. Situace, kdy narůstají ceny nemovitostí, nájmu, potravin a dalšího, způsobuje, že starší lidé musí nadále pracovat, aby se byli schopni uživit. Mladé rodiny čelí také problému narůstání cen, kdy jim vzrůstají ceny hypotečních úvěrů a matky jsou nuceny docházet do zaměstnání, zejména v případě finančně slabších rodin, kdy otec není schopen zajistit rodinu pouze ze svého platu. Tímto vzniká problémová situace jak pro rodiče, tak pro prarodiče, kteří jsou zaměstnaní. V předkládané diplomové práci se snažím zjistit, jak prarodiče řeší takto složitou situaci, kdy je potřeba, aby sloučili zaměstnání spolu s péčí o vnoučata. Jelikož jsou ženy všeobecně považovány za pečovatelky a očekávání větší prarodičovské angažovanosti je vztahováno spíše k ženskému pohlaví, zvolila jsem jako výzkumný vzorek pouze ženy, tedy babičky.

Téma Babičky mezi prací a vnoučaty jsem si vybrala na základě jeho značné aktuálnosti. Jak jsem již zmiňovala vzhledem k posunu věkové hranice odchodu do důchodu jsou babičky nuceny nadále chodit do zaměstnání, což je mnohdy v konfliktu s výkonem role prarodiče. Jelikož jsem také žena, která již nyní uvažuje nad tím, jak je v dnešní době možné zkombinovat mateřství spolu se zaměstnáním, zalíbila se mi myšlenka, nad kterou jsem v minulosti nepřemýšlela, a to právě problém současných babiček, které musí tento problém řešit podobně jako matky. V minulosti, kdy babičky odešly do důchodu například v 57 letech, mnohdy i dříve, měly mnohem více prostoru věnovat se vnoučatům a zastávat tak roli babičky naplno. Vzhledem k tomu,

že jsem se narodila v době, kdy mojí babičce bylo 40 let jsem na vlastní kůži zažila situaci, při které rodiče museli vyhledávat různá řešení, jak zastat péči o mě. Babička mě nemohla hlídat pokaždé když byla potřeba, protože musela chodit do práce, a tak jsem trávila spoustu času u tety, která byla již v důchodu nebo u sousedů. Velice mě mrzí, že jsem nezažila klasické dětství, během kterého bych byla na prázdninách u babičky a u dědy, zvláště když vidím, jak si moji bratrance a sestřenice, kteří jsou nyní v dětském věku užívají prarodiče plnými doušky, jelikož jsou již v důchodu a mohou je tak hlídat pokaždé, kdy je to potřeba. Moje babička sama uznala, že tentokrát si vnoučata užívá mnohem více, protože nemusí být ve stresu, že musí jít do práce. Z tohoto důvodu jsem se rozhodla zvolit si toto téma diplomové práce, abych zjistila, jak to vnímají současné babičky, které jsou nyní ochuzené o čas s vnoučaty kvůli zaměstnání, stejně jako byla moje babička v době, kdy jsem byla dítě já.

Cíle diplomové práce jsem rozdělila na hlavní cíl a k němu se vztahující dva podcíle. Hlavním cílem předkládané diplomové práce je zjistit, jak seniorky definují prarodičovskou roli ve vztahu k dalším rolím z aktuálního rolového setu, zejména k roli pracovní. Prvním podcílem je zjistit, jaké strategie babičky užívají ke sladění prarodičovské role s touto rolí. Druhým podcílem je zjistit, s jakými potížemi se přitom vyrovnávají a jakými způsoby zvládají případný rolový konflikt. Výzkumné otázky korespondují s těmito výzkumnými cíli.

Předkládaná diplomová práce se skládá z teoretické části a z empirické části. V první kapitole teoretické části pojednávám o stáří z obecného hlediska vzhledem k tomu, že je práce zaměřena na prarodiče. Dále se věnuji pojetí aktivního stáří a pracujících seniorů. První kapitolu jsem pojala tak, abych v ní zachytila všechny důležité aspekty aktivního stáří, které se vztahují k celému tématu této diplomové práce.

Druhá kapitola pojednává o rodině v rámci intergeneračních vztahů. V diplomové práci na rodinu nahlížím z pohledu více generací. Pojetí pojmu

rodina je různorodé. V sociologii slovo rodina označuje uzavřené společenství osob, které je spjato zejména příbuzenským či manželským poutem. Rodina může být složena pouze z rodičů a dětí, takové pojetí rodiny označuje Haškovcová (2010) jako malou rodinu. Rodina složená ze tří a více generací je definována jako rodina velká. Přesná definice rodiny podle Haškovcové (2010) je obsažena ve druhé kapitole. V rámci této práce je na rodinu nahlíženo jako na spojení rodičů, dětí a prarodičů, kteří pro fungování rodiny hrají důležitou roli. Ve čtyřech podkapitolách druhé kapitoly nejprve pojednávám o prarodičovství a jeho důležitých aspektech, pak o prarodičovství v rámci genderu, jelikož se vyskytuje značný rozdíl mezi plněním role babičky a dědečka, tento rozdíl bude v rámci podkapitoly podrobně popsán. Dále je druhá kapitola zaměřena na role prarodičů ve vztahu k vnoučatům a následně popisují konkrétní role babiček.

Ve třetí kapitole se zabývám mezigenerační solidaritou, která je důležitá jak pro rodiče, tak pro děti, ale také pro samotné prarodiče.

Ke splnění výše uvedených cílů diplomové práce a zodpovězení výzkumných otázek jsem užila kvalitativní výzkum. V empirické části se věnuji popisu metodiky, analýze získaných dat a jejich interpretaci. Sběr dat jsem prováděla během měsíce února prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů s komunikačními partnerkami. Rozhovory jsem doslovně přepsala a analyzovala. Za metodu analýzy jsem zvolila zakotvenou teorii. V rámci otevřeného kódování jsem určila jednu hlavní kategorii a šest podkategorií. V procesu axiálního kódování jsem vytvořila paradigmatický model.

1 STÁŘÍ

Babičky jsou ženy ve starším věku. Některé z nich dosud pracují. V první části této kapitoly se proto budu zabývat pojmem stáří, ve druhé pracovní aktivitou v této životní etapě. První kapitola předkládané diplomové práce se tedy skládá ze dvou podkapitol. První podkapitola je zaměřena na objasnění pojmu aktivní stáří, který je pro tuto diplomovou práci stěžejní, jelikož je zaměřena na zaměstnané babičky. Vzhledem k tomu, že je tato diplomová práce orientovaná na kombinaci zaměstnání a péče o vnoučata, tedy kombinaci dvou zásadních rolí v životě aktivních babiček je druhá podkapitola zaměřena na velmi důležitou oblast aktivního stáří, což je pracovní život seniorů.

Stáří je všeobecně ve společnosti vnímáno různými způsoby. Každý jedinec na staré lidi nahlíží jinak a každý člověk přistupuje ke svému vlastnímu stárnutí jiným způsobem. Definici pojmu stáří přináší Sak, který ve své knize uvedl, že stáří je „životní fáze člověka ohraničená dvěma časovými body. Horní věková hranice stáří je ostře vymezena smrtí. Spodní věková hranice je rozmazána tím, že jevy a procesy, které tvoří stáří, do života člověka vstupují postupně. Teprve úhrn těchto jevů a procesů tvoří stáří. Každý z jevů a procesů tvořících stáří má svůj vlastní čas a věk, v němž začne v životě člověka působit.“ (Sak, 2012, s. 14)

Pod pojmem stáří si lidé většinou představí nemohoucího seniora s hůlkou, který již nežije aktivním životem, postrádá koníčky a veškerý životní elán. Z vymezení stáří dle Saka je ovšem zřejmé, že staří prochází určitým vývojem, a ne každý senior musí být nutně zbaven svých životních priorit. Senioři jsou mnohdy považováni za přítěž společnosti a lidé si běžně myslí, že již nemají čím přispět. O této skutečnosti pojednává také Haškovcová (2010, s. 17), která uvádí, že u většiny mladších jedinců je tradičně zastáván názor, že staří lidé představují zbytečnou součást společnosti, která není nikterak potřebná.

Mladí lidé se starým jedincům vyhýbají, zavírají před nimi oči. Situace seniorů v současné době, kdy jsou přehlíženi a považováni za zbytečné je sociálně vykonstruovaná. Stejně tak jako je ve společnosti hojně zastáván takzvaný ideál krásy, který mnohdy haní ty, kteří jej nesplňují, je společností nastavován ideál mládí. Současná doba je velmi dynamická a je potřeba, aby lidé byli pružní, rychlí a připraveni reagovat na neustálé změny a pokrok, což je pro většinu starých lidí problém, stejně tak jako většina starých lidí není schopna přizpůsobit se moderním fenoménům a celkového kreativního stylu života. V očích mnohých nestarých lidí nejsou starší jedinci schopni adaptovat se na vznikající změny, a proto se mladí snaží užívat si všech benefitů mládí, dokud to jde.

V minulosti bylo zřejmě běžné, že starý člověk už nebyl schopen společnosti nijak přispívat, v současné době tomu tak ovšem není. Díky vývoji ve vědě, a především v medicíně se staří lidé dožívají vysokého věku, ve kterém jsou mnohdy ještě schopni podílet se na společenském dění. Křivohlavý (2011) rozděluje stáří na dvě fáze, přičemž první z jich se nazývá presenium neboli věk, který předchází stáří (jedná se o věk 48-65 let) a od 65 roku hovoříme o seniu, tedy stáří v pravém slova smyslu.

V současné společnosti je každý člověk, který dosahuje důchodového věku automaticky považován za starého a v očích mnoha lidí již neproduktivního člověka. Postupem času se posunuje věková hranice odchodu do důchodu s čímž souvisí také posun věkové hranice, podle které lidé ve společnosti běžně určují, zda může být jedinec považován za starého či nikoli. V dřívějších letech byla věková hranice odchodu do důchodu podstatně nižší než v současnosti a za starého člověka tak byl považován jedinec ve věku pod 60 let, což v dnešní době vzhledem k posunujícímu se věkovému pásmu, které vymezuje období stáří vůbec neplatí. Haškovcová (2010, s. 20-21) hovoří o tom, že tvrzení odborníků o členění lidského života na základě dosaženého věku je

ve značném rozporu s tím, co je v běžném životě lidí považováno za stáří. Je běžné, že každý člověk, který dosahuje důchodového věku je společností považován za starého. Důchodový systém se v každém státu liší, obecně však platí, že většinou člověk starší 65 let je v důchodu a tím pádem je posuzován jako starý.

V minulosti bylo stáří oslavováno. Staří lidé byli považováni za moudré vzhledem k jejich dlouhodobým zkušenostem a znalostem, které získali během svého dlouhého života. Čím starší člověk byl, tím více byl ostatními členy společnosti respektován a uznáván. V současné době je tomu ovšem jinak. Starší lidé bývají mladšími členy populace mnohdy stigmatizováni, jelikož je mladí lidé považují spíše za přítěž společnosti než přínos. Senioři nám ale mohou i nadále předávat své bohaté zkušenosti, znalosti a dovednosti, které jsou důležité jak pro společnost, tak pro další generace lidí, proto budu v této diplomové práci na stáří nahlížet jako na pokračování aktivního života člověka, nikoli na konečnou fázi života, kdy jedinci nezbývá nic jiného než sedět doma a nijak se nezapojoval do společenského dění. Následující kapitola bude pojednávat o fenoménu aktivního stáří. Jak jsem již zmiňovala, současná doba je velmi dynamická a je potřeba aby se každý jedinec, mladý či starý na vzniklé změny adaptoval. Mnoho starých jedinců se na svůj věk neohlíží a žijí svůj život nadále aktivně, jak byli zvyklí. Ve společnosti existuje čím dál více ekonomicky aktivních seniorů, kteří se snaží přizpůsobit všem aktuálním fenoménům, novým informačním technologiím a dalším.

1.1 Aktivní stáří

Tahle podkapitola se věnuje pojmu aktivní stáří, ve smyslu ekonomicky aktivních seniorů. Jelikož je celá práce zaměřena na zaměstnané babičky, považuji za vhodné věnovat pozornost zaměstnanosti v pozdním věku

jakožto aktivnímu stárnutí. Jak jsem již zmiňovala, každý jedinec je jiný a vnímá svoje nově nastalé role a životní změny jinak a zároveň k nim odlišně přistupuje. Mnoho starších lidí přijme svoji novou roli seniora takovým způsobem, že se smíří s tím, že již není ničím prospěšný a jedinou jeho náplní v této životní fázi je být doma v důchodu a pečovat o vnoučata, tedy pojmout stárnutí pasivně. V současné době se ovšem mění celkové myšlení jak seniorů, tak společnosti jako celku. Jak bylo již zmíněno, stáří se dělí na několik fází a nemusí nutně značit jisté indispozice či neschopnost jedince ve vyšším věku. Mladí lidé mají většinou tendence starší jedince považovat za někoho, kdo již není schopný vykonávat žádné aktivity, či být prospěšný v jakémkoliv smyslu. V této podkapitole poukážu na to, že i starší lidé mohou být svému okolí prospěšní a že v současnosti lze stáří a starého člověka vnímat jiným způsobem, než tomu bylo v minulosti, neboť v současnosti je na stáří pohlíženo jinak a změnilo se celkové vnímání stáří a starých lidí. Tato změna byla zřejmě způsobena již zmíněným posunutím věkového pásma pro odchod do důchodu a také rychlým pokrokem v současné vědě a medicíně, která nám zajišťuje perfektní péči a prodlužuje tak život spoustě starých lidí, kteří by se v minulosti nedožili tak vysokého věku či by byli zdravotně indisponováni a nemohli by své stáří prožít aktivně. Podle Haškovcové (2010, s. 21) se v rámci aktivního stáří jedná především o mladé seniory, kteří nemají žádné zdravotní komplikace. Člověk se starým nestane ze dne na den. Jedná se o postupný proces. Z důvodu postupných přechodů mezi jednotlivými životními obdobími, které jsou nezřetelné se začalo používat místo starý člověk označení jako člověk 50+, 60+, 70+ a tak dále.

Na změnu ve vnímání role seniorů ve společnosti poukázala také Hasmanová-Marhánková (2015, s. 741), která zmiňuje, že *„vnímání role seniorů/rek ve společnosti, stejně jako společenské představy o „vhodných“ podobách života ve stáří prošly v několika posledních dekádách výraznou proměnou. Tyto*

kulturní reprezentace stárnutí přitom zásadním způsobem ovlivňují i to, jak je role prarodiče konstruována a jaké místo je jí připisováno v rámci individuální životní biografie. Za jednu z těchto klíčových změn v představách o stárnutí je možné považovat rostoucí důraz na aktivitu a produktivitu ve stáří.“

Na základě tvrzení Hasmanové-Marhánkové je patrné, že se postupem času mění pozice seniorů jak na trhu práce, tak ve společnosti, ale také v rámci rodiny. Jak bylo již zmíněno, v současné době je zcela běžné, že senioři jsou i ve vyšším věku stále aktivními jedinci, kteří nadále žijí sociálním, pracovním a kulturním životem. Posunutím již zmíněné věkové hranice odchodu do důchodu se postupně mění celkové vnímání stáří jak z pohledu společnosti, tak také z pohledu samotných starších lidí. Pracovní aktivita dává starším lidem daleko více možností. Vztáhneme-li aktivní stáří k prarodičovské roli může se stát, že prarodiče nebudou již tak aktivní, jako tomu bylo zvykem dříve. Jelikož je nyní běžné, že člověk, kterému je přes 60 let stále dochází do zaměstnání je zároveň časté, že současní šedesátníci mnohdy odmítají plnit roli prarodiče na sto procent. Aktivní stárnutí se stává novým fenoménem, který je žádaný ze strany seniorů, kteří se cítí být stále potřební a užiteční a nechtějí se dobrovolně odříznout od společenského dění a osobního života pouze za účelem péče o vnoučata a plnění role pasivního seniora. Aktivní stáří je požadováno také ze strany společnosti o čemž píše také Hasmanová-Marhánková (2014, s. 14-15), podle které se řada autorů zabývá snahou o vytvoření aktivního stáří jakožto normativního obrazu žádoucího stárnutí. Tento fenomén je spolu s aktuálním postavením seniorů ve společnosti diskutován jak na národní, tak na mezinárodní úrovni.

Z výše uvedeného tvrzení je patrné, že aktivní senioři mohou být pro společnost přínosem z mnoha ohledů. Mnoho seniorů i ve svém vyšším věku není připraveno vzdát se své práce, sociálních kontaktů, které jim pracovní prostředí zajišťuje a celkové prestiže poskytnuté prostřednictvím pracovně

aktivního života. Jak uvádí Křivohlavý (2011, s. 25) zaměstnání poskytuje lidem možnost pobývat v určitém kolektivu v rámci, kterého lze mnohdy nalézt nové přátele, se kterými se jedinci mohou stýkat i mimo pracovní prostředí, mohou se s nimi podělit o své životní příběhy, mohou je požádat o radu a podobně. Často se stává, že se z kolegy stane celoživotní přítel. Přítomnost ve společenství jiných lidí je jedním z hlavních benefitů pracovního procesu, o který staří lidé odchodem do důchodu přichází, což může mít zásadní, a především negativní vliv na jejich psychickou kondici. Ztráta každodenního kontaktu s lidmi může být důvodem, proč chtějí starší lidé zůstat nadále v zaměstnání a odmítají odejít do důchodu, i když na něj mají nárok.

Diplomová práce je zaměřena na strategie pracujících babiček pro úspěšné zkombinování pracovního života s péčí o vnoučata. Po odchodu dětí z domova získávají rodiče prostor pro realizaci vlastních cílů a ambicí jakéhokoliv druhu. V případě matek to může být také kariérní posun, kterého nebyly schopny dosáhnout vzhledem k neustálé péči o děti. Ve stáří mají matky ovšem prostor začít se věnovat svojí kariéře naplno, ale přichází další nesnáze, která může být spojena s péčí o vnoučata. Podle výzkumu, který popsal ve své knize Sak (2012, s. 101) je pro seniory péče o vnoučata velmi důležitá. Vnoučata jsou pro prarodiče mnohdy na prvním místě, kdy velmi často nahrazují pozici partnera, který se rázem ocitá na místě druhém či třetím. V České republice jsou ve vztahu mezi rodiči a dětmi a prarodiči s vnoučaty velmi silné vazby. Pohled mladé generace na staré lidi jako celek je směřován spíše negativním směrem, ale vztah k vlastním prarodičům je něco úplně jiného. Mladá generace považuje svoje prarodiče za autoritu, může se tak stát, že vnoučata mají k prarodičům větší respekt než k samotným rodičům.

Intergenerační vztahy jsou velmi důležité, jelikož se jedná o symbiózu mladé generace s generací starou. Starší lidé potřebují být v kontaktu s těmi

mladými, jelikož se od nich mohou učit. Ve většině případů jsou to právě vnoučata, kdo babičce či dědečkovi vysvětlí, jak fungují moderní technologie, naučí se zacházet s chytrými telefony, vysvětlí jim fungování počítače a jeho programů včetně internetu, což je pro aktivní seniory především v oblasti pracovní sféry velmi důležitým prvkem, jelikož jim to umožní více zapadnout do pracovního kolektivu a celkového prostředí a nemůže se stát, že by na ně bylo nahlíženo jako na někoho, kdo je pouhou přítěží. Prarodiče ovšem hrají důležitou roli pro svá vnoučata, jelikož je pravidlem, že mají více času než rodiče a mohou se jim tak věnovat naplno a zároveň jim předávat naopak své přednosti a zkušenosti. Pro starší lidi může být ovšem těžké rozložit své aktivity tak, aby měli dostatečný čas věnovat se vnoučatům, zaměstnání, ale také svým vlastním koníčkům, kterých mají víc než dost. Hasmanová-Marhánková (2014) ve své práci *Aktivní stárnutí jako idea, nástroj a kapitál*. Kde hledat kořeny úspěchu konceptu aktivního stárnutí? uvádí, že *„aktivní stárnutí odkazuje především k přetrvávající pracovní aktivitě ve stáří, aktivní účasti na rodinném životě (v podobě poskytování pomoci členům rodiny či vykonávání domácích prací), aktivnímu zapojení do života komunity (zvláště ve formě dobrovolnictví) a aktivnímu trávení volného času.“* (Hasmanová-Marhánková, 2014, s. 14)

Hasmanová-Marhánková spolu se Štípkovou ve své knize z roku 2018 (s. 32) také pojednávají o aktivitě ve stáří a o zvyšujícím se zájmu o tuto problematiku ze strany sociální politiky, kdy se tento fenomén stává ústředním pojmem v rámci gerontologických diskurzů. Aktivita současných seniorů a seniorek se totiž zdá být úspěšným klíčem pro zdravé a spokojené stárnutí.

Fenomén aktivního stáří s sebou nese nejen pozitiva, ale také negativa spojená s přetížením seniorů z důvodu většího rozsahu aktivit. O této problematice hovoří ve svém textu také Patschová (2014, s. 53), která uvádí, že

vzhledem k čím dál častějšímu setrvávání prarodičů v pracovním procesu (především kvůli již zmíněnému posunu věkové hranice odchodu do důchodu) se může stát, že jsou prarodiče přetíženi a vzniká tak rolový konflikt, kdy nemají síly na to, aby zvládli kombinovat více činností naráz a musí tak z některých z nich upustit. V případě, kdy prarodič zejména tedy babička nemá nárok na odchod do důchodu a musí nadále vykonávat pracovní povinnosti se může stát, že odmítne pečovat o vnouče, což může vést k negativním dopadům na psychiku jak babičky, tak vnoučete.

1.2 Pracující senioři

Jak bylo již zmíněno jednou z mnoha sfér aktivního stáří je také pracovní sféra, která je pro mnoho seniorů důležitá. Možnost pokračování pracovní aktivity může být pro seniory přínosná nejen vzhledem k zajištění finanční stability, ale také pro udržení společenské prestiže, pocitu užitečnosti, udržení potřebného kontaktu s lidmi či vyplnění volného času. Senioři se uplatňují na trhu práce také díky svým zkušenostem, které z nich činí žádané jedince ze strany většiny organizací. Ve společnosti se ovšem najdou pracovní prostředí, pro která starší populace není zajímavá pracovní síla, ale vzhledem k měnícím se demografickým podmínkám především nízké míry porodnosti a stárnutí populace se mění také poptávka pracovního trhu po starších a zkušenějších zaměstnancích. Podle Bejtkovského (2013, s. 57) by se mělo vedení organizací, které odmítá zaměstnávat starší jedince informovat o změnách zmíněných demografických podmínek spojených se stárnutím populace a začít vytvářet příznivé prostředí pro stávající zaměstnance starší 50 let v rámci zachování konkurence schopnosti a dobrého jména na trhu práce.

Přestože je mnoho seniorů stále aktivních a schopných vykonávat svoji profesi a s ní spojené aktivity, bývají tito lidé i nadále současnou společností diskriminováni. Podle Haškovcové (2010) jsou média jedním z hlavních

zdrojů dezinformací o seniorech a jejich prospěšnosti pro společnost, jelikož prostřednictvím novin, rádia televize či internetu je obraz seniorů mnohdy negativní. V médiích jsou senioři zmiňováni především v souvislosti s důchodovou reformou. V současné době je velmi nízká porodnost, která způsobuje skutečnost, že důchodový systém selhává, což vede k pobouření mladé generace, která zjišťuje, že bude muset pracovat déle než současní senioři a jejich důchod bude zřejmě mnohem nižší.

„Nevhodné prezentace v médiích přispívají k vysoké desolidarizaci populací. Ostatně nevráživost mladších populací vůči penzistům bývá neskryvaná. Názory, že senioři mají včas odejít do penze, aby uvolnili potřebná pracovní místa mladším zájemcům, často najdeme v novinových rubrikách, které na toto téma zveřejňují výsledky bleskových anket mezi občany.“ (Haškocová, 2010, s. 48)

Mladší generace možná prahne po tom, aby senioři odešli do penze a zanechali tak svá pracovní místa k dispozici nováčkům, vedení firem má na tuto problematiku ovšem zcela jiný názor.

Sak (2012, s. 133) ve své knize popisuje výsledky výzkumu zaměřené na názor personalistů na pracující seniory, kdy jich téměř 80 % zmínilo, že starší lidé jsou pro fungování společnosti důležití, neboť mají letité zkušenosti, které jsou nenahraditelné. Seniors v pracovním prostředí nelze nahradit, protože mladí lidé s vysokou školou mají sice určité znalosti, ty se ovšem ve vztahu k praxi starších zaměstnanců nedají srovnat. Podle personalistů je dalším rozdílem mezi starším zaměstnancem a mladým především samotný přístup k práci. Starší lidé jsou mnohem spolehlivější a zodpovědnější, představují respekt k práci, poskytují společnosti stabilitu a loajalitu. Je zvykem starších lidí setrávat dlouhodobě v jedné společnosti na té stejné pozici, kdežto mladí lidé jsou velmi ambiciózní a v rámci práce nestálí, jelikož se snaží neustále vyhledávat lákavější pracovní nabídky a pozice a často mění své pracovní místo i několikrát do roka.

Bejtkovský (2013, s. 18) dále zmiňuje, že pracovníci starší generace jsou v organizaci nepostradatelní protože, jsou to právě oni, kdo je kompetentní zaučit nově příchozí zaměstnance, kteří jsou velmi často čerstvými absolventy bez potřebné praxe. Zaměstnanci ve věku 50+ jsou tedy právě těmi, jež nově příchozím předají své znalosti, zkušenosti a provedou je celkovým chodem organizace. Z tohoto důvodu je pro firmy velmi důležité starším zaměstnancům poskytnout vhodné podmínky a udržet je na svých pozicích co nejdéle to půjde.

Je očividné, že současná společnost se mění v mnoha ohledech. Tyto změny mohou mnohdy na seniory vrhat jistý tlak, který je způsobený zvyšující se poptávkou po pracovních zkušenostech starších lidí na trhu práce, ale zároveň také vzhledem k zvyšujícímu se tlaku trhu práce na mladší generace především rodičů, kteří jsou nuceni pracovat více především proto, aby v současné době, kdy stoupají ceny nemovitostí, nájmu energií a potravin byli vůbec schopni svoji rodinu uživit. Starší lidé, zejména tedy prarodiče jsou nuceni čím dál častěji zastávat péči o svá vnoučata i když oni sami musí stále plnit pracovní povinnosti, ať už z důvodu posunutí již zmiňované věkové hranice odchodu do důchodu, z důvodu zdražování veškerých služeb nebo v rámci vlastního rozhodnutí a chuti nadále pracovat a žít aktivním životem.

Toto tvrzení potvrzuje také Haškovcová, která zmiňuje že:

„Faktem je, že se v podmínkách nových rodin i celé společnosti mění i postavení seniorů. Nejen matky malých dětí se chtějí realizovat v individuálních kariérách, ale i mladí senioři v nich pokračují i poté, co by mohli být už v penzi.“ (Haškovcová, 2010, s. 78)

Jak bylo zmíněno již dříve mezi mladými zaměstnanci koluje jistá nelibost v zaměstnávání starších lidí. Mladší kolegové mohou seniory považovat za jakousi přítěž pro organizaci ve které pracují. Tato nelibost může být ve

většinu případů způsobená jistými mýty o starších zaměstnancích. O těchto mýtech píše také Bejtkovský (2013), který je ve svém textu vyvrací. Bejtkovský popisuje celkem 10 mýtů o zaměstnancích věkové kategorie 50+. Jedná se o tvrzení, že starší zaměstnanci jsou nepřizpůsobiví a neochotní měnit starý systém práce. Pro organizaci není výhodné vzdělávat starší zaměstnance vzhledem k tomu, že není zaručené, že svoji práci budou vykonávat dlouhodobě. Starší zaměstnanci nejsou tak produktivní jako jejich mladší kolegové, nejsou zdaleka tak flexibilní a přizpůsobiví, nejsou kreativní a mají strach z inovací. Jsou pro organizaci nákladnější než mladší zaměstnanci, jsou pro organizaci náročnější vzhledem k zaměstnaneckým výhodám a nákladům na nemocenskou, nemají takový zájem o svoji pracovní pozici, brání získat práci mladším zájemcům o pozici a posledním mýtem je tvrzení, že starší zaměstnanci nejsou mobilní.

Přikládám několik výňatků z textu jakožto ukázek nepravdivosti výše zmíněných tvrzení, že starší zaměstnanci jsou nepřizpůsobiví a neochotní měnit starý systém práce, nejsou tak produktivní a nemají takový zájem o svoji pracovní pozici.

Bejtkovský (2013, s. 23) vyvrací tvrzení o nepřizpůsobivosti starších zaměstnanců a uvádí, že zhoršená adaptace na nové věci je spatřována spíše u zaměstnanců starších 70 let. Starým lidem sice trvá delší dobu, než se naučí novým věcem, ale o to více jsou pečlivější a vzhledem k jejich letitým zkušenostem umí dávat věci do souvislosti.

Bejtkovský (2013, s. 24) dále zmiňuje, že vyšší věk nesouvisí se snížením produktivity zaměstnanců, ale naopak může vést k jejímu zvýšení vzhledem k již zmíněným bohatým zkušenostem. U zaměstnanců ve věkové skupině 50 plus je patrné, že svoji práci vykonávají produktivněji než jejich mladší kolegové.

Na základě odborných výzkumných studií byla prokázána vyšší míra angažovanosti u zaměstnanců zařazených do věkové kategorie 50 plus. Dále bylo zjištěno, že jsou tito zaměstnanci více spokojeni se svojí prací a nové pracovní výzvy jsou pro ně velmi silným zdrojem profesní satisfakce. (Bejtkovský, 2013, s. 24)

Aktivní život současných seniorů naplněný novými pracovními příležitostmi je jistě pro staré lidi vzrušující zkušeností a pozitivní změnou, neboť si i ve starším věku mohou dopřávat to, na co byli zvyklí v období středního věku. Pro jejich děti to ovšem pozitivní změnu přinášet nemusí, jelikož právě kvůli různým aktivitám, koníčkům a pracovnímu nasazení se prarodiče nemohou věnovat svým vnoučatům tak často, jak by rodiče potřebovali. Hasmanová-Marhánková (2015, s. 741) uvádí, že již zmíněné změny v rámci společenského a kulturního života seniorů, jsou mnohdy v konfliktu s rolí prarodiče. Pracující rodiče stále častěji poptávají hlídání dětí od svých rodičů a skutečnost, že prarodiče, zejména tedy babičky, které zastávají roli pečovatelky častěji, než dědečkové nadále chodí do zaměstnání představuje nemilou překážku.

2 Rodina

Jelikož bude tato diplomová práce zaměřena především na prarodičovskou roli, zejména ze strany babiček, rozhodla jsem se věnovat jednu kapitolu právě rodině. Diplomová práce je zaměřená na definici role babičky ve vztahu k ostatním rolím, zejména roli pracovní. Hlavní téma této kapitoly jsou tedy intergenerační vztahy, jejichž plná funkčnost je pro úspěšné plnění obou výše zmíněných rolí nezbytná. Je nutné, aby v rámci rodiny byly dobré vnitřní vztahy, aby fungovala vzájemná komunikace a aby rodina dobře spolupracovala jako celek. V životě vnoučat jsou prarodiče nesmírně důležití,

jelikož v určité fázi jsou zdrojem bezpečného útočiště, útěchy a lásky. Prarodiče jsou důležitou součástí také života rodičů, neboť jsou zdrojem zajištění péče o vnoučata tolik potřebné zejména pro pracující rodiče. Vzhledem k tomu, že diplomová práce nepojednává o prarodičovství ve všeobecném smyslu, ale pouze ve vztahu k roli babičky je tato kapitola rozdělena do dílčích podkapitol, přičemž první podkapitola je zaměřena na objasnění všeobecného pojmu prarodičovství, druhá podkapitola pojednává o prarodičovství a genderu a ve třetí podkapitole se věnují určitým rolím prarodičů.

Jak jsem zmiňovala již v úvodu, slovem rodina je mnohdy myšlena klasická rodina, která zahrnuje rodiče a děti. V této práci budu na rodinu nahlížet s ohledem na prarodiče, kteří jsou zajisté nezbytnou součástí rodiny a představují nezbytnou pomoc při péči o děti a jejich výchově. Haškovcová (2010) popisuje různorodost definice rodiny a uvádí obecnou shodu v definování pojetí rodiny.

„Definice rodiny mají mnoho podob. Shoda panuje v tom, že se jedná o společenství osob spjatých manželstvím či pokrevním příbuzenstvím, a zdůrazňuje se, že rodina je zpravidla tvořena rodiči a jejich dětmi. Tato tzv. malá rodina se liší od tzv. velké rodiny, kterou charakterizuje tři nebo čtyřgenerační, a dokonce i pětigenerační společenství pokrevních příbuzných.“ (Haškovcová, 2010, s. 53)

Prarodiče jsou rodičům velkými pomocníky, protože jim mohou poskytnout jak psychickou oporu při výchově dětí, tak také fyzické zázemí pro poskytování péče. V momentě, kdy rodiče musí chodit do práce přestávají mít mnohdy dostatek času na své děti. Ve většině případů rodičům končí pracovní doba až v odpoledních hodinách, kdy musí po cestě z práce zařídit ještě spoustu nezbytných věcí, a proto nastupují prarodiče, kteří děti vyzvedávají ze školy či školky, pomáhají jim se školními povinnostmi a v období prázdnin si je berou k sobě na hlídání, mnohdy i přespaní.

Užitečnosti seniorů v rodině se věnuje také Sak (2012, s. 159), který uvádí, že senioři jsou v rámci rodiny nepostradatelným bodem, jelikož se stávají vykonávatelem mnoha podstatných funkcí. Prarodiče poskytují do rodiny svých dětí finance, ale také sociální zázemí pro vnoučata, o která je potřeba se postarat v době, kdy jsou rodiče v zaměstnání. Prarodiče se podílí na výchově vnoučat a mnohdy i na celkové organizaci chodu rodiny. Pokud dojde k situaci, kdy je potřeba zajistit péči o děti a rodiče jsou časově vytíženi je potřeba, aby jejich roli zastali právě prarodiče, především tedy babičky.

Může se ovšem stát, že babička, která je sama stále zaměstnaná není vzhledem k pracovním povinnostem k dispozici, aby zastoupila matku či otce v péči o dítě, které je například nemocné nebo musí zůstat doma ze školky či školy kvůli prázdninám. V tomto případě nastává složitá situace, kdy musí rodiče spolu s prarodičí vykomunikovat, jakým způsobem se péče o děti zajistí.

Jak bylo již zmíněno, v současné společnosti dochází k neustálým změnám v mnoha sférách společenského života. Velkou proměnou v posledních desetiletích prošla také sféra rodiny, kdy se postupem času změnilo jak postavení rodičů, tak zvýšení profesní angažovanosti žen, tedy matek, což způsobuje, nedostatek času, který je potřeba věnovat péči o děti. Stále více se rozrůstá počet domácností, ve kterých jsou oba rodiče pracovní velmi vytíženi a je potřeba, aby jejich roli v rodině jistým způsobem suplovali především prarodiče, což jak bylo zmíněno, není v současnosti vůbec jednoduché vzhledem k narůstající pracovní aktivitě prarodičů. Pracovní vytížení a nárůst individuálních společenských potřeb a zájmů jak rodičů, tak prarodičů může být velkým problémem v rámci organizace fungování rodiny, což potvrzují také Hasmanová-Marhánková a Štípková (2018, s. 18), podle kterých dochází v současné době především díky emancipaci žen na trhu práce nejen k značné individualizaci, ale také k celkové přeměně instituce rodiny. Ženy se oprostily

od závislosti na mužích, což jim umožnilo vystupovat jako individuální jedinec s vlastními zájmy, které ovšem mnohdy staví do pozadí roli matky a péči o rodinu. V nastalé situaci, kdy mají ženy ambici postupovat na karierním žebříčku stejně jako muži je složité udržet tradiční fungování rodiny a je potřebná výpomoc ze strany prarodičů, což je v momentě, kdy i ti nadále zastávají roli zaměstnance velmi komplikované.

Vzhledem k narůstajícím pracovním nárokům na rodiče jsou prarodiče považováni za nepostradatelnou součást rodiny a také za důležitou náhradu rodičů v případě, kdy je potřeba rodiče v jejich nepřítomnosti zastoupit. Z tohoto důvodu bude následující podkapitola věnována právě prarodičovství.

2.1 Prarodičovství

V této podkapitole budou popsány důležité aspekty prarodičovství. Jak bylo již zmíněno, prarodiče hrají v životě svých dětí a vnoučat velmi důležitou roli. Prarodiče mohou být mladším generacím učiteli, ale představují také jistou autoritu. Prarodiče jsou, jak již bylo zmíněno velkou oporou nejen pro vnoučata, ale také pro rodiče, kteří prarodičovství přikládají velkou váhu. Prarodiče zastávají v životech svých dětí a vnoučat několik rolí, které budou popsány v následující podkapitole.

Hamplová (2014, s. 25-26) zmiňuje, že v tradiční společnosti byla běžná situace, kdy se děti narodily a již neměli žádné prarodiče, neboť lidé umírali v poměrně brzkém věku. Současná doba díky neustále se zdokonalujícímu lékařství poskytuje možnost dlouhodobého života, což způsobuje nutnou koexistenci tří někdy až čtyř generací. Vnoučata si tak mohou užívat společně strávený čas se svými prarodiči, kteří jsou pro jejich rozvoj důležití.

K růstu důležitosti rolí prarodičů v současné české rodině a společnosti se vyjadřují také Hasmanová-Marhánková spolu se Štípkovou (2018, s. 23), které stejně jako Hamplová v odstavci výš zmiňují prodlužující se životnost populace a dobrou zdravotní kondici současných seniorů, což umožňuje starším lidem stát se prarodiči či dokonce praprarodiči a plnohodnotně pečovat o svá vnoučata. V minulosti tato skutečnost byla velkým problémem, ale díky novodobé vyspělé medicíně se možnosti aktivního stáří a prarodičovství současným seniorům neustále rozšiřují.

V období, kdy má jedinec své vlastní děti nemá tolik času k tomu, aby se jim věnoval tak, jak by si představoval, jelikož musí obstarávat domácnost, chodit do práce a zajišťovat spoustu dalších věcí. Všeobecně se tedy říká, že děti si člověk užije až při příchodu vnoučat, na které mají prarodiče již více času než na své vlastní děti. Narození vnoučat s sebou přináší také radost a vedou k vylepšení spokojenosti stárnoucího jedince.

Vidovičová a spol. (2015) uvádí, že podle Drewa a Silvversteina (2004) *„jednotlivé rodinné role, tj. rodičovská, prarodičovská a praprarodičovská, sice na životní spokojenost nepůsobí, uspokojivé naplňování všech tří k vyšší spokojenosti ale přispívá. Podle dalších pak k vyšší životní spokojenosti přispívá poskytování péče vnoučatům, a to zejména v zemích, kde jsou s prarodičovskou rolí spojena velká očekávání podpory.“* (Vidovičová a spol., 2015, s. 764)

Mezi jednu z nevýhod současné doby patří situace, kdy narůstá počet rodin, ve kterých jsou prarodiče nuceni zcela nahradit rodiče a pečovat o svá vnoučata nepřetržitě, tedy stát se jejich opatrovateli zejména z důvodu neschopnosti rodičů poskytnou plnohodnotnou péči svým dětem, ke čemuž vede mnoho různých faktorů. Podle Hasmanové-Marhánkové a Štípkové (2018, s. 28-29) se od konce 20. století vyskytuje stále více rodiny v rámci, kterých vystupují prarodiče jako vůdčí osobnosti. V USA bylo v roce 2010 téměř každé čtrnácté dítě svěřeno do péče svých prarodičů a tento počet

neustále každým rokem narůstá. Důvodem, proč děti vyrůstají v péči prarodičů je především nedostačující finanční situace rodičů dítěte, drogová závislost či nízký věk.

Zkombinovat zaměstnání spolu s péčí o vnoučata je pro prarodiče velmi náročné, mají ovšem možnost kdykoliv odmítnout dítě hlídat a dát přednost svému zaměstnání či osobním zájmům. Mají tedy jistou možnost volby, zda budou plnit roli prarodiče na sto procent. V případě pěstounské péče tato možnost ovšem chybí. Roli pěstounky na sebe bere opět zejména babička, která musí zastat roli matky, babičky a v případě, kdy je to nutné je povinna docházet do zaměstnání. V případě zaměstnané matky zde existuje možnost, že v případě nutnosti zajistí babička péči o dítě, ale v situaci, kdy babička zastává obě role zaráz už zde není možnost zajištění náhradní péče. V empirické části této diplomové práce jsem v rámci sběru dat provedla rozhovor s jednou babičkou, která je současně pěstounkou svého vnuka, z tohoto důvodu zmiňuji výskyt pěstounství v rámci prarodičovství také v teoretické části. Je zřejmé, že vedení rodin prarodiči je v USA zcela běžnou a stále častější praxí. V rámci České republiky není jednoduché zjistit informace, které by objasnily současnou situaci v ČR, ale je jasné, že ani Česká republika není výjimkou a situace, kdy prarodiče mají v péči své vnouče či vnoučata se vyskytují i zde, což ostatně komentují opět Hasmanová-Marhánková spolu se Štípkovou (2018).

„Je poměrně těžké dohledat statistické údaje o tom, kolik dětí v České republice v současné době vyrůstá v péči prarodičů. Podle dat ze sčítání lidu, domů a bytů z roku 2011 můžeme v České republice mezi domácnostmi seniorů (tj. takovými, v nichž je osoba v čele ve věku 65 a více let) nalézt 13 605 domácností tvořených prarodiči a vnoučaty.“ (Hasmanová-Marhánková a Štípková, 2018, s. 29)

2.2 Prarodičovství a gender

Hasmanová-Marhánková spolu se Štípkovou (2018, s. 192) uvádí, že pojem prarodič má ve své podstatě zcela neutrální charakter. Role babičky je ovšem naprosto odlišná od role dědečka a od každé z těchto rolí se očekává něco jiného. Role prarodiče je podobně jako role jiné silně genderována, kdy babičky zastávají vůdčí roli v péči o dítě.

Jelikož je téma této diplomové práce Babičky mezi prací a vnoučaty, považují za důležité poukázat na vyšší významnost role babičky, což potvrzuje také Hasmanová-Marhánková (2014), která uvádí, že v rámci společnosti panují jistá genderová očekávání od plnění role prarodiče. Tato očekávání souvisí také s konkrétním zapojením prarodičů do péče o vnoučata.

Jak bylo naznačeno již v předešlém odstavci, tato podkapitola je zaměřena na pojetí prarodičovství v rámci genderu. Vymezení pojmu gender se mnohdy mohou lišit. Hasmanová-Marhánková (2008, s. 37) ve svém textu popisuje dvě vymezení pojmu gender. První z nich je postaveno na konceptu „dělání genderu“ od Westa a Zimmermana, kteří „vidí gender spíše jako „vlastnost jednotlivců“ jako „rys sociálních situací“; považují ho za „výsledek a zároveň příčinu nejrůznějších forem sociální organizace a za prostředek legitimizace jednoho z nejzákladnějších rozdílů přítomného uvnitř společnosti“. Upozorňují tak na význam ustavování genderu v rámci konkrétní interakce. Rozdíly mezi muži a ženami nejsou přirozené ani nejsou tvořeny biologickou esencí, ale jsou produktem procesu „dělání genderu“, který je konstruuje a následně používá jako zdroj sloužící k posílení rozdílnosti mezi pohlavími.“

Druhé vymezení uvedené v textu Hasmanové-Marhánkové (2008, s. 37-38) je podle Judith Butler, podle které „jsou pohlaví i gender konstruovány tělesným vyjadřováním v podobě gest a činů, které zároveň slouží ke každodenní legitimizaci souboru významů spojených s genderem. Cílem těchto veřejných opakování je udržení představy binárního rámce genderu.“

Jak bylo již zmíněno, rozdílnost genderu se promítá i do prarodičovství a jeho rolí. Hasmanová-Marhánková (2008, s. 38) popisuje skutečnost, že ženy tedy matky a babičky instinktivně přebírají roli hlavní pečovatelky právě v důsledku genderové dělby práce, která je neustále přítomná jak v rámci rodiny a domácnosti, tak v pracovní sféře.

Běžně se předpokládá, že právě babičky budou více aktivní, co se týče péče o vnoučata. Mnohdy to tak bývá také u rodičů, kdy se matka jeví jako více aktivní rodič, který dítěti věnuje více péče a času. Hasmanová-Marhánková, Štípková (2014, s. 24) zmiňují, že právě gender podmiňuje míru zapojení do péče. V případě, kdy jak babička, tak dědeček jsou v kontaktu s vnoučaty stejně často, tak jsou to právě babičky, které na sebe berou značnou míru zodpovědnosti za převzetí péče a mnohem častěji jsou s vnoučaty nechávány samy. Málokdy se tedy stane, že se dědeček zhostí role samostatného pečovatele a zajistí péči o dítě bez přítomnosti babičky v opačném případě je to ovšem samozřejmostí.

Na základě předchozích tvrzení bude tato podkapitola pojednávat o genderových rozdílech prarodičovství a důrazu zvýšené péče o vnoučata ze strany babiček. „Babičky mají tendenci být blíže ke svým vnoučatům než dědečci.“ (Dopita in Třetí věk trojí optikou, 2005, s. 37)

Hasmanová-Marhánková a Štípková (2018, s. 61-62) ve své knize představují výsledky kvantitativní analýzy zaměřené na způsoby naplňování role prarodičů, které ukazují výrazné genderové rozdíly v intenzitě hlídání malých vnoučat, kdy se zejména intenzivní péči věnuje zhruba 37 % babiček a pouze 23 % dědečků. Z výsledků analýzy dále vyplynulo, že v rámci intenzivní péče se aktivně zapojují zejména prarodiče do 60 let, u starších jedinců míra zapojení klesá.

Jak bylo již zmíněno, hlavní roli při péči o vnoučata zastávají spíše babičky, dědečkové ovšem sehrávají své role, které rozhodně nejsou méně důležité než role babiček. Patschová (2014, s. 56) uvádí, že většina dědečků plní svoji roli především z hlediska finančního zabezpečení, osobního řidiče, když je potřeba vnouče dopravit do zdravotnického zařízení, do školy, do kroužků, za zábavou či za kamarády. Na rozdíl od dědečků, babičky obstarávají každodenní péči o vnoučata a hlídají jejich stravovací návyky.

V textu Patschové (2014) jsou dále uvedeny nejčastější důvody, které vedou k tomu, že častěji vnoučata hlídají právě babičky a ne dědečkové. Jedním z důvodů jsou právě již zmiňované genderové stereotypy, které přímo udělují babičkám roli pečovatelek, které v podstatě ani nemají na výběr, zda se chtějí nebo nechtějí angažovat v péči o vnoučata, jelikož je přirozeností ženy starat se o děti. Dědečkové naopak mají na výběr a mohou se sami rozhodnout, zda chtějí být součástí péče o vnoučata. Dalším z těchto důvodů je skutečnost, že dědečkům mnohdy ani není umožněno pečovat o vnoučata, i když oni sami by to tak chtěli. I v tomto případě sehrává svojí roli vliv genderových stereotypů, který u rodičů utváří jistou obavu z toho, zda je muž, tedy dědeček schopen postarat se o dítě.

Hasmanová-Marhánková a Štípková (2018, s. 95) dále uvádí, že zatímco babičky se pasují do role hlavní pečovatelky a kuchařky, tak dědečkové se s vnoučaty věnují zejména venkovním činnostem a manuálním pracím. V životě každého chlapce, ale i dívky je potřeba jistý mužský vzor. V případě, kdy je otec zaneprázdněn prací se vnoučata mohou od svých dědečků mnohé přiučit. Zatímco s babičkou vykonávají vnoučata aktivity jako je například vaření, pečení, šití a další typicky ženské práce. S dědečkem se mohou věnovat například opravě auta, štípaní dřeva, montování nábytku, sekání trávy a podobným typicky mužským aktivitám.

Wheelock a Jones (2002, s. 450) se ve svém článku věnovaly doplňkové péči o děti pracujících rodičů. Tato doplňková péče spočívá v tom, že příbuzní, přátelé či sousedi dobrovolně a zadarmo pečují o děti, aby jejich rodiče mohli chodit do práce a vydělávat peníze. Výsledkem výzkumu bylo zjištění, že dotazovaní rodiče volí nejčastěji své rodiče jako pečovatele svých dětí, a to především jak bylo již mnohokrát zmíněno babičky ideálně z matčiny strany.

Hasmanová-Marhánková a Štípková (2018, s. 97) ve své knize popisují výsledky rozhovorů prováděných jak s babičkami, tak s dědečky na téma představ o roli prarodičů v rámci genderu. Všichni dotazovaní prarodiče byli aktivně zapojováni do péče o vnoučata a mnohdy také do celkové organizace každodenní péče o děti. Jak babičky, tak dědečkové se v rámci vlastního popisu role prarodiče odkazovali na odlišné plnění péče o děti ve vztahu k genderu. Vztah prarodičů k dětem ve spojitosti s láskou a podporou byl ovšem popisován jako stejně důležitý.

2.3 Role prarodičů

V rámci rodiny existuje několik rolí, které musí její členové plnit. Dopita ve sborníku Třetí věk trojí optikou (2005, s. 37-38) popisuje dvě typologie prarodičů. První z nich je typologie podle Margaret Mueller a kolektivu, která rozdělila prarodiče na 5 typů, a to na základě jejich chování vůči svým vnoučatům. Prvním typem je tzv. ovlivňující prarodič, jenž je se svými vnoučaty v častém kontaktu, věnuje se vylepšování dovedností svých vnoučat, učí je novým věcem, snaží se co nejlépe rozvinout jejich talent a dovednosti a má se svými vnoučaty důvěrný a přátelský vztah, ale zároveň je pro svá vnoučata jistou autoritou, která od nich vyžaduje určitou disciplínu. Druhým typem je tzv. podporující prarodič, který pro svá vnoučata nepředstavuje autoritu vyžadující disciplínu, dále pak se svými vnoučaty

netráví tolik času, jako tomu bylo v případě prvního typu, ale i přesto se od tohoto typu prarodiče mohou děti naučit jejich dovednosti, i když se prarodič tohoto typu tolik nepodílí na společných aktivitách. Třetí typ prarodiče nese název pasivní prarodič, který se téměř vůbec nezapojuje do života vnoučat a nevyvíjí mnoho společných aktivit, tudíž se vnoučata od svých prarodičů nemají šanci přiučit jejich dovednostem. Čtvrtý typ je prarodič, který je orientovaný na autoritu. Jedná se o prarodiče, jež není pro svá vnoučata přítelem nýbrž autoritou, která se zdá být jako jediná moudrá a správná. Pátým typem je tzv. odloučený prarodič, který je do života vnoučat zapojen nejméně ze všech typů a nepodniká s nimi téměř žádné aktivity.

Dále je v textu uvedena druhá typologie prarodičů, a to v pojetí Anne Gauthier, která rozlišuje 3 typy prarodičů a to, prarodiče jakožto subdodavatele vzdělání. Jedná se o prarodiče, kteří rádi zasahují do života svých vnoučat pravidelně, ovlivňují jejich volný čas a aktivity a považují sami sebe za náhradu rodičů. Druhým typem je prarodič specialista, který se svými vnoučaty netráví tolik společného času, ale jeví o svá vnoučata zájem, pomáhají jim se školními povinnostmi a starají se o jejich bohatou sociální integraci. Posledním typem prarodiče v tomto pojetí je pasivní prarodič, který je se svými vnoučaty v kontaktu jen zřídka, může se jednat o prarodiče, kteří jsou obklopeni velkým množstvím dětí a vnoučat a nechtějí mezi nimi dělat rozdíly v kontaktu, proto nenavštěvují nikoho nebo zkrátka chtějí rozvrátit veškeré kontakty se svojí rodinou.

Hasmanová-Marhánková, Štípková (2018, s. 49) ve svém textu také zmiňují typologii prarodičů podle kvalitativní analýzy Gauthier (2002), podle které do plnění rolí prarodiče zasahuje jistým způsobem také jejich ekonomický status. V případě, že se jedná o ekonomicky slabší prarodiče, je jejich role pojatá jako již zmíněný subdodavatel vzdělání, který má za úkol zastoupit rodiče v běžné každodenní péči o dítě. Jsou pro svá vnoučata jistou autoritou, která stanovuje

životní řád a pevnou výchovu. Prarodiče, kteří jsou ekonomicky dobře situovaní zastávají roli takzvaného specialistu, který s vnoučaty netráví tolik času jako v prvním případě a věnuje se vnoučatům spíše ve spojitosti se vzděláním či volnočasovými aktivitami.

Role prarodičů jsou určovány a ovlivňovány několika faktory, které ve svém textu zmiňuje Čepilová (2021). Jedním ze zmíněných faktorů je pohlaví prarodičů, kdy bylo zjištěno, že způsoby přístupu k dítěti a celková péče o dítě se liší jak v pojetí babičky, tak v pojetí dědečka a dále pak tuto péči a roli babičky a dědečka vnímají jinak také samotná vnoučata. Dalším z faktorů ovlivňujících role prarodičů je rodinná linie, kdy jsou jinak vnímány prarodiče z matčiny strany a jinak ze strany otcovy. To stejné platí také pro samotný kontakt mezi prarodiči a vnoučaty. Mezi další faktory lze zařadit například věk vnoučete, geografická vzdálenost mezi prarodičem a vnoučetem, osobním přístupem samotného prarodiče k vnoučeti a následně vztahy mezi rodinnými příslušníky.

2.3.1 Role babiček

Jelikož je tato práce zaměřena na zvládnání role babičky, tak považuji za vhodné zmínit několik rolí, které zastávají prarodiče, především tedy babičky. Plnění těchto rolí popisuje Hasmanová-Marhánková ve své publikaci *Být dobrou babičkou* – normativní očekávání spojená s rolí babičky v současné české rodině (2015), která ve svém výzkumu analyzovala očekávání spojené s rolí babičky v české rodině. Jak bylo již zmíněno Hasmanová-Marhánková se ve své studii věnovala rolím, které zastávají babičky při péči o svá vnoučata. Ukázalo se, že představy o rolích babičky jsou dvojí. Babička a její role je vnímána jednak jako někdo, kdo do rodiny přináší pozitivitu a dokáže navodit příjemnou atmosféru, poskytuje vnoučatům určité zázemí, pocit bezpečí a bezpodmínečnou lásku. Druhý způsob vnímání role babičky v rodině je

takový, že babička má za úkol poskytovat pomoc rodičům v rámci mezigenerační solidarity. V rámci výzkumu byly zkoumány normativní představy spojené s touto rolí a byly zjištěny 3 hlavní normy spojené s rolí babičky. První z nich je tedy tzv. norma nezasahování, což znamená, že úkolem babičky není přímo vychovávat dítě, tedy nahrazovat rodiče, ale vystupovat v rámci výchovy pouze v pozadí rodičů v případě, že budou požádány o radu či pomoc. Pro upřesnění dané role vkládám výňatek z textu Hasmanové-Marhánkové (2015, s. 476) popisující výpovědi matek a babiček vztahující se právě k popisované normě nezasahování. *„Babičky na jednu stranu nemají zasahovat, zároveň ale obě skupiny žen zdůrazňovaly roli babiček jako těch, na které je možné obrátit se s prosbou o radu. Jejich výpovědi ukazují na složitý proces ustavování křehké rovnováhy vměšování.“*

Jako druhá je uvedena tzv. norma dostupnosti, jež poukazuje na to, že každá správná babička je neustále k dispozici a ochotná kdykoliv, kdy je to potřeba zajistit péči o vnoučata. Z výzkumu vyplynulo, že na tuto normu je pohlíženo jinak ze strany rodičů a jinak ze strany babiček, kdy pro matky bylo naprostou samozřejmostí, aby byly babičky vždy stoprocentně k dispozici a ochotné jim vyhovět ve všem, ale babičky tento názor zcela nezastávají, jelikož svoji dostupnost nepovažují za zcela samozřejmou a vždy přítomnou.

„V případě dotazovaných babiček však tato norma často vystupovala v pozadí jako normativní předpoklad, jehož existenci si ženy uvědomovaly, zároveň jej ale odmítaly naplňovat s očekávanou samozřejmostí. Řada z nich poukazovala na potřebu vymezovat hranice „přijatelné“ dostupnosti.“ (Hasmanová-Marhánková, 2015, s. 748)

Třetí a poslední normou je tzv. norma aktivity, tato norma se vztahuje k roli babičky jakožto aktivního jedince v péči o vnoučata. Dle této normy by se babičky neměly věnovat pouze péči o vnoučata jako takové, ale měly by být zapojovány do společné zábavy a zážitků, dále by babičky měly co nejvíce

rozvítet dovednosti a znalosti svých vnoučat. Podobně jako tomu bylo v případě předchozí normy se ani tato norma neshledává s velkým úspěchem ze strany babiček. Z výzkumu vyplynulo, že tuto normu přijaly především ženy s vyšším vzděláním a žijící ve městě.

„V jejich případech se norma aktivity stávala důležitou osou jejich konceptualizace vlastní role prarodiče. Tyto ženy o sobě s pýchou hovořily jako o „aktivních babičkách“ a svůj aktivní životní styl vyzdvihovaly jako důležitou součást své představy o životě. Podobně jako matky pak zdůrazňovaly, že je to právě jejich aktivní životní styl, který je pro vnoučata potenciálně činí cennými.“ (Hasmanová-Marhánková, 2015, s. 751)

Norma aktivity se zdá být problematická v tom, že se dostává do střetu s dalšími normami spojenými s rolemi babičky. Pokud klademe důraz na to, aby babičky vedly bohatý a aktivní život, měly své koníčky apod. nemůžeme zároveň očekávat, že budou vždy k dispozici, aby mohly pečovat o vnoučata, a tímto se dostáváme zpět k problému, o kterém pojednává tato diplomová práce, jejíž cílem je tento problém analyzovat a dále popsat. Hasmanová-Marhánková (2015, s. 752) uvádí, že rolový konflikt mezi představou aktivního seniora a prarodiče, který je neustále k dispozici pro potřeby svých dětí a vnoučat může vést k jistému napětí mezi touhou starších lidí po prodloužení aktivního pracovního a společenského života a nátlakem ze rodičů spojeném s poskytnutím stoprocentní péče.

Hasmanová-Marhánková a Štípková (2018, s. 69) popisují výpovědi matek a babiček, podle kterých existují 3 základní osy v rámci struktury rolí babiček v rodině. Jedná se o to, jakou má péče poskytovaná babičkou podobu a náplň, kdo je ten, který podněcuje zapojení a v poslední řadě se jedná o význam role babičky v rámci zkombinování pracovní a rodinné sféry ze strany matky. Průsečík těchto tří os tvoří finální pozici babičky v dané rodině. Rozlišení daných os slouží jako pomocník pro porozumění tomu, jaké faktory hrají důležitou roli pro zapojení babiček do rodinného procesu a péče o vnoučata.

Jak bylo zmíněno v předešlé podkapitole, rolemi babiček a faktory, které ovlivňují jejich plnění se zabývala také Čepilová (2021, s. 2), která ve svém článku uvádí, že v rámci společenského rámce role babičky je důležitým faktorem rozlišení rodiny na moderní a postmoderní. V moderní rodině je babička považována za tradiční vesnickou babičku pečovatelku, takovou, jakou můžeme spatřit například v pohádce Boženy Němcové s názvem Babička. V moderní rodině lze tedy jak již bylo řečeno na pojetí babičky nahlížet jako tradiční babičku, což je představa babičky jakožto staré osoby, která je milující a vřele pečuje o svá vnoučata, zajišťuje jim především pohodlí, bezpečí a stravu nedá se ovšem říct, že by svým vnoučatům vymýšlela různé aktivity, hrála s nimi hry a starala se o jejich volný čas. Jedná se především o babičky žijící na venkově, které mají plno práce a starostí o své hospodářství, do kterých často zapojují také svá vnoučata. Jak bylo již zmíněno tento typ babiček je typický spíše pro babičky v moderní společnosti a je spojován především s babičkami současných babiček. Druhým typem babiček jsou babičky v postmoderní rodině, o kterých padla zmínka již v rozdělení rolí babiček podle Hasmanové-Marhánkové. Jedná se tedy o babičky, které jsou do jisté míry zaneprázdněny svými vlastními aktivitami, kterým se věnují ve svém soukromém a veřejném životě. Tento typ babičky, výše zmíněný jako „aktivní babička“ se věnuje především společným aktivitám se svými vnoučaty, postmoderní babička se snaží být pro svá vnoučata spíše kamarádkou než prarodičem. Typickým rysem postmoderní babičky je podle Čepilové (2021, s. 3) aktivní přístup žen k roli babičky. Jedná se babičky, které svoji roli nepovažují za samozřejmou a prvořadou. Tyto ženy kladou značný důraz také na svoje vlastní aktivity a vnoučata vnímají jako pouhé zpestření, novou radost a obohacení svého kulturně a společensky bohatého života.

Čepilová (2021) ve svém textu dále zmiňuje, že další faktory, které ovlivňují vykonávání role babičky jsou výchova a rodinné babičkovské vzory, které si

s sebou ženy nesou již od svého dětství. Ženy nejčastěji přebírají vzorce chování babičky od svojí vlastní babičky, která jim byla v dětství bližší a měly s ní vzájemné pouto, z pravidla se jednalo o babičku, která s nimi žila pod jednou střechou či ve velmi blízké vzdálenosti.

Podle Hasmanové-Marhánkové a Štípkové (2018, s. 165) ženy automaticky přebírají zodpovědnost za péči o děti a celkovou organizaci jejich volného času a uspokojení základních potřeb především u malých dětí, u který je potřeba neustálého dohledu. Tato skutečnost je, jak bylo již mnohokrát zmíněno všeobecně považována za naprostou samozřejmost vzhledem k genderové roli ženy jakožto pečovatelky. Genderovanost role pečovatelky, hospodyně a kuchařky se předává z generace na generaci a díky tomu, jsou babičky automaticky považovány za spolehlivější pečovatelky než dědečkové. Z tohoto důvodu jsou babičky častěji poptávány ze strany rodičů, především tedy matek. I přes to, že o dítě pečují oba prarodiče naráz přebírá babička iniciativně roli hlavního dozoru.

3 Mezigenerační solidarita

Vzhledem k tomu, že tato diplomová práce pojednává o prarodičovství, zejména tedy roli babičky ve vztahu k vnoučatům, považuji za vhodné věnovat tuto kapitolu právě mezigenerační solidaritě, která s tématem diplomové práce úzce souvisí. Z tohoto důvodu bude tato kapitola zaměřena na mezigenerační solidaritu českých seniorů, která je běžná ve většině rodin. Vzhledem k tomu, že práce je zaměřena na spojení aktivního života českých babiček a péče o vnoučata zařadila jsem zde kapitolu, které se bude týkat poskytování pomoci rodičům v péči o děti ze strany prarodičů.

Již z názvu mezigenerační solidarita je patrné, že v rámci této kapitoly bude hrát hlavní roli pojem generace. Podle Saka (2012) rozlišujeme hned několik

vymezení pojmu generace. Pojem generace může mít jak sociologický význam, tak také umělecký či demografický. Jelikož je tato kapitola zaměřena na mezigenerační solidaritu v rodině, považuji za vhodné na začátek vymežit pojetí pojmu generace v rámci jeho demografického významu, který je pro předkládanou diplomovou práci stěžejní. Sak (2012, s. 35) pojem generace z pohledu demografie definuje následovně

„V demografii se pojem generace vztahuje k biologické reprodukci lidského rodu. V tomto smyslu se mluví o generaci prarodičů, rodičů a dětí. Věkový rozdíl mezi generacemi je dán dobou potřebnou k biologickému vývoji od narození k zahájení biologické reprodukce. V našich podmínkách se jedná zhruba o dvacet let.“

Jak bylo zmíněno již dříve, v rámci fungování rodinného života hrají prarodiče nesmírně důležitou roli.

„Jak ukazují výsledky z první vlny výzkumu SHARE v České republice, čeští senioři patří v kontextu Evropy k nejaktivnějším prarodičům, z nichž značná část neváhá věnovat péči o vnoučata i několik hodin denně.“ (Hasmanová-Marhánková, 2009, s. 23)

V této kapitole poukážu na důležitost mezigenerační solidarity a vztahů v současné společnosti. *„Relativně vysoká míra mezigenerační solidarity v české společnosti bývá často dávána do souvislosti s historicky významnou úlohou (především) babiček v česko-slovenské rodině.“ (Hasmanová-Marhánková, Štípková, 2014, s. 16)*

Mezigenerační solidarita zdaleka nepatří mezi novodobé fenomény. Tato pomoc založená na rodinné pospolitosti fungovala již v minulém století, kdy mladé rodiny byly závislé na pomoci svých rodičů, načež reaguje také Hasmanová-Marhánková (2015, s. 738) ve svém příspěvku, ve kterém uvádí, že starší generace hojně poskytovala finanční výpomoc mladší generaci, nejednalo se pouze o finanční výpomoc například na výstavbu či koupi

nového obydlí, ale také konkrétním poskytnutím bytového prostoru, což hrálo velmi důležitou roli pro rozhodnutí založení rodiny ze strany mladých lidí. Důležitou roli hrála také situace, kdy ženy odcházely do důchodu v poměrně mladém věku a mohly se tak naplno věnovat péči o vnoučata a mladé matky mohly docházet nerušeně do zaměstnání.

Současná situace v tomto ohledu není tak vstřícná. Mladé rodiny si musí brát hypoteční úvěry, aby si mohly pořídit své vlastní bydlení nebo platí vysoké ceny nájmu. Matky jsou tak nuceny chodit do práce, ale babičky nemohou odejít do penze, jelikož na ni mnohdy věkově nedosahují, což působí značný problém.

Hasmanová-Marhánková spolu se Štípkovou (2018, s. 21) zmiňují skutečnost, že v současnosti je mezigenerační solidarita důležitější než kdy jindy vzhledem k novodobému trendu rozvodovosti. Vysoká rozvodovost posiluje význam dobře fungujících mezigeneračních vztahů, které tím získávají čím dál větší význam v pojetí rodiny. Manželství rodičů se může kdykoliv rozpadnout, ale pokrevní pouto k rodičům a prarodičům se rozpadnout nemůže a mnohdy funguje jako tmel. V případě rozvodu rodičů prarodiče mohou poskytnout bezpečné útočiště jak pro vnoučata, tak pro své dítě, které je v rozvodovém procesu.

Přestože je čím dál více seniorů nadále pracovně aktivních, trh práce vyžaduje, aby mladší generace (rodiče) věnovali pracovnímu životu mnoho času, což může způsobit prarodičům dilema, zda se mají věnovat své kariéře, koníčkům a vlastním aktivitám, nebo v rámci pomoci své rodině se těchto aktivit vzdát, či je značně omezit a místo toho se věnovat dětem. Jak uvádí Haškovcová (2010, s. 61), tak v minulosti, především tedy v době socialistického režimu odcházely ženy do důchodu v poměrně nízkém věku a měly tak možnost aktivně se zapojit do péče o vnoučata. Ženy se tak stávaly mladými babičkami, které mají stále spoustu energie na to, aby se mohly plně

věnovat péči o vnoučata a umožnily tak matkám docházet do zaměstnání a vydělávat potřebné peníze, pro zajištění chodu rodiny a domácnosti. Mladí lidé nestudovaly vysoké školy v takovém množství, jak je tomu teď a velmi často nastoupili do pracovního procesu již v 17 či 18 letech, tudíž měli možnost založit rodinu brzy. Stalo se nepsaným pravidlem, že babičky, které již byly v důchodu automaticky převzaly plnou péči o vnoučata, aby umožnily matkám snadný a okamžitý nástup do zaměstnání ihned po ukončení mateřské dovolené.

V současné době je tedy, jak bylo již zmíněno, věková hranice odchodu do důchodu značně posunutá, což ovšem nemění nic na tom, že pracující rodiče nadále potřebují zajistit hlídání pro své nezletilé ratolesti, a to především formou výpomoci ze strany prarodičů. Mezigenerační solidarita je v současnosti náročnější než v minulosti, a to především kvůli narůstajícímu fenoménu aktivního stáří a odkládání odchodu do penze ze strany seniorů. Podle Haškovcové (2010, s. 71) babičky svojí zaměstnaností značně komplikují situaci rodičů, především těch, kteří si nemohou finančně dovolit hlídání na profesionální úrovni.

Udržování mezigeneračních vztahů je důležité nejen pro vnoučata, ale také pro jejich prarodiče, neboť mezigenerační solidarita zajisté funguje oboustranně především prostřednictvím mezigenerační komunikace. Prarodiče svým vnoučatům předávají mnohé znalosti a zkušenosti, tradice, zvyky a mohou je přiučit nespočtu nových věcí, které by je jejich rodiče naučit nemohli, neboť s nimi vzhledem ke generační propasti nemají zkušenosti, zároveň však platí, že děti mohou naopak leccemu přiučit své prarodiče, jelikož se dobře orientují ve světě moderních technologií, které zejména aktivní senioři potřebují ovládat pro úspěšné zvládnání svých pracovních povinností či snadnějšímu zapadnutí do sociálního kolektivu lidí. Na tuto skutečnost poukazuje také Semrádová (in Jirásková a kol., 2005, s. 60), která

tvrdí, že „komunikačním prostorem nesmírné důležitosti je proces vzdělávání jako možnosti setkání se u věcí společného zájmu, jako možnosti generačního propojování, kdy se nejen učí a vzdělávají ti mladší a kdy ti starší už nejsou pouze nositeli vzdělávání. Zejména se jedná o oblast nových informačních a komunikačních technologií, s nimiž mladí žijí od dětského věku jako s přirozenou součástí života a starší a staří musí často překonávat neofobické pocity a někdy i apriorní negativismus ve vztahu k ICT a možnostem jejich využívání.“

4 EMPIRICKÁ ČÁST

V následující části předkládané diplomové práce se budu věnovat zdůvodnění výzkumu, popisu výzkumného cíle, metody výzkumu a metody sběru dat, dále pak popisu výzkumného vzorku, analýze a zpracování dat a v poslední řadě představení výsledků výzkumu.

4.1 Zdůvodnění výzkumu

Jak bylo zmíněno již v teoretické části, v posledních několika dekádách je na stáří a s ním spojené prarodičovství nahlíženo zcela jiným způsobem a představa o rolích seniorů a vhodných podobách stáří se značně změnila. Ještě před 50 lety byl člověk, který se blížil k důchodovému věku nebo jej již dosáhl považován za někoho, kdo už není pro společnost nijak produktivní. Současná doba je specifická v tom, že čím dál více seniorů zůstává nadále pracovně aktivních a volí spíše pozdější odchod do důchodu, což může způsobit konflikt mezi rolí aktivního seniora a rolí prarodiče. Jak bylo již zmíněno ve druhé kapitole teoretické části ženy-babičky zastávají častěji péči o vnoučata než dědečkové, proto byl výzkum zaměřen pouze na pracující babičky. Zajímalo mě zejména to, jakým způsobem babičky zvládají chodit do práce a zároveň pečovat o svá vnoučata, zda je vůbec možné spojit tyto dvě role dohromady a jaké strategie užívají k tomu, aby to zvládly. Jak jsem zmínila již v úvodu, toto téma jsem si vybrala především z toho důvodu, že je v současnosti velmi aktuální a myslím si, že případů, kdy prarodiče budou chodit do práce i ve vyšším věku bude nadále přibývat a zároveň bude stoupat potřeba ze strany rodičů (především matek, které jsou taktéž nuceny krátkou rodičovskou dovolenou a chodit do práce), aby babičky a dědečkové hlídali vnoučata a částečně zastoupili roli rodičů při výchově dětí.

4.2 Výzkumný cíl

Hlavním cílem výzkumu v předkládané diplomové práci je zjistit, jak pracující seniorky definují prarodičovskou roli ve vztahu k dalším rolím z aktuálního rolového setu, zejména k roli pracovní. Dále jsem stanovila tyto výzkumné otázky:

1. Zjistit, jaké strategie babičky užívají ke sladění prarodičovské role s pracovní rolí?
2. Zjistit, s jakými potížemi se přitom vyrovnávají a jakými způsoby zvládají případný rolový konflikt?

4.3 Výzkumný přístup a metody

Pro výzkum v rámci předkládané diplomové práce byl zvolen kvalitativní přístup, který umožňuje zjistit strategie zvládání plnění role prarodiče s rolí ekonomicky aktivního prarodiče. Kvalitativní výzkum mi pomůže porozumět tomu, jakým způsobem babičky kombinují vykonávání pracovních povinností a péči o vnoučata. Jak bylo zmíněno již v teoretické části, pracovní aktivita prarodičů vytváří jistý nátlak na roli babičky. Zaměstnání babičkám znemožňuje zajistit péči o vnouče v případě, když je potřeba a rodiče vzhledem ke svému vlastnímu pracovnímu vytížení nemohou péči o dítě či děti sami obstarat. Mým záměrem bylo odhalit, jaké emoce u babiček vyvolává zmíněný rolový konflikt, zda je pro ně náročné zvládnout plnit roli babičky, která kvůli zaměstnání nemá tolik času a prostoru na to, věnovat se vnoučatům, jako ty babičky, které jsou již v penzi.

Kvalitativní metody mi umožní odhalit a porozumět tomu, co znamená být pracující babičkou. Mohou být také použity k získání nových a neotřepaných názorů na nové poznatky o tom, jak starší ženy zvládají výkon pracovních

povinností spolu s výkonem prarodičovské role (péče o vnouče po pracovní době, zajištění dozoru nad nemocným dítětem, které nemůže jít do školky či školy, péče o dítě v období prázdnin a podobně). V neposlední řadě mi kvalitativní metody pomohou získat o jevu detailní informace, které se kvantitativními metodami obtížně podchycují.

V empirické části této diplomové práce budu v rámci výzkumu postupovat podle knihy *Základy kvalitativního výzkumu* od Strausse a Corbinové (1999).

V předkládané diplomové práci v rámci metody sběru dat, která bude detailněji popsána níže byly provedeny polostrukturované rozhovory, dále pak byly nasbírané údaje analyzovány pomocí procesu kódování, jež je popsán taktéž níže.

Pro svůj výzkum jsem zvolila jako metodu zakotvenou teorii, která je taktéž popsána v knize Strausse a Corbinové (1999).

4.4 Metoda sběru dat

Podle Strausse a Corbinové (1999, s. 12) lze rozhovory a pozorování zařadit mezi nejčastěji užívané zdroje pro získání údajů v rámci kvalitativního výzkumu. V rámci předkládané diplomové práce jsem zvolila jako metodu sběru dat polostrukturovaný rozhovor, který se pro můj výzkum jevil jako adekvátní, neboť jsem chtěla docílit toho, aby odpovědi komunikačních partnerek mířily do hloubky mého tématu. Dále jsem si chtěla být jistá, že komunikační partnerky pochopily, jaké informace od nich potřebuji získat, na kterou oblast z jejich života se orientuji, a jak je položená otázka přesně myšlena. Dále jsem chtěla zajistit to, aby byl rozhovor jistým způsobem korigován a směřoval směrem, který byl pro splnění mých cílů důležitý a rozhovor se neubíral úplně jinou cestou, jak by se to mohlo stát například u nestrukturovaného rozhovoru, ale současně nemanipuloval s komunikační

partnerkou striktně danými otázkami, jako by se to mohlo stát například u strukturovaného rozhovoru. Chtěla jsem zajistit přehlednost vedení rozhovoru, ale zároveň poskytnout komunikačním partnerkám možnost volného projevu svých myšlenek, zkušeností a poznatků. Podle Miovského (2006, s. 159-160) metoda strukturovaného rozhovoru poskytuje mnoho výhod a zároveň je schopna řešit mnoho již zmíněných nevýhod nestrukturovaného a strukturovaného rozhovoru. Jedná se o zřejmě nejrozšířenější podobu této metody, která ovšem předpokládá a vyžaduje mnohem náročnější technickou přípravu než zmíněné dvě další podoby této metody. Již z názvu této metody je patrné, že je nutné mít předem připravenou „oporu“ neboli strukturu, pomocí které vedeme náš rozhovor. Jedná se o schéma v rámci, kterého směřujeme okruh otázek, kterými se komunikačních partnerů dotazujeme. Toto schéma je pro tazatele závazné, avšak je možné zaměňovat pořadí otázek podle naší potřeby.

„Rozhovor s návodem dává tazateli možnost co nejvýhodněji využít čas k interview. Současně umožňuje provést rozhovory s několika lidmi strukturovaněji a ulehčuje jejich srovnání. Pomáhá udržet zaměření rozhovoru, ale dovoluje dotazovanému zároveň uplatnit vlastní perspektivy a zkušenosti.“ (Hendl, 2016, s. 178-179)

Před samotnou realizací rozhovorů jsem si tedy vytvořila již zmíněný scénář, který jsem vytvořila na základě výzkumného cíle a výzkumných otázek. Scénář rozhovoru neobsahoval pouze otázky, ale celkový průběh rozhovoru. Před začátkem každého rozhovoru, který jsem v rámci mého výzkumu provedla, jsem se komunikačním partnerkám představila, oznámila jsem jim záměry rozhovoru, který spolu provedeme a celkový záměr méj diplomové práce. Dále jsem komunikačním partnerkám vysvětlila, že rozhovor bude nahráván na diktafon a následně jsem jim předložila k podpisu informovaný souhlas a ujistila jsem je, že nahrávka ani jejich osobní údaje

nebudou nikde zveřejněny a budou sloužit pouze k účelům mé diplomové práce. Jak jsem již zmiňovala, rozhovor byl polostrukturovaný, tudíž jsem měla k dispozici tak zvaný scénář rozhovoru, kterým jsem se řídila v průběhu celého rozhovoru a sloužil mi jako pomůcka v případě, kdy komunikační partnerka nevěděla, co by mi k tématu dále řekla, ale také jako pomůcka pro záruku toho, abych se neopomněla zeptat na důležitou otázku týkající se tématu této diplomové práce a jejího cíle. Druhým krokem bylo zapnutí diktafonu, po kterém následovala první otázka, ve které jsem nejdříve informovala komunikační partnerku o problému mladých žen, jak zkombinovat zaměstnání a rodinu a zeptala jsem se, zda je to podle ní také problém zaměstnaných babiček ve vztahu k vnoučatům. Dále následovala otázka, jak je to konkrétně u komunikační partnerky, na kterou jsem se zeptala pouze v případě, kdy komunikační partnerka tuto otázku sama od sebe nevztáhla na svoji situaci. Nechala jsem komunikační partnerku hovořit na toto téma a jakmile k němu neměla co více říct, přesunula jsem se na další část scénáře, která byla zaměřená na strategie komunikačních partnerek pro sloučení role babičky s rolí pracovní. Ptala jsem se na to, jak si to komunikační partnerka zařídí, aby jí práce nebránila věnovat se vnoučatům a naopak, jak si to zařídí, aby jí vnoučata nezasahovala do pracovních povinností. Nechala jsem komunikační partnerku volně hovořit a v případě, kdy si nebyla jistá, jak má pokračovat dále, jsem jí položila doplňující otázku na základě jejího předchozího tvrzení. Poslední část scénáře rozhovoru byla doplněna o otázku, co pro komunikační partnerku znamenají vnoučata a co pro ni naopak znamená zaměstnání.

Pro lepší představu příkládám grafické znázornění scénáře rozhovoru.

Obrázek č. 1 Scénář rozhovoru

- Scénář rozhovoru**
Babičky mezi prací a vnoučaty
Karolína Krausová
- A) Představení tazatele, základní informace o výzkumu, informace o nahrávání**
- B) Zapnutí diktafonu**
- C) Rozhovor:**
1. Často se mluví o problému mladších žen, jak zkombinovat zaměstnání a rodinu. Je to, podle Vás, také problém zaměstnaných babiček ve vztahu ke vnoučatům? Jak je to u Vás?
 2. Jak si to zařídíte, aby Vám práce nebránila věnovat se vnoučatům?
 3. Jak si to zařídíte, aby Vám naopak vnoučata nezasahovala do pracovních povinností?
 4. Co pro Vás znamenají vnoučata?
 5. Co pro Vás znamená práce/zaměstnání?

Během sběru dat jsem se velmi často setkávala se situací, kdy byly komunikační partnerky značně nervózní z toho, že budou mluvit a jejich projev bude nahráván. Neustále mi opakovaly, že si nejsou jisté, zda mi jejich odpovědi budou nápomocny a k užítku. Komunikační partnerky jsem se snažila uklidnit a opakovaně je ujistit, že nemusí mít z nahrávání a celkového rozhovoru strach. Ujistila jsem je o tom, že jejich odpovědi mi pomohou a jsou pro mě důležité. Snažila jsem se nejdříve navodit příjemnou atmosféru a poté, co z komunikačních partnerek opadl stres jsem se pustila do zahájení rozhovoru. Před zapnutím diktafonu jsem tedy komunikační partnerky upozornila na to, že již zapínám nahrávání, aby věděly, že od té chvíle jsou jejich slova zaznamenávána.

Po zapnutí diktafonu jsem komunikační partnerce nastínila obecné tvrzení, že mladé ženy se potýkají s problémem skloubení zaměstnání s výchovou dětí

a zeptala jsem se, zda to vnímají jako problém také u zaměstnaných babiček a nechala jsem komunikační partnerku dále hovořit. Podle toho, jak komunikační partnerky odpovídaly jsem se doptávala na další otázky, které se týkaly strategií, jak zvládají ony samy skloubit zaměstnání a péči o vnoučata, případně zda pocítují napětí mezi těmito dvěma rolemi (role babičky a role zaměstnané babičky). Závěrem jsem se ptala na to, co pro ně znamenají jak vnoučata, tak zaměstnání.

Rozhovory probíhaly v měsíci únor 2022. Čas konání rozhovoru byl přizpůsoben jak možnostem komunikačních partnerek, tak možnostem mým vzhledem ke školní docházce a vzdálenosti, kterou jsem musela překonat proto, abych se ke komunikačním partnerkám dostavila. Bylo provedeno celkem deset rozhovorů, z čehož tři byly provedeny prostřednictvím telefonického hovoru z důvodu velké vzdálenosti mezi mnou a komunikačními partnerkami a také kvůli strachu z nakažení onemocněním COVID-19. Rozhovory, které proběhly v rámci osobního setkání, se konaly jak v domácnosti komunikačních partnerek, tak u mě doma podle preference účastníků rozhovorů. Rozhovory proběhly v pracovních dnech v odpoledních či podvečerních hodinách. Všechny rozhovory proběhly zcela bez komplikací a navzdory původnímu stresu komunikačních partnerek panovala během rozhovoru pohodová atmosféra mnohdy umocněná humornými odpověďmi komunikačních partnerek, nad kterými se samy zasmály a spolu s nimi i já.

4.5 Výzkumný soubor

Výzkumný soubor tvořily pracující ženy, které jsou zároveň babičkami. Původní plán věkového rozmezí byl 50-70 let. Vzhledem k tomu, že jsem nenašla mnoho pracujících babiček v tomto věku, rozhovory jsem provedla s ženami ve věku od 48 do 65 let. Komunikační partnerky jsem hledala ve

svém okolí a v okolí mých známých, většinu z nich jsem tedy znala osobně a mnohé již od mého dětství. Komunikační partnerky jsem kontaktovala telefonicky, vysvětlila jim, že jsem v posledním ročníku navazujícího magisterského studia a požádala je, zda by byly ochotné provést se mnou rozhovor. V případě, kdy se jednalo o ženy, které jsem přímo neznala, požádala jsem svoje známé, aby je požádali o rozhovor a předali jim na mě kontakt.

Všechny oslovené ženy s účastí na mém výzkumu souhlasily, ale požádaly mě, zda bych s rozhovory počkala až bude situace spojená s virem COVID-19 lepší, což mi sběr dat poněkud zkomplikovalo. Nakonec jsme se vzájemně domluvily na termínech a když byla potřeba, zvolila jsem náhradní řešení, a to provést rozhovor telefonicky přes aplikaci WhatsApp. Nicméně jsem se setkala s komplikacemi: dvě komunikační partnerky v době konání rozhovorů onemocněly. Jelikož se pomalu blížil termín odevzdání diplomové práce a byla potřeba rozhovory provést co nejdříve, musela jsem vyhledat jiné participantky. Celkem jsem realizovala deset rozhovorů.

Možným nedostatkem výzkumu v rámci této diplomové práce může být skutečnost, že většina komunikačních partnerek se skládala ze známých žen z mého okolí. Musela jsem si tak dávat pozor abych se neztotožnila s komunikačními partnerkami a nevnášela do výzkumu své osobní znalosti jejich situace. Musela jsem zachovat profesionalitu výzkumníka a oprostit se od svých osobních pocitů a znalostí situace většiny komunikačních partnerek.

4.5.1 Profily komunikačních partnerek

Jak jsem již zmínila realizovala jsem celkem deset rozhovorů s pracujícími babičkami. Komunikačním partnerkám jsem zaručila naprostou anonymitu, proto v rámci popisu jejich profilů pracuji s fiktivními křestními jmény. Popis

profilu obsahuje základní informace o těchto ženách. Profily mých komunikačních partnerek jsou seřazeny postupně od nejstarší ženy po nejmladší.

Paní Bohumila (65 let)

Paní Bohumila má výuční list v oboru kuchař. Narodila se v Ostravě, ve které žila do svých 35 let. V Ostravě pracovala jako kuchařka ve školní menze. V 35 letech se s manželem a dvěma syny přestěhovala na vesnici a začala pracovat v místní továrně. Jelikož se jí v 53 letech narodil vnuk, kterého si později musela vzít do pěstounské péče, byla nucena opustit své zaměstnání a nastoupila jako uklízečka do místní školy spojené se školkou, do které chodil její vnuk. Tím, že získala zaměstnání ve školství vyřešila problém toho, jak by byla schopna zvládnout péči o vnuka spolu se zaměstnáním. Po několika letech začala v již zmíněné škole pracovat jako kuchařka. Po dobu, kdy je paní Bohumila v práci je její vnuk ve škole, tudíž jí současné zaměstnání velmi vyhovuje. Paní Bohumila má pevnou pracovní dobu, tedy 8 hodin denně (od 6 do 14 hodin) a pouze všední dny. Paní Bohumila na mě působila jako velmi přátelská žena, která má ve svém věku energie na rozdávání, srší humorem a bere práci jako jisté odreagování a zdroj komunikace s lidmi. Současné zaměstnání jí velmi vyhovuje vzhledem k tomu, že po dobu jejího výkonu práce je její vnuk ve škole a odpoledne po skončení její pracovní doby a školních povinností vnuka se mu může plně věnovat. Paní Bohumila prožila několik těžkých životních situací, které se značně podepsaly na její psychice a z toho důvodu mě po představení záměru mého výzkumu požádala, abych se zaměřila pouze na pracovní sféru jejího života. Když jsem se jí zeptala na to, co pro ni její vnuk znamená začala plakat a odmítla odpovědět na tuto otázku, protože je to pro ni velmi citlivé téma. Její rozhodnutí jsem zcela respektovala a dále se touto otázkou nezabývala. Paní Bohumilu jsem v rámci přepisu rozhovoru označila jako KP 2.

Paní Karla (61 let)

Paní Karla má pouze základní vzdělání. V 15 letech začala pracovat v kravínu na vesnici ve které žila se svými rodiči, a ve kterém pracovala její matka. Paní Karla se v 18 letech provdala a v 19 letech se jí narodila její prvorozená dcera. Musela tak řešit problém, jak zkombinovat zaměstnání a péči o malou dceru, jelikož její manžel pracoval jako strojmůdce, tudíž nebyl k dispozici, jak by potřebovala a když nebyl práci, věnoval se stavbě jejich rodinného domu. Paní Karla neměla snadnou životní situaci, vzhledem k tomu, že byla mladou matkou, tak její a manželovi rodiče se stali mladými prarodiči, kteří stále chodili do práce a nemohli se tak věnovat hlídání jejich vnučky. Paní Karla svoji situaci vyřešila tak, že si svoji dceru brala s sebou do práce. Paní Karla s manželem v době, kdy stavěli svůj dům bydleli v malém domku s jejími rodiči, ve kterém neměli mnoho prostoru a z toho důvodu se rozhodli, že další dítě zatím na svět nepřivedou. Po přestěhování do nového domu se paní Karle narodila druhá dcera a po dvou letech syn. Paní Karla po narození syna změnila svoji práci a začala pracovat jako dělnice v místní továrně, ve které pracuje dodnes. Jelikož paní Karla pracovala na směny mohla se tak v případě, když měla noční střídát se svým manželem, který zajistil péči o děti. V situaci, kdy oba rodiče byli v zaměstnání byly děti buď ve školce či škole nebo u prarodičů. Paní Karla situaci řešila také tak, že její první dcera se musela již v 10 letech zapojit do chodu domácnosti, úklidu, starosti o hospodářství a mladší sourozence. Paní Karla na mě působila velmi příjemně, bylo vidět, že si je vědoma toho, že jí její nejstarší dcera velmi pomohla a nyní se snaží svým dětem vynahradit svoji nepřítomnosti v období, kdy byly malé tím, že hlídá svá vnučata, co se dá a stále chodí do zaměstnání, aby měli s manželem peníze, které by mohli poskytnout svým dětem a vnučatům pro zlepšení jejich života. V současné době paní Karla pracuje na 3 směny a to ranní (od 6:00 do 14:00), odpolední (od 14:00 do 22:00) a noční (od

22:00 do 6:00). Paní Karla je babičkou šesti vnoučat. V rámci přepisu rozhovoru jsem paní Karlu označila jako KP 7.

Paní Saša (60 let)

Paní Saša se vyučila cukrářkou, této profesi se ovšem nikdy nevěnovala. Celý svůj život pracovala v administrativní činnosti. Ve svých 50 letech se dostala na pozici asistentky ředitele společnosti. Tato práci ji velmi bavila a naplňovala, po pěti letech přešla na jinou pozici v rámci stejné společnosti a začala pracovat jako technický pracovník. Její práce vyžadovala, aby byla vždy upravená a reprezentativně oblékaná, jelikož bylo jejím úkolem mimo administrativní činnost také vítat významné hosty, připravovat pro ně občerstvení a podobně. Zhruba před rokem dostala příležitost opět nastoupit jako asistentka předsedy představenstva a na této pozici setrvává doposud. Paní Saša má flexibilní pracovní dobu a v případě, že má splněny veškeré svoje pracovní povinnosti může po domluvě se svým nadřízeným odejít z práce dříve a zařídit si tak svoje osobní záležitosti. V období pandemie COVID-19 byla paní Saša na částečném Home office, kdy do práce chodila pouze v případě, když bylo nezbytně nutné. Paní Saša žije ve městě a vede velmi společenský a kulturně založený život. Ráda chodí do společnosti a do divadla. Paní Saša na mě působila jako velmi energická žena, která si užívá život naplno a rozhodně se necítí jako žena, která by měla být v důchodu a sedět doma u televize. Paní Saša má dvě vnoučata a v rámci přepisu rozhovoru jsem ji označila jako KP 10.

Paní Eliška (59 let)

Paní Eliška se vyučila prodavačkou a po získání výučního listu nastoupila jako prodavačka v Jednotě v obci, ve které žije. Vychovala 3 děti. Vzhledem k tomu, že byla celý život zaměstnaná a měla pevnou pracovní dobu, nemohla se dětem věnovat tak, jak by si přála. Paní Eliška zmínila, že v době, kdy byly

její první dvě děti malé, tak jí bylo velkou pomocí, že její tchán a tchyně byli tou dobou již v důchodu a jelikož bydleli ve stejné obci, tak měli možnost hlídat děti a být neustále k dispozici, když bylo potřeba. Pro paní Elišku a jejího manžela to byla ohromná pomoc, protože jim to umožnilo věnovat se své práci a byli ujistěni, že je o jejich děti dobře postaráno. Dále si paní Eliška velmi pochvalovala dobu, kdy babičky mohli nastoupit do důchodu kolem 55 roku a měly tak čas věnovat se na plno vnoučatům, zmínila, že ji velmi mrzí, že teď tomu tak není a ona má pocit, že kvůli práci přichází o zážitky s vnoučaty, protože až nastane doba, kdy skutečně odejde do důchodu, tak budou vnoučata již veliká a nebudou babičku potřebovat tolik, jako tomu je nyní. V současnosti pracuje v továrně na dvou směnný provoz (ranní a odpolední), má dvanácti hodinovou pracovní dobu, kvůli které pociťuje velikou únavu a vyčerpání. Nyní má paní Eliška 3 vnoučata. Paní Eliška na mě působila velmi sympaticky. V rámci přepisu rozhovoru jsem paní Elišku označila jako KP 6.

Paní Lenka (58 let)

Paní Lenka vystudovala střední školu chemickou, ale celý život pracuje jako THP pracovník v továrně. Paní Lenka je matkou dvou dětí a zároveň je v současné době babičkou čtyř vnoučat, kdy nejmladší vnouče má teprve 4 měsíce. Paní Lenka žije na vesnici v rodinném domě spolu se svým manželem. Mezi její koníčky patří především šití a práce na své zahradě, kterou ráda udržuje a navrhuje její vzhled, dokonce si na ní vytvořila jezírko, do kterého si dala rybky a její manžel ji u jezírka vytvořil příjemné posezení, aby měli klidné místo pro zaslouženou relaxaci v teplých letních dnech. Paní Lenka nepociťuje významné napětí mezi prací a péčí o vnoučata, protože dle jejích slov má takovou práci, ve které si to může vždy zařídit tak, aby byla schopna se o vnoučata postarat, když je potřeba. Na druhou stranu paní Lenka práci vnímá pouze jako povinnost a zdroj peněz a těší se až bude v důchodu. Paní Lenka

má flexibilní pracovní dobu, kdy pracuje pouze ve všední dny, 8 hodin denně (od 6 do 14 hodin) a když je potřeba, má možnost zůstat doma na Home office. Paní Lenka na mě působila jako velmi energická žena, která má ještě plno elánu a chuti do života, sama sebe označila za mladou babičku, která má zatím plno sil na to, aby zvládla chodit do práce a zároveň hlídat vnoučata. V rámci přepisu rozhovoru jsem paní Lenku označila jako KP 9.

Paní Jaroslava (57 let)

Paní Jaroslava má středoškolské vzdělání, studovala na obchodní akademii a po získání maturitního vysvědčení začala pracovat jako sekretářka v jedné firmě. Paní Jarka má 3 děti a zatím jen jedno vnouče. V současné době pracuje jako úřednice na obecním úřadu a její práce ji velmi naplňuje a baví. Vzhledem k tomu, že má jen jedno vnouče, tak se snaží veškerý svůj volný čas a pozornost věnovat svojí vnučce, která se stala jejím hlavním koníčkem a hnací silou. Pro svojí vnučku by paní Jarka udělala cokoli. Jelikož v současnosti všechny její děti bydlí sami a žijí svůj život a její manžel pracuje celý život jako řidič kamionu tráví paní Jarka většinu času sama doma nebo se svojí vnučkou. Jelikož pracuje na úřadu musí každé pondělí a středu dodržovat úřední hodiny a být v práci od 8 do 17 hodin, domů tak chodí až večer. Naopak v pátek končí v práci o půl 12 a začíná tak její nejoblíbenější část týdne, kdy si jede vyzvednout vnučku a bere si ji k sobě přes noc na prázdniny. Paní Jarka je velmi energická a aktivní žena, ráda chodí na procházky do přírody a pokud je to možné, tak jezdí na wellness pobyty s jejím manželem. V rámci přepisu rozhovoru jsem paní Jarku nazvala jako KP 5.

Paní Iva (57 let)

Paní Iva se vyučila kuchařkou a v této profesi pracuje celý svůj život. Má dvě dcery a v současné době má dvě vnoučata. Většinu života pracovala jako hlavní kuchařka ve vývařovně, která dodávala obědy do různých firem, každý

den jí tak prošlo pod rukama až tisíc obědů. Paní Iva do práce chodila na 5 ráno a musela tak vstávat již před čtvrtou ráno, což bylo velmi náročné. Vzhledem k vysoké náročnosti jak fyzické, tak psychické a velké únavě se paní Iva rozhodla po příchodu vnoučat v této práci skončit a nastoupila jako kuchařka v domově důchodců. Paní Iva má dvanácti hodinovou pracovní dobu a střídá se u ní krátký a dlouhý týden. Díky tomu má více času věnovat se vnoučatům a zároveň si odpočinout a zrelaxovat tělo i mysl. Hlavním jejím koníčkem jsou její dvě vnoučata, kterým věnuje veškerý svůj volný čas. Paní Iva na mě působila jako velmi milá, hodná a obětavá žena a milující babička. V rámci přepisu rozhovoru jsem ji nazvala jako KP 4.

Paní Lída (56 let)

Paní Lída má středoškolské vzdělání, většinu svého života pracovala jako účetní v jedné firmě. Má dvě dcery a čtyři vnoučata. Práce účetní paní Lídě dlouhodobě nevyhovovala a nebyla v ní šťastná, dělali ji pouze za účelem, aby se užívala a měla stabilní příjem. V současné době si splnila sen, skončila s prací, ve které nebyla šťastná a začala pracovat jako OSVČ v oblasti kosmetických služeb. Nyní je paní Lída se svojí prací velmi spokojena a její práce je současně jejím velkým koníčkem a zdrojem naplnění. Vzhledem k tomu, že paní Lída podniká, může si tak svůj čas organizovat sama podle svých potřeb a preferencí. Její pracovní doba je taková, jakou si ji sama udělá, což je pro ni velkou výhodou v případě, že je potřeba aby byla k dispozici pro vnoučata, či si zkrátka chce jen odpočinout a věnovat se sama sobě. Paní Lída na mě působila velmi příjemně a sebejistě, jedná se o energickou, sympatickou ženu se smyslem pro humor, která bere život takový, jaký je. Jsem velmi ráda, že je paní Lída součástí mého výzkumného vzorku, protože přináší úplně jiný pohled na skloubení zaměstnání a péče o vnoučata vzhledem k tomu, že se jedná o OSVČ. V rámci přepisu rozhovoru jsem ji označila jako KP 8.

Paní Jana (55 let)

Paní Jana se vyučila jako švadlena, tuto profesi ovšem nikdy nevykonávala. Celý život pracuje jako dělnice v továrně. Paní Jana žije v rodinném domě na vesnici a autem dojíždí za prací do 10 km vzdáleného města, kde pracuje v místní továrně na pozici teamleadera. Paní Jana pracuje na směny (ranní a noční) ve dvanáctihodinovém provozu. Svoji práci označuje za fyzicky velmi náročnou, kdy potřebuje mnohem více odpočinku než ty babičky, které pracují v kanceláři. Má dvě děti a v současné době má dvě vnučky a třetí na cestě. Mimo náročnou práci má paní Jana starosti v osobním životě, jelikož se musí postarat o své rodiče se kterými žije v jednom domě a vzhledem k jejich vyššímu věku a počínajících obtížích spojených se stářím je péče o ně čím dál náročnější. Paní Jana je již třetím rokem vdovou, proto veškerá péče jak o vnoučata, tak své rodiče a rodiče jejího manžela je více méně na ní. Přes všechny obtíže je paní Jana energická žena, která neztratila elán do života. Setkání s ní bylo velmi příjemné a plné smíchu a humoru. V rámci přepisu rozhovoru jsem ji označila jako KP 3.

Paní Mirka (48 let)

Paní Mirka má středoškolské vzdělání, studovala na střední průmyslové škole, oboru se po ukončení studia nikdy nevěnovala. 20 let pracovala jako úřednice na městském úřadu, kdy vyplácela sociální dávky lidem, kteří si o ně zažádali či měli nárok na vyplacení. Vzhledem k tomu, že je paní Mirka velice citlivé povahy, snášela tuto práci špatně a nosila si osudy svých klientů domů. Z důvodu syndromu vyhoření paní Mirka svoji kariéru sociální pracovnice ukončila a nastoupila do jedné firmy jako sekretářka. V nové práci našla velké zalíbení a konečně byla spokojená, práce ji baví a naplňuje. V současné době pracuje ve stejné společnosti ovšem na pozici asistentky ředitele. Má ráda společnost, kterou ji její náplň práce poskytuje, neboť je neustále v kontaktu s ostatními zaměstnanci. Paní Mirka má dvě dcery a 3 vnoučátka, byla mladou

matkou a následně se stala velmi mladou babičkou, což jí ovšem vyhovuje, protože miluje děti a péči o ně. Paní Mirka na mě působila jako velmi milá a starostlivá paní se smyslem pro rodinu. V její společnosti jsem se cítila příjemně. V rámci přepisu rozhovoru jsem ji označila jako KP 1.

Tabulka č. 1 Popis komunikačních partnerů

Jméno	Věk	Vzdělání	Typ úvazku/počet hodin	Počet vnučat
Bohumila	65	SOU	HPP/8	1
Karla	61	Základní	HPP/8	6
Saša	60	SOU	HPP/8	2
Eliška	59	SOU	HPP/12	3
Lenka	58	SOŠ	HPP/8	4
Jaroslava	57	SOŠ	HPP/8	1
Iva	57	SOU	HPP/12	2
Lída	56	SOŠ	OSVČ/dle potřeby	4
Jana	55	SOU	HPP/12	2
Mirka	48	SOŠ	HPP/8	3

1

¹ Zkratka SOU v tabulce označuje pojem Střední odborné učiliště. SOŠ je zkratkou pro Střední odbornou školu. HPP označuje hlavní pracovní poměr a OSVČ je zkratkou pro osobu samostatně výdělečně činnou.

4.6 Analýza získaných dat

Jak jsem již zmiňovala, v rámci tohoto výzkumu pracuji s daty pomocí metody zakotvené teorie podle Strausse a Corbinové (1999, s. 14). Získaná data jsem tedy analyzovala dvěma způsoby. První z nich bylo otevřené kódování, během kterého jsem přiřadila kódy k úsekům textu a následně jsem podle daných kódů vytvořila kategorie. V rámci otevřeného kódování jsem pro lepší orientaci barevně vyznačovala ty části textu, ke kterým jsem přiřazovala jednotlivé kódy a následně jsem pojmy vyznačené různými barvami seřadila do výsledných kategorií. Ukázku otevřeného kódování přikládám do přílohy.

Prvním krokem bylo tedy otevřené kódování v rámci, kterého jsem určila základní pojmy, pomocí kterých jsem následně vytvořila konkrétní kategorie. Vzhledem k cílům této diplomové práce jsem hledala pojmy, které definují vztah komunikačních partnerek jak k roli babičky, tak k ekonomicky aktivní ženy a zároveň jsem hledala také pojmy vztahující se ke konkrétním strategiím komunikačních partnerek pro zkombinování zaměstnání a péči o vnoučata. U každé kategorie uvádím konkrétní výňatky z rozhovorů, aby bylo viditelné, z jakých pojmů jsem vycházela při vytváření daných kategorií. Pod zmíněnými výňatky uvádím vždy tabulku znázorňující vlastnosti dané kategorie a její dimenze. „Vlastnosti a dimenze je důležité rozpoznávat a systematicky rozvíjet, protože jsou základem pro vytváření vztahů mezi kategoriemi, subkategoriemi a hlavními kategoriemi.“ (Strauss, A. L., Corbin, J. 1999, s. 48) V rámci uvedení výňatků konkrétních odpovědí budu označovat komunikační partnerky tak, jak jsou označeny v přepisu rozhovoru, tedy pod znaky KP 1 – KP 10.

Druhý způsob, kterým jsem analyzovala získaná data bylo axiální kódování, což je dle Strausse a Corbinové (1999) „soubor postupů, pomocí nichž jsou údaje po otevřeném kódování znovu uspořádány novým

způsobem, prostřednictvím vytváření spojení mezi kategoriemi. To se činí v duchu kódovacího paradigmatu, které zahrnuje podmiňující vlivy, kontext, strategie jednání a interakce a následky.“ (Strauss, A. L., Corbin, J. 1999, s. 70)

4.7 Výsledky výzkumu

Z analýzy rozhovorů s komunikačními partnerkami vyplynulo celkem sedm kategorií, z čehož jsem zvolila jednu hlavní kategorii a šest podkategorií, jedná se o následující:

Hlavní kategorie:

Strategie pracujících babiček pro zvládnutí kombinace zaměstnání a péči o vnoučata

Podkategorie:

- A) Zaměstnanost babičky jako problém
- B) Zaměstnanost babičky není problém
- C) Vnoučata jsou radost
- D) Zaměstnání je starost
- E) Zaměstnání je radost
- F) Důležitost vlastních zájmů

V první části se tedy budu věnovat výpověďmi komunikačních partnerek týkajících se zvolených strategií pro zvládnutí kombinace zaměstnání a péči o vnoučata. Péčí o vnoučata je myšlena situace, kdy je nutné, aby babičky nahradily přítomnost rodičů. Tato situace může nastat z důvodu, že rodiče musí zůstat déle v zaměstnání, nemohou si vzít dovolenou v případě prázdnin nebo nemoci dětí, musí si zařídit osobní záležitosti či podstoupit lékařské vyšetření. V případě, kdy jsou babičky v penzi a jeví zájem o svá vnoučata, mohou kdykoliv je potřeba zastoupit rodiče v jejich nepřítomnosti a poskytnout dohled nad nezletilými dětmi. Zaměstnané babičky nemají

takové možnosti jako babičky, které jsou již v důchodu, neboť se musí vypořádat s jistými obtížemi způsobenými zaměstnáním, které jsou zmíněny níže. Všechny komunikační partnerky uvedly, že péče o vnoučata pro ně představuje radost a přináší jim pocit štěstí. Společně strávený čas ovšem dle výpovědí může být ovlivněn fyzickým stavem babičky a psychickým rozpoložení dítěte. Pro komunikační partnerky péče o vnoučata představuje společně strávený čas, který si obě strany velmi užívají. Babičky si s dětmi hrají, dívají se s nimi na pohádky, chodí do přírody na procházky, v létě si spolu užívají teplého počasí na zahradě u bazénu. Komunikační partnerky popisovaly dobrý pocit z toho, že mohou svým vnoučatům v rámci společně stráveného času předat své zkušenosti a znalosti, mohou jim ukázat, jak vypadá příroda, jak se starat o květiny a zahradu a podobně. Strategie pro sloučení zaměstnání s rolí babičky se více méně shodovaly u všech komunikačních partnerek, ovšem je viditelná i mírná rozdílnost spojená především s rozdílem v profesi babiček. Jedná se o rozdíl mezi kancelářskou prací a manuální. Rozdíl spočívá zejména v tom, že komunikační partnerky, které pracují v továrně na pozici dělnice nemají příliš možností, jak by mohly kombinovat zaměstnání spolu s hlídáním vnoučat. Babičky dělnice mají pevnou pracovní dobu, kterou samy nemohou ovlivnit. Vzhledem k manuální a těžké fyzické práci jsou babičky velmi vyčerpané, což způsobuje únavu, při které nemohou o vnoučata pečovat tak, jak by chtěly. Tento rozdíl je znatelný i v rámci dalších kategorií. Zjištěné strategie se dělí na rodinné a pracovní. V rámci hlavní kategorie se nejčastěji vyskytovaly tyto rodinné strategie: pomoc ostatních členů rodiny, domluva o poskytnutí péče vnoučatům s rodiči předem, rodiče si musí najít jiné hlídání, hlídání hlavně o víkend. Do pracovních strategií se řadí následující: dovolená v práci, výměna směny, „naddělení“ si práce, využití práce na směny.

Nejčastěji volenou strategií zvládnutí kombinace zaměstnání a péče o vnoučata je dle analýzy výpovědí komunikačních partnerek dovolená či dřívější odchod z práce po domluvě s nadřízeným. V případě komunikační partnerky, která pracuje jako OSVČ je hlavní strategií případná úprava pracovní doby dle potřeby rodiny a vnoučat.

Využívání dovolené

KP 1: „No, tak, jak jsem teďka řekla. (smích) Když je potřeba, tak prostě vzít si volno z práce, buď dovolenou nebo zdravotní volno...aaa.. teďka v období covidu byla možnost práce na dálku, takže..aa..takže se to nějak skloubilo, v podstatě i ..aa.. s..aa.. prací na dálku, kdy mohla jít maminka do práce, babička hlídá děti a aa...aaa...pak si dělá práci třeba po večerech.“

KP 5: „ale šetřím si dovolenu, prostě dovolenou, abych měla, že dělám tady v malé takové jako, bych řekla na obci a já su tady sama, takže já si možu vesměs po souhlasu starosty vzít volno, kdy já potřebuju. A to je pro mě hrozná výhoda, že já můžu říct ze dne na den, nepřijdu, nepřijdu dva dny, nebo potřebuju jít dřív, беру si půl dne dovolené. Toto já mám velkou výhodu a že já možu naskočit a hned teda použiju ... odjet, a to dítě jít hlídat.“

KP 9: „Jo, to se stává a stává se to často, ale je to zase, tak jak jsem říkala, je to možná i v těch školkách, tak zařízený, že když to dítě má trochu rýmu nebo něco. Že to dítě nechávají doma a ty babičky s těma maminka nebo s rodičema těch dětí si to musíjou zařídit, aby ty děti třeba nešly do té školky a nenakazily druhý. A musí se to pomoci, prostě těm rodičům, to se musí pomoci, protože taky potřebuju si vydělat peníze, tak jak my. Ale zase my jako prarodiče, už musím říct, těch peněz už nepotřebujeme tolik, tak jak oni. Že už nemáme ty půjčky a podobně. A jo, už nepotřebujeme ani na sebe tolik ..“

Dřívější odchod ze zaměstnání

KP 5: „: Stalo se to i kolikrát, že měli problém, že se něco dělo, tak já jsem zavolala, že musím odejít a ihned jsem odcházela a jela hlídat.“

KP 8: „No tak u mě se to dá krásně skloubit vzhledem k tomu, že já mám dá se říct svým způsobem tak trošku jakože volnou pracovní dobu..určuju si sama ..aa.. podle zákaznic, takže ..aa..je dost..aa.. možny i to, že dcera prostě když potřebuje pohlídat, třeba během dopoledne i odpoledne v jakékoliv den, tak prostě se přizpůsobím tady tomuhle a ta možnost tady je.“

Často volenou strategií, které komunikační partnerky přikládají také velkou váhu je především komunikace s rodiči a včasná domluva na přesném

termínu hlídání vnoučat, která je stěžejní pro naplánování pracovních povinností tak, aby nezasahovaly do času vymezeného vnoučatům.

KP 5: „Je to všechno takový jako svázaný a musíme hodně plánovat a dopředu. Všecko dopředu, abych já se na to připravila a potom mohla z té práce jako odejít a jet hlídat.“

KP 9: „To se jinak nedá. Prostě jo, tak buďto vím to dopředu a prostě si to zařídím, udělám všechno proto, abych teda ty děti pohlídala, ale když já jako to nevím dopředu a třeba by ona potřebovala samozřejmě, že se to zase dá zařídit nějak. Že se řekne vedoucímu, že zůstanu nebo potřebuju pohlídat. On to pochopí, jako mám zase takový vedení, že to pochopí a zase bych mohla odjet“

KP 9: „takže naplánovat si dopředu. Nebo musí si maminka říct dopředu, kdy bude chtít pohlídat to dítě a potom se to dá zařídit“

KP 10: „Prostě, je to po domluvě vzájemné.“

V případě babiček dělnic, které nemají takové možnosti jako babičky pracující v kanceláři je významnou strategií výměna směny či hlídání po směně nebo před směnou.

KP 3: „A nebo si to s kolegyní vyměním jo, že třeba, když potřebuju hlídat ráno, tak já jdu odpoledne, že si vyměníme směnu, přehodíme, že nebo noční nebo prostě takhle nějak no.“

KP 4: „No, já teda třeba to štěstí, že dělám ty dvanáctky, takže já dělám dva dny, dva dny su doma a pak ten krátký a dlouhý týden dá se říct jo? No, a tak já, když ty dva dny dělám, tak ten třetí volný den, ten první teda, tak už utíkám pro něho do školky.“

KP 6: „: Ale jako příklad, když jdu na odpolední a dcera by řekla potřebuju pohlídat, tak před tou odpolední pohlídám.“

KP 7: „Já pracuji ve firmě, kde pracuje se na 3 směny, ranní, odpolední, noční a i víkendy, když..aa..mám noční směnu, tak odpoledne hlídám děti, když to potřebují, když jsou nemocné, tak je pohlídám.“

Dále se do často volené strategie pro úspěšnou kombinaci zaměstnání babiček spolu s péčí o vnoučata řadí výpomoc především ze strany dědečka, ale také od ostatních členů rodiny.

KP 2: „No, vlnu v práci jsem si zatím brát nemusela, protože můj manžel je již v důchodu, takže automaticky péči o vnuka přebírá v případě třeba nemoci nebo i prázdnin.“

KP 4: „...no, náročný no. Ale říkám, děda mně musí pomáhat že, no. I ten se zapojuje.“

KP 1: „No tak se to musí zařídit tak, aby se zapojil jinej člen rodiny a hlídal ty děti někdo jinej abych já šla do té práce.“

KP 9: „Ale může se stát, že třeba, já nevím, řeknou ne, potřebujeme tě tady. Tak musím říct mamince, bohužel. Musíš si to sehnat někde jinde nebo si to musí zařídit ona jináč, třeba u druhé babičky....u sousedky, když by to bylo až takhle.“

V případě, kdy babičky nemohou vzhledem ke své zaměstnanosti zajistit péči o vnoučata v průběhu pracovního týdne volí jako strategii hlídání dětí převážně o víkendu.

KP 1: „Noo, tak to, běžně se to stává (smích). Že se skončí v práci a hlídají se vnoučata nebo i o víkendech..aa..ale..aaa. to zase se jedná a jiny babičky, já mám práci jenom v týdnu, nemám směny i o víkendu, jak jiny babičky, takže ..aa..takže skloubit práci a hlídání vnoučat je vlastně jenom v dny pracovní.“

KP 4: „No a o víkendu, když teda jednou za čtrnáct dní mám pátek, sobotu neděli, tak v pátek su ráda, když třeba si ho vezmu nebo oba si vezmu a jsou u nás. Takže to tak jako spolu prožíváme.“

KP 8: „Ale jinak spíš jako ty víkendy tyyy... Během toho týdne..aa.. je to vždycky jenom na domluvě, ale není to vyložene jako pravidlem.“

KP 10: „Tak já většinou je hlídám jenom o víkendu, pokud se zadaří.“

KP 10: „Tak není problém, ale pokud tam něco mám, tak se to snažím skloubit tak, že buď si je vezmu třeba jenom v pátek a v sobotu po obědě vrátím a pak si ji vezmu v neděli, když v sobotu mám třeba divadlo anebo se domluvíme, že oni ať se zařídí tak, abych si ji mohla vzít příští víkend a oni si udělali to, co potřebovali až ten další týden.“

Tabulka č. 2 Vlastnosti kategorie – Strategie pracujících babiček

Vlastnosti kategorie	Dimenze
----------------------	---------

Hledání řešení	Nevyhnutelné
Komunikace s rodiči	Důležitá
Komunikace se zaměstnavatelem	Vstřícné vedení Značná výhoda – práce v kanceláři
Pomoc ostatních členů rodiny	Potřebná
Výhoda směnného provozu	Značná
Hlídaní jen o víkendu	Účinné

Nyní se zaměřím na interpretaci výsledků v rámci zmíněných podkategorií:

A) Zaměstnanost babiček jako problém

Jak bylo zmíněno již v teoretické části, posunutí věkové hranice odchodu do důchodu činí babičkám značné obtíže z hlediska času na vnoučata a z hlediska osobních kapacit. Značná část komunikačních partnerek uvedlo, že zaměstnanost babiček v dnešní době je velký problém. Babičky zmiňovaly, že by preferovaly dřívější odchod do důchodu, tak jako tomu bylo v minulosti. Stěžovaly si hlavně na skutečnost, že v současné době, kdy se ještě řadí do skupiny mladších babiček a mají malá vnoučátka musí chodit do práce a nemohou se věnovat dětem tak, jak by chtěly a v době, kdy budou v důchodu je jejich vnoučata již nebudou potřebovat, protože již budou větší anebo vzhledem k vyššímu věku babičky již nebudou tak aktivní a schopné postarat se o děti takovým způsobem jako nyní.

KP 9: „Ale budu radši, když už budu v důchodě pak už doma. Když babička je v důchodě, jak jsem říkala, už opravdu je ty babičky lepší mít mladší. Než starší. Mladší má úplně jinej náhled na ty děti, víc si s nima pohraje, víc taková starostlivější je. Myslím si, že když jsou mladý babičky, že je to výhra. Ty starý, třeba já, kdybych v 64, nevím, asi bych to 2letý bych už nehlídala.“

KP 5: „prostě není, není tato příležitost a hrozně v této společnosti nebo v této době chybí ..aaa.. absence babiček, protože babičky se jim prodloužilo odchod do důchodu a oni nemůžou těm mladejm rodinám prostě vypomoct. Já to vidím jako velkej problém, protože ty rodiny s mladejma dětma nemají příjmy, nebo nemůžou ty matky se vrátit do procesu a je to zdlouhavý a všechno se odvíjí a všechno se vším souvisí. A já jako pracující babička řeknu, mám taky velice omezenou možnost dojíždění a hlídání. Přes ten týden se to nedá, protože mám třeba dlouhý úřední dny, a nejde to, takže všechno se směřuje třeba na ten víkend, ale nikdy nevychází to aji třeba v tom víkendu. Takže myslím si, že mladý rodiny to mají těžka o moc těžší, tu výchovu, když nemůžou mít jako babičky nebo dědy...“

KP 7: „No ano, problém to je veliký, protože v dřívější době šly babičky do důchodu třeba v pětapadesáti letech a dnes je to o hodně později, takže dnešní babičky nemají tolik času, trávit se svými vnoučaty, když chodí do práce.“

Tabulka č. 3 Vlastnosti kategorie – Zaměstnanost babiček jako problém

Vlastnosti kategorie	Dimenze
Pocit selhání	Převyšující
Únava	Značná
Náročnost	Vysoká
Preference důchodu	Silná
Zodpovědnost	Podstatná
Omezení	Komplikace situace: zaměstnání omezuje roli babičky

B) Zaměstnanost babičky není problém

I přes to, že většina komunikačních partnerek v zaměstnanosti babiček spatřuje problém, tak některé babičky si myslí, že se dá zvládnout zkombinovat zaměstnání a péči o vnoučata bez větších potíží.

KP 8: „Noo myslím si, že babičky si vždycky nějakou tu chvíli najdou, aby se tem dětem nebo vnoučatům mohli věnovat, protože je to trošičku něco jinýho, než, když má člověk vlastní děti...Pro ty vnoučata ten čas vždycky najde.“

KP 9: „Protože kdybych, aaa... byla někde u stroje, tak to nejde, ale protože su v kanceláři, tak si to dokážu zařídit, a proto to pro mě žádný problém není. Zkombinovat si to hlídání nebo péči o ty vnoučata, že není problém.“

KP 4: „Nooo, myslím, že to problém není,“

Tabulka č. 4 Vlastnosti kategorie – Zaměstnanost babičky není problém

Vlastnosti kategorie	Dimenze
Mladší věk výhodou Práce v kanceláři výhodou	Ulehčení situace (výhoda babiček pracujících v kanceláři a v mladším věku vzhledem k nižší vyčerpanosti)
Odmítnutí nahrazení rodiče	Značné
Zvládnutelnost	Snadná
Nutnost zaměstnání	Vysoká

C) Vnoučata jsou radost

Všechny komunikační partnerky se bez výjimky shodly na tom, že vnoučátka jsou největší štěstí, které v životě může být. Některé z babiček uvedly, že hlídání vnoučátek je pro ně potřebným odreagováním od běžných

životních situací a problémů a také relaxem, který je potřebný vzhledem k vyčerpání z pracovních povinností. Pojem hlídání vnoučátek značí společně strávený čas babičky s vnoučetem, během kterého se věnují společným aktivitám. Tento pojem odkazuje k radosti ze společně strávených cíl a silnou emocionalitu ve vztahu babiček k vnoučatům.

KP 1: „Vnoučata znamenají rodina a rodina je nejvyšší priorita a prostě nejvíc v životě.“

KP 3: „No pro mě znamenají hodně jako takovej.. novej příliv do života jako prostě je mi s něma dobře že jo, zabavím se s něma, zapomenu na nějaký ty starosti v osobním životě, který mám jo? Že mě prostě, nabíjjou mě, takhle musím říct no.“

KP 4: „Všechno, to jsou moje největší lásky, že? (smích)“

KP 7: „I když teda mám těžší práci, vždycky to hlídání se dá zvládnout, protože...aaa...děti je má radost.“

KP 5: „a to vnouče je prostě to nejvíc a já bych byla ráda, abych s ňou mohla být co nejvíc, abych jí mohla, prostě ukazovat jednotlivý věci takový maličkosti nebo učit ju v přírodě nebo to co umím nebo ju víst k nějakým věcem nebo ju učit takový základy a su ráda, že ji můžu něco předávat, že ju můžu obohacovat, že jí můžu číst pohádky. Nebo já nevím, můžem spolu jít támhle do lesa, nebo se chodíme bruslit nebo plavat nebo cokoliv. Nebo ju učim tady ty zvířátka, co máme na hradě, tak prostě ona je tak šťastná, že si je může chovat. A toto je pro mě, že ona je spokojená, a já dokud žiju a su zdravá, a že ji můžu něco koupit, tak to je pro mě takový, jako zadostiučinění. Nebo taková, prostě pohoda. Já se tím odpočívám.“

Tabulka č. 5 Vlastnosti kategorie – Vnoučata jsou radost

Vlastnosti kategorie	Dimenze
Pocit užitečnosti	Nepopsatelný
Radost	Ohromná
Štěstí	Neskutečné
Relax	Potřebný

D) Zaměstnání je starost

Jak bylo již zmíněno pro většinu komunikačních partnerek je zaměstnání ve vyšším věku obtížné, vzhledem ke značnému vyčerpání. Pro ženy práce znamená především povinnost, zdroj peněz a určitou zodpovědnost, jelikož je nutné chodit do zaměstnání do naplnění věkové hranice potřebné pro odchod do penze, ale také vůči rodině. Pro ženy je důležité vydělávat peníze, které následně mohou poskytnout svým dětem a vnoučatům. Dvě komunikační partnerky dochází do zaměstnání po dosažení zmíněné věkové hranice z důvodu nedostatečného finančního zabezpečení ve stáří způsobeného nízkým důchodem. Zaměstnání ve vztahu k prarodičovství ženám působí velký stres, neboť mnohdy pociťují jistý konflikt mezi těmito dvěma rolemi.

KP 6: „Práce? Aaaa..práce už je pro mě momentálně v mém věku takovy nuceny zlo (smích). A jenom prostě že tam člověk musí a..aa..je to jako zdroj peněz, dělat se musí ale už vlastně, že člověk v tom věku je takovej unavenej, tak už je to takový prostě spíš zlo, že tam jenom jdeš, že musíš. Povinnost, kterou prostě musím splnit do určitého věku (smích)“

KP 9: „Nevím, no tak práce, jasně, je to příjem, potřebuje každej ty peníze ještě, no ale v mejch letech, vlastně opravdu, jak jsem říkala už, člověk to má takzvaně za sebou, už tu práci tak nějak nevyhledávám, že bych musela a do té práce jít, dodělám si svoje a su ráda, že jdu dom. To říkám, ta práce teďka mám takzvaně na starý kolena, už, už to končí, už je člověk z práce takovej unavenej a už radši by byl doma a dělal všechno pomalejc. Za prvé už mu jde všechno pomalejc, potřebuje na všechno delší čas a už opravdu ten člověk je starej, spíš odpočívá víc, jak do práce, ale já teda práci mám, tak že manuálně nedělám, takže opravdu sedím u toho počítače, takže zvládám to ještě, takže doufám, že to ještě ty 4 roky zvládnou.“

KP 1: „Tak práce je nějaká zodpovědnost, spolehlivost..aaa.. a člověk musí do té práce chodit, aby mohl žít nějakym způsobem..“

KP 3: „No tak zaměstnání, tak jako příjem peněz a bez peněz nemůžeme být že jo.“

Tabulka č. 6 Vlastnosti kategorie – Zaměstnání je starost

Vlastnosti kategorie	Dimenze
Stres	Vysoký
Zodpovědnost	Značná
Otázka přežití	Převyšující
Povinnost	Určující
Zdroj financí	Potřebný

E) Zaměstnání je radost

I přes to, že většina komunikačních partnerek by upřednostnila odchod do důchodu a péči o vnoučata, tak některé babičky to mají naopak a dávají přednost chození do práce, jelikož je pro ně zaměstnání zdrojem komunikace, pocitu užitečnosti a zároveň svoji práci vykonávají s chutí a radostí. Jedná se o babičky pracující především v kanceláři a pouze osm hodin denně.

KP 2: „Co pro mě znamená zaměstnání? No tak, zaměstnání pro mě znamená odreagování se a jsem ráda prostě v kolektivu.“

KP 8: „Zaměstnání pro mě, vzhledem k tomu, že jsem si splnila sen...Sice až po padesátce..aaa., že dělám práci, kterou dělám, která mě nesmírně baví, takže ..aa.. práce mě naplňuje, dělám ju ráda, chodim tam ráda aa je zpětnou vazbou od zákaznic, že odcházíjou spokojeny a vracijou se zpátky a to je pro mě takový největší....nevím, jak bych to teď honem pěkně řekla (smích)... prostě jsem maximálně spokojená, že..že prostě ty zákaznice odcházejí spokojené a vracejí se.. vrací se mi zpět.“

KP 10: „Kontakt s lidma. A pocit..aa..potřebnosti.“

Tabulka č. 7 Vlastnosti kategorie – Zaměstnání je radost

Vlastnosti kategorie	Dimenze
Relax	Potřebný
Příliv komunikace	Žádaný
Odreagování	Důležité
Zábava	Užitečná
Pocit užitečnosti	Nepopsatelný

F) Důležitost vlastních zájmů

Většina komunikačních partnerek uvedlo, že vnoučátka jsou pro ně naprostou prioritou a veškerý svůj volný čas podřizují péči o ně. V rámci rozhovorů se ale objevily 3 babičky, které nechtějí být k dispozici kdykoliv je potřeba hlídat. Vnoučátka milují nadevše, ale kladou velký důraz na to, aby měly prostor pro své vlastní koníčky a osobní život. Pro tyto babičky představuje čas strávený s vnoučaty zpestření jejich života, ale také plnění povinnosti pomoci rodině ve složité situaci.

KP 3: „abych se mohla trošku já, jo, zorganizovat si ten čas jak to bude, jako ne, toto neberu, že zavoláš a já nutně...jako jo může se stát jo.. ale jako aby toto nebylo pravidlem, to ne.“

KP 3: „No, přesně tak, mám svůj osobní život taky, že jo.“

KP 10: „No budu asi teďka sobecká, ale zatím se cítím na to chodit do práce a ještě si trochu užívat toho života. Myslím v tom, chodit do divadla a takový ty věci a ty děti, ty vnoučata bych brala spíš jako zpestření k tomu stáří, že mě

obohacujou, ale nejsem taková ta babička, jako že ano, půjdu teďka do důchodu a budu pořád hlídat děti. To ne.“

KP 10: „Aby tam byl ten čas i pro mě jako, jo. Že nejsem taková ta, teď to bude znít možná ošklivě oddaná babička. Že kdykoliv oni zavolají, tak já přiběhnu, tak to ne.“

Tabulka č. 8 Vlastnosti kategorie – Důležitost vlastních zájmů

Vlastnosti kategorie	Dimenze
Odpočinek	Potřebný
Osobní život a vlastní zájmy	Důležité
Touha po aktivním stáří	Značná
Bohatý společenský život	Podstatný

Pro lepší přehlednost přikládám grafické znázornění všech zmíněných kategorií.

Obrázek č. 2 Kategorie

(A) Strategie pracujících babiček pro zvládnutí kombinace zaměstnání a péči o vnoučata

- 1) Dovolená či dřívější odchod z práce po domluvě s nadřízeným.
- 2) Úprava pracovní doby dle vlastních potřeb.
- 3) Včasná domluva na přesném termínu hlídání vnoučat.
- 4) Výměna směny či hlídání po směně nebo před směnou.
- 5) Pomoc dědečka a ostatních členů rodiny.
- 6) Péče o vnouče především o víkendy.

(B) Zaměstnanost babiček jako problém

- 1) Preference dřívějšího odchodu do důchodu.
- 2) Zaměstnání brání péči o vnoučata.

(C) Zaměstnanost babičky není problém

- 1) Babičky si na vnoučata vždy najdou čas.
- 2) Babičky pracující v kanceláři zaměstnání jako problém v souvislosti s prarodičovstvím nevnímají.

(D) Vnoučata jsou radost

- 1) Vnoučata pro babičky představují největší životní štěstí.
- 2) Vnoučata jsou zdrojem lásky.
- 3) Péče o vnoučata představuje odreagování.
- 4) Péče o vnoučata je potřebným relaxem.
- 5) Vnoučata jsou největší prioritou.

(E) Zaměstnání je starost

- 1) Zaměstnání ve vyšším věku je pouze povinnost.
- 2) Zaměstnání je pouhým zdrojem peněz.
- 3) Zaměstnání představuje zodpovědnost vůči společnosti a rodině.
- 4) Zaměstnání je zdrojem stresu.

(F) Zaměstnání je radost

- 1) Zaměstnání ve vyšším věku je zdrojem kolektivu a komunikace.
- 2) Zaměstnání poskytuje pocit užitečnosti.
- 3) Zaměstnání je zdrojem radosti.

(G) Důležitost vlastních zájmů

- 1) Potřeba osobního života.
- 2) Vlastní koníčky jsou prioritou.

4.7.1 Axiální kódování

Jako první tedy určím ústřední jev mého paradigmatického modelu, čímž je zaměstnaná babička. Již z názvu jevu vyplývá, že se jedná o kombinaci dvou

životních rolí, které jsou pro tuto diplomovou práci stěžejní, a to je role prarodiče spolu s rolí ekonomicky aktivní starší ženy. Z výše uvedených kategorií je jasné, že komunikační partnerky měly různorodé názory na kombinaci těchto dvou rolí. Podle některých komunikačních partnerek je zaměstnání pro prarodiče především tedy pro babičku velký problém, jelikož brání výkonu této role. Zaměstnání zejména ve vyšším věku klade na ženy značné nároky, některé zažívají stres, jelikož by rády vypomohly svým dětem (jak dcerám, tak synům), kteří musí také chodit do zaměstnání s péčí o vnoučata, ale zároveň i babičky musí nadále plnit pracovní povinnost, což vytváří konflikt mezi těmito rolemi. Jiné by se rády věnovaly svým zájmům, ale vzhledem k náročnosti zaměstnání a plnění role babičky jim to mnohdy není umožněno. K určenému jevu zaměstnaná babička se tedy vztahují všechny výše zmíněné kategorie.

Po určení centrálního jevu je nutné uvést podmiňující vlivy, které dle Strausse a Corbinové (1999, s. 70) vedou ke vzniku daného jevu. Jednou z hlavních příčin pracujících babiček je především posun hranice odchodu do důchodu, což způsobuje, že ženy musí pracovat déle. Dalším důvodem, proč ženy pracují i ve vyšším věku je potřeba stabilního a pravidelného příjmu financí jak pro svoji potřebu, tak pro potřebu dětí a vnoučat. Skutečnost, že starší ženy i přes to, že se staly babičkami touží nadále žít aktivní život a necítí se být připraveny na to, aby odešly do důchodu a věnovaly se pouze hlídání vnoučat je také jedním z podmiňujících vlivů.

Pro ucelenou představu přikládám grafické znázornění paradigmatického modelu podle Strausse a Corbinové (1999):

Obrázek č. 3 První část paradigmatického modelu

(A)Příčinné podmínky	→	(B) Jev
Posun hranice odchodu do důchodu	→	Zaměstnaná babička
Potřeba neustálého přísunu financí		
Potřeba ekonomicky aktivního života		

Dalším krokem dle Strausse a Corbinové (1999) je určení vlastností příčinných podmínek a umístit dané vlastnosti na dimenzionální škále. Určila jsem tedy vlastnosti zvoleného centrálního jevu, ke kterým jsem přiřadila jednotlivé dimenze. Nejdříve se budu věnovat popisu určených kategorií, které následně opět znázorním graficky.

Jedná se o tyto vlastnosti:

- 1. Preference odchodu do důchodu.** Tato vlastnost byla, jak jsem již zmiňovala hojně diskutována komunikačními partnerkami. Na touhu odejít do důchodu babičky kladou velký důraz. Zejména proto, že by jim tato možnost umožnila trávit více času se svými vnoučaty, vzhledem k tomu, že nutnost docházet do zaměstnání jim v těchto činnostech značně brání. Z tohoto důvodu jsem určila dimenzi následovně: preference – silná.
- 2. Náročnost.** Péče o vnoučata v kombinaci se zaměstnáním je pro ženy ve vyšším věku velmi náročná. Ženy jsou z práce unavené, především ty, které vykonávají manuální práci, ale také ty komunikační partnerky, které pracují v kanceláři. Dimenze: úroveň – vysoká.
- 3. Povinnost.** Tato vlastnost odkazuje na skutečnost, že většina komunikačních partnerek považuje svoje zaměstnání za pouhou povinnost, kterou musí do určitého věku plnit. Pro komunikační partnerky je práce povinnost, které musí vždy dát přednost před svými vnoučaty, což v nich vyvolává mnohdy negativní emoce. Tato vlastnost

je úzce spojená s preferencí dřívějšího odchodu do důchodu. Dimenze: míra – vysoká.

4. **Zdroj financí.** Další vlastností jevu zaměstnaná babička je zdroj financí, který komunikační partnerky označovaly jako velmi důležitý, zvláště v dnešní době, kdy se vše zdražuje a stabilní přísun financí je velmi užitečný a žádaný. Ženy často mluvily o důležitosti zdroje financí nejen ve vztahu k zajištění vlastního pohodlí, ale také k poskytnutí finanční opory svým dětem a vnoučatům. Z tohoto důvodu jsem určila dimenzi následovně: zdroj – potřebný.
5. **Bohatý společenský život.** Tato vlastnost značí potřebu babiček být i ve vyšším věku součástí společenského života. Některé komunikační partnerky odmítají přijmout roli babičky, která se vzdala svého osobního života ve prospěch svých dětí a vnoučat a je neustále k dispozici, kdykoliv je potřeba aby hlídala. Babičky se snaží žít svůj aktivní život a zaměstnání jim umožňuje být neustále v kontaktu s lidmi, přináší jim odreagování a mnohdy také bohatý kulturní a společenský život. Z tohoto důvodu jsem určila dimenzi následovně: možnost – úplná.

Obrázek č. 4 Paradigmatický model po přidání vlastností a dimenzí

(A) Příčinné podmínky	→	(B) Jev
Posun hranice odchodu do důchodu	→	Zaměstnaná babička
Potřeba neustálého přísunu financí		
Potřeba ekonomicky aktivního života		
Vlastnosti zaměstnané babičky		Konkrétní dimenze zaměstnané babičky
Preference odchodu do důchodu		preferenze – silná
Náročnost		úroveň – vysoká
Povinnost		míra – vysoká
Zdroj financí		zdroj – potřebný
Bohatý společenský život		možnost – úplná

Dalším krokem je dle Strausse a Corbinové (1999) určení kontextu, tedy souboru vlastností náležících centrálnímu jevu, který jsem určila.

Paradigmatický model po přidání kontextu vypadá následovně:

Obrázek č. 5 *Paradigmatický model po doplnění kontextu*

(A)Příčinné podmínky	→	(B) Jev
Posun hranice odchodu do důchodu	→	Zaměstnaná babička
Potřeba neustálého přísunu financí		
Potřeba ekonomicky aktivního života		
Vlastnosti zaměstnané babičky		Konkrétní dimenze zaměstnané babičky
Preference odchodu do důchodu		preference – silná
Náročnost		úroveň – vysoká
Povinnost		míra – vysoká
Zdroj financí		zdroj – potřebný
Bohatý společenský život		možnost – úplná

(C)Kontext

Za podmínek, kdy jev zaměstnaná babička představuje:

silnou preferenci důchodu, vysokou úroveň náročnosti, vysokou míru povinnosti, potřebný zdroj financí a možnost úplného společenského života jsou následně uplatňovány následující strategie.

Nyní se dostávám k další části postupu, kterou je popis intervenujících podmínek, které popisují Strauss a Corbinová (1999, s. 75) jako podmínky, které „buď usnadňují nebo naopak znesnadňují použití strategií jednání nebo interakce v určitém kontextu.“

Konkrétně se jedná o:

- 1) **Pocit selhání** – komunikační partnerky uváděly, že povinnost chodit do práce jim mnohdy brání v péči o vnoučata a staví je tak do velmi nelibé situace, která je mrzí a zároveň s ní samy nemohou nic dělat. Zaměstnání jim mnohdy navozuje pocit selhání v roli babičky.

- 2) **Hledání řešení** – tato intervenující podmínka v sobě zahrnuje nutnost, hledání jiného řešení, jak zajistit péči o děti v momentě, kdy babička není k dispozici vzhledem ke svým pracovním povinnostem. Jiné řešení musí hledat především rodiče, ale také sama babička, které se cítí zodpovědná za vzniklou nepříjemnou situaci. Tato podmínka se zároveň vztahuje k pocitu selhání.
- 3) **Značná únava** – komunikační partnerky uváděly, že mnohdy nemohou kombinaci zaměstnání a péče o vnoučata zvládnout, jelikož už nejsou nejmladší, z práce jsou často unavené a vyčerpané a nemají sílu na tak zvanou druhou službu v podobě hlídání vnoučat.
- 4) **Mnoho pracovních povinností** – tato intervenující podmínka se vztahuje k nutnosti komunikačních partnerek zůstat v práci déle, než je potřeba, jelikož mají jisté termíny, schůzky či jiné povinnosti, které je potřeba zařídit v určitém čase, což může na ženy vyvíjet nemalý tlak, který působí značný stres. Některé komunikační partnerky uvedly, že končí v zaměstnání až ve večerních hodinách. Tato podmínka se může vztahovat k pocitu selhání a značné únavě.

Obrázek č. 6 Paradigmatický model po přidání intervenujících podmínek

(A) Příčinné podmínky

Posun hranice odchodu do důchodu
Potřeba neustálého přísunu financí
Potřeba ekonomicky aktivního života

→ **(B) Jev**

→ Zaměstnaná babička

Vlastnosti zaměstnané babičky

Preference odchodu do důchodu
Náročnost
Povinnost
Zdroj financí
Bohatý společenský život

Konkrétní dimenze zaměstnané babičky

preference – silná
úroveň – vysoká
míra – vysoká
zdroj – potřebný
možnost – úplná

(C) Kontext

Za podmínek, kdy jev zaměstnaná babička představuje:
silnou preferenci důchodu, vysokou úroveň náročnosti, vysokou míru povinnosti, potřebný zdroj financí a možnost úplného společenského života jsou následně uplatňovány následující strategie.

(D) Intervenující podmínky

Pocit selhání
Hledání řešení
Značná únava
Mnoho pracovních povinností

Další částí tvoření paradigmatického modelu je strategie jednání nebo interakce. Jedná se o strategii jednání, které reaguje na určitý jev tím, že se vyskytuje v nějakém kontextu. (Strauss, A. L., Corbin, J. 1999, s. 76) Strategie zaměstnaných babiček jsem již hojně popisovala v rámci otevřeného kódování. Dle analýzy rozhovorů s komunikačními partnerkami mezi nejčastější strategie patří dovolená z práce či výměna směny, pomoc dědečka nebo jiných členů rodiny, domluva termínů předem a hlídání vnoučat převážně o víkendu. Díky zvoleným strategiím zaměstnané babičky zvládají kombinovat zaměstnání a péči o vnoučata a mohou se tak věnovat oběma činnostem zároveň.

Nyní jsem se dostala k poslední části tvorby paradigmatického modelu, kterou jsou následky určitého jednání. Následkem zvoleného ústředního jevu zaměstnaná babička je na základě získaných dat a jejich následné analýzy nutnost zapojení všech členů rodiny do péče o děti. Níže přikládám finální verzi grafického znázornění paradigmatického modelu.

Obrázek č. 7 *Finální verze paradigmatického modelu*

(A) Příčinné podmínky

Posun hranice odchodu do důchodu

Potřeba neustálého přísunu financí

Potřeba ekonomicky aktivního života

→ **(B) Jev**

→ Zaměstnaná babička

Vlastnosti zaměstnané babičky

Preference odchodu do důchodu

Náročnost

Povinnost

Zdroj financí

Bohatý společenský život

Konkrétní dimenze zaměstnané babičky

preferenze – silná

úroveň – vysoká

míra – vysoká

zdroj – potřebný

možnost – úplná

(C) Kontext

Za podmínek, kdy jev zaměstnaná babička představuje:

silnou preferenci důchodu, vysokou úroveň náročnosti, vysokou míru povinnosti, potřebný zdroj financí a možnost úplného společenského života jsou následně uplatňovány následující strategie.

(D) Intervenující podmínky

Pocit selhání

Hledání řešení

Značná únava

Mnoho pracovních povinností

(E) Strategie zaměstnané babičky

Dovolená či výměna směny

Pomoc dědečka či jiných členů rodiny

Domluva termínů předem

Hlídní vnučat převážně o víkendu

(F) Následky → nutnost zapojení všech členů rodiny do péče o děti

4.8 Shrnutí hlavního zjištění

Ve výzkumu jsem hledala odpovědi na následující otázky:

1. Jak seniorky definují prarodičovskou roli ve vztahu k dalším rolím z aktuálního rolového setu, zejména k roli pracovní?
2. Jaké strategie užívají ke sladění prarodičovské role s touto rolí?
3. S jakými potížemi se přitom vyrovnávají a jakými způsoby zvládají případný rolový konflikt?

Z rozhovorů vyplynulo, že převážná většina komunikačních partnerek vnímá zaměstnání jako překážku pro plnění role babičky. Ženy často zmiňovaly (v šesti rozhovorech z deseti), že zaměstnání je pro ně v jejich věku již přítěží a povinností, kterou je nutné plnit do jisté věkové hranice, kterou musí překročit pro získání nároku na odchod do důchodu. Pro komunikační partnerky vnoučata znamenají štěstí, radost a dle jejich vlastních slov „všechno na světě“. Komunikační partnerky, přesněji osm z deseti vnímají roli babičky jako nejvýznamnější a všechny ostatní jsou vedlejší. Tyto ženy zmiňovaly, že volnočasové aktivity a koníčky jsou pro ně nepodstatné, neboť chtějí všechen svůj volný čas věnovat svým vnoučatům, která pro ně představují odreagování od reality a určitý relax. Ženy dále přirovnávaly roli babičky k pokračování role matky. Tyto ženy preferují dřívější odchod do důchodu, aby mohly o svá vnoučata pečovat stoprocentně, protože dle jejich slov mladí potřebují peníze víc než prarodiče vzhledem k nutnosti splácet hypoteční úvěry a podobně. Jak jsem již zmínila, některé z komunikačních partnerek (tři z deseti) však roli babičky vnímají odlišným způsobem. Spojitost mezi těmito ženami je pouze v úrovni vzdělání. Tyto ženy mají všechny vystudované střední odborné učiliště. Jedna z těchto tří babiček je zaměstnaná v továrně na pozici teamleadera, druhá pracuje jako asistentka vedení společnosti a třetí pracuje jako OSVČ v kosmetických službách. Pro tyto ženy

vnoučata představují spíše zpestření jejich života, ale odmítají zastupovat rodiče a věnovat vnoučatům sto procent svého volného času. Tyto ženy vnímají roli babičky jako vedlejší ve vztahu k roli ekonomicky aktivní ženy. Takto uvažující komunikační partnerky považují zaměstnání za důležité, je to pro ně potřebný zdroj společnosti a komunikace, ale také pocitu užitečnosti a zachování aktivního osobního života. Dále komunikační partnerky vnímají jako důležité mít své vlastní koníčky a aktivity v rámci volného času, do kterých jim jejich vnoučata nesmí zasahovat. Z rozhovorů jsem tedy zjistila, že skupina komunikačních partnerek se dělí na dvě části a to ty, které považují prarodičovskou roli za převyšující všechny ostatní role a dále ty, pro které tato role představuje pouhé zpestření již bohatého osobního života.

Co se týče strategií babiček pro zkombinování zaměstnání spolu s péčí o vnoučata, tak podle zjištěných výsledků jednají babičky mnohými způsoby. Byl zjištěn značný rozdíl ve strategiích a možnostech péče o vnoučata u žen, které provozují administrativní činnost a žen, které pracují jako dělnice v továrně. Nejčastěji volenou strategií je dovolená z práce, kterou si babičky berou v případě, že dítě náhle onemocní a není kdo jiný by dítě pohlídal nebo v období prázdnin. Ženy, které pracují v továrně a nemají takovou možnost vzít si dovolenou ze dne na den tuto situaci řeší výměnou směny s jinou kolegyní či „nadděláním“ si pracovních povinností dopředu. Dále babičky považují za důležitou strategii plánování doby, kdy budou o dítě pečovat dopředu, aby byly schopné si své pracovní povinnosti zařídit tak, aby jim nezasahovaly do péče o vnoučata či naopak. Často volenou strategií ze strany babiček je hlídání dětí převážně o víkendech, což jim zajistí, aby jim vnoučata nezasahovala do pracovních povinností a také důležitý odpočinek, který v případě hlídání dětí po pracovní době není možný. Důležitým aspektem v rámci volených strategií je také výpomoc ze strany ostatních členů rodiny převážně tedy dědečka. Tuto strategii komunikační partnerky považují za

velmi důležitou, především v případě, kdy je dědeček již v důchodu představuje pro babičky jistotu a pocit klidu, že v situaci, kdy bude potřeba zajistit péči o dítě a ony kvůli pracovní vytíženosti nebudou moct, tak dědeček péči zajistí.

Co se týče potíží, se kterými se babičky musí vyrovnat v rámci sladění prarodičovské role spolu se zaměstnáním, tak bylo zjištěno, že největší potíží je již zmíněná práce na pozici dělnice v továrně, které mnohdy znemožňuje babičkám pečovat o vnoučata, když je to potřeba. Babičky tuto situaci zvládají dobře, ale velmi je to mrzí. Situaci babičky zvládají například péčí o své duševní zdraví, aby jim tato skutečnost nenarušila psychiku a nedostaly se do depresí z důvodu, že nemohou plnit roli babičky tak, jak by chtěly. Další potíží je značné vyčerpání spojené s docházením do zaměstnání, kvůli kterému musí babičky mnohdy odmítnout hlídání dětí. S většími potížemi se babičky nesetkávají, dle jejich slov se kombinace zaměstnání s péčí o vnoučata zkrátka se snaží zvládnout „ať se děje co se děje“.

4.9 Limity výzkumu a návrhy na nový výzkum

Limitem výzkumu je poměrně malý soubor, potažmo výzkumný vzorek. Nemohu si být jistá, zda došlo k teoretickému nasycení všech výsledných kategorií.

Jak jsem již zmínila, bylo by vhodné zobecnit mnou zjištěné výsledky na celkovou populaci zaměstnaných babiček, což by bylo možné za použití dotazníkového šetření v rámci kvantitativního výzkumu. Další výzkum by se mohl zaměřit na zapojení dědečků do péče o vnouče – komunikační partnerky označovaly spoléhání na své muže jako jednu z hlavních strategií umožňující péči o vnoučata. Na základě mých zjištění by kvantitativní dotazníkové šetření mohlo ověřit následující výzkumné otázky pro kvantitativní výzkum:

1. Zaměstnání představuje značný problém ve vztahu k péči o vnoučata.
2. Snížená věková hranice odchodu do důchodu je žádaná.
3. Hlídní vnoučat je ze strany babiček přednější než zaměstnání.
4. Zvládnout kombinaci zaměstnání spolu s péčí o vnoučata je náročné.
5. Dovolena z práce je důležitou strategií pro kombinaci zaměstnání spolu s péčí o vnoučata.
6. Dobře fungující komunikace mezi prarodiči a rodiči je stěžejní.
7. Plnění role babičky je pro ženy pracující jako dělnice komplikovanější než pro ženy zastávající administrativní činnost.
8. Aktivní osobní život prarodičů je velmi důležitý.
9. Pomoc dědečka při péči o vnoučata je potřebná.
10. Dědeček představuje jistotu při péči o vnoučata.

4.11 Diskuse

Tato diplomová práce je zaměřená jak na aktivní stáří, tak na prarodičovství. Aktivní stáří je v rámci této diplomové práce pojato především ve vztahu k pracujícím babičkám a jejich pohledu na zaměstnání ve vztahu k roli prarodiče. Jak bylo již zmíněno, výzkumný soubor se skládal také z žen ve starším středním věku, vzhledem k nedostupnosti komunikačních partnerek ve vyšším věku. Zajímal mě především konkrétní pohled babiček na propojení role zaměstnané ženy a role babičky. V teoretické části jsem zmiňovala, že v současné době se mění pohled seniorů na pozdní věk a s ním spojené role. Literatura uvádí, že senioři vzhledem k pokroku medicíny, který jim napomáhá být stále aktivní i ve vyšším věku odmítají zastávat roli typického seniora sedícího doma u televize. Vyhledávají aktivity, věnují se svým koníčkům a společenskému životu, a především nadále zůstávají v zaměstnání vzhledem k neustále posunující se věkové hranice odchodu do důchodu, ale také ze své vlastní vůle, což může být v protikladu s plněním

role prarodiče, jak jsem zmiňovala také v kapitole 1.2 kdy jsem uvedla tvrzení Hasmanové-Marhánkové (2015, s. 741) „již zmíněné změny v rámci společenského a kulturního života seniorů, je mnohdy v konfliktu s rolí prarodiče.“ Na základě mých zjištění se mohu přiklonit k tvrzení Hasmanové-Marhánkové, tedy k předpokladu, že placené zaměstnání jako způsob aktivního stárnutí seniorů je v konfliktu s rolí prarodiče. Babičky hojně uváděly, že v současné době je pro ně zaměstnání problémem hlavně ve vztahu k vnoučatům. Jsou rády v kolektivu, ale potřeba zajištění hlídání vnoučat jim způsobuje značný stres, jehož následkem je vnímání zaměstnání ze strany žen jako pouhé povinnosti, kterou musí do dosáhnutí věkové hranice pro odchod do penze splnit.

Analýzou rozhovoru s komunikačními partnerkami jsem dále zjistila, že většina babiček (sedm z deseti) se řadí k roli babičky jako pečovatelky, která vnoučatům poskytuje pohodlí a pocit bezpečí, vaří jim teplá jídla a zapojuje svá vnoučata do svých aktivit spojených například s péčí o domácnost či zahradu. Je pro ně velmi důležité věnovat se naplno svým vnoučatům a jsou ochotny být neustále k dispozici kdykoliv je potřeba. Tento typ babičky svoji roli považuje jako pokračování role matky a jsou připraveny suplovat rodiče kdykoliv je potřeba. Tomuto typu babičky se věnuje také Hasmanová-Marhánková (2015, s. 476), která tento typ babičky přiřazuje v rámci normativních představ spojených s rolí babičky k takzvané normě dostupnosti. Tato norma značí již zmíněnou neustálou dispozici babičky pro hlídání vnoučat. Její publikace je zmíněná v podkapitole 2.3.1. Ne všechny babičky jsou ovšem ochotné být neustále k dispozici a nahradit rodiče v plné míře. Některé z babiček (v mém výzkumu se jedná o 3 z deseti) touží zachovat jistou rovnováhu mezi péčí o vnoučata a svým osobním životem, který je pro ně stejně důležitý. „V případě dotazovaných babiček však tato norma často vystupovala v pozadí jako normativní předpoklad, jehož existenci si ženy

uvědomovaly, zároveň jej ale odmítaly naplňovat s očekávanou samozřejmostí. Řada z nich poukazovala na potřebu vymezovat hranice „přijatelné“ dostupnosti.“ (Hasmanová-Marhánková, 2015, s. 748) Babičky odmítají být neustále k dispozici také především z hlediska plnění pracovních povinností. Komunikační partnerky zmiňovaly, že pokud je nutné, aby svoji pozornost věnovaly zaměstnání, tak musí odmítnout péči o děti a rodiče si musí hlídání zajistit sami jiným způsobem. Babičky ve většině případů odmítají hledat jiné řešení, neboť je primárně na rodičích, aby si zajistili zaopatření svého dítěte.

Z mých zjištění dále vyplynulo, že byť komunikační partnerky zaměstnání vnímají především jako povinnost, kterou ve svém věku nerady plní, tak pro ně představuje také potřebný zdroj financí, které jsou velmi důležité jak pro ně samotné, tak také pro jejich rodinu. Babičky zmiňovaly, že peníze, které si vydělají poté předají svým dětem a vnoučatům, aby si přilepšili hlavně oni, neboť dle jejich slov starší lidé tolik financí již nepotřebují. Hasmanová-Marhánková toto tvrzení potvrzuje ve svém příspěvku, který je parafrázovaný ve třetí kapitole teoretické části.

V podkapitole 2.2 jsem se zaměřila na značné genderové rozdíly spojené s prarodičovstvím, kde bylo zmiňováno, že dědečkové nejsou považováni za pečovatele tak hojně jako babičky. Podle Hasmanové-Marhánkové a Štípkové (2014, s. 24) se stává jen zřídka kdy, aby se dědeček zhostil role hlavního pečovatele sám bez přítomnosti babičky. S tímto tvrzením nelze zcela souhlasit, jelikož komunikační partnerky označovaly dědečka jako osobu, která jim pomáhá zvládnout kombinaci zaměstnání a péče o vnoučata. Babičky vnímají dědečka jako jistotu v případě, kdy jsou v zaměstnání a je potřeba postarat se o vnouče. Ženy uváděly, že muž (dědeček) je schopen je v péči o vnouče zcela zastoupit. V tomto případě by bylo vhodné kvalitativní

výzkum doplnit o dotazníkové šetření, jak jsem již zmiňovala návrhu nového výzkumu.

ZÁVĚR

Hlavním cílem předkládané diplomové práce bylo zjistit, jak seniorky definují prarodičovskou roli ve vztahu k dalším rolím z aktuálního rolového setu, zejména k roli pracovní. Zajímalo mě, jaké strategie užívají ke sladění prarodičovské role s touto rolí. Dále jsem chtěla zjistit, s jakými potížemi se přitom vyrovnávají a jakými způsoby zvládají případný rolový konflikt.

Výsledkem mého šetření je, že babičky se dělí na dva typy a to ty, které považují zaměstnání za přítěž při péči o vnoučata a ty, které kombinaci péče o vnoučata zaměstnání považují za snadnou. Většina komunikačních partnerek označila roli babičky nadřazenou všem ostatním rolím, především tedy roli pracovní. Práce pro komunikační partnerky představuje zejména povinnost a zdroj peněz. Pouze malé množství komunikačních partnerek označilo práci za důležitější než vnoučata, jednalo o ženy, které vykonávají administrativní činnost, která není fyzicky náročná. Pro tyto ženy je zaměstnání zdrojem společnosti a odreagování. Odpovědí na první výzkumnou otázku tedy je, že ženy definují prarodičovskou roli ve vztahu k dalším rolím z aktuálního rolového setu, zejména k roli pracovní jako prioritní a převyšující všechny ostatní role. Dle výpovědí všech komunikačních partnerek jsou vnoučata zdrojem radosti, štěstí a znamenají pro ně všechno na světě.

Výsledky výzkumu odpověděly také na druhou výzkumnou otázku, kterou jsem se tázala na strategie užívané babičkami ke sladění prarodičovské role s rolí pracovní. Dle analýzy výpovědí komunikačních partnerek je nejčastěji volenou strategií možnost využití dovolené z práce, půl dne volna či v případě babiček dělnic pracujících na směny výměna směny nebo hlídání dětí před směnou či po směně. Dále babičky volí strategii hlídání dětí spíše o víkendech, kdy nemusí plnit pracovní povinnosti. Velkou pomocí jsou pro babičky dědečkové, kteří zastávají roli pečovatelů v případě babiččiny

nepřítomnosti. Důležitou strategií je dále komunikace jak s rodiči, tak se zaměstnavatelem a včasná domluva na termínu hlídání, která je potřebná pro organizaci pracovních povinností.

Třetí výzkumnou otázkou jsem se ptala, s jakými potížemi při kombinaci role babičky s rolí pracovní se babičky vyrovnávají a jakými způsoby zvládají případný rolový konflikt. Rolový konflikt je pro většinu komunikačních partnerek znatelný. V případě, kdy k němu dojde jsou nuceny hledat jiné řešení péče o dítě, přičemž je nutná perfektní komunikace s rodiči, kteří si na základě tvrzení babiček musí poradit převážně sami, neboť ony do zaměstnání docházet musí a pokud je to nutné, tak kvůli práci musí péči o vnoučata odmítnout. Nejčastějším problémem je pak nutnost zvládnout velké množství pracovních povinností, potřeba delšího pobytu v zaměstnání a odmítnutí udělení dovolené ze strany vedení společnosti.

Seznam použité literatury:

1. Bejtkovský, J. (2013) Zaměstnanci věkové kategorie 50+ z pohledu řízení lidských zdrojů. Žilina: GEORG
2. Čepilová, T. (2021) Celoživotní cesta k roli babičky. Počáteční faktory utvářející individuální pojetí role babičky. *Sociální studia*, 1-17
3. Dopita, M. (2005) Věk: Stáří – Role: Prarodič in Třetí věk trojí optikou (s. 33-40) Univerzita Palackého v Olomouci
4. Hamplová, D. (2014) Hlídaní vnoučat českými prarodiči v mezinárodním srovnání. *Data a výzkum – SDA Info*, 8 (1), 25-40.
5. Hamsanová-Marhánková, J. (2008) „No co, tak je mi šedesát pět let“. Vztah žen k viditelnému fyzickému stárnutí. *Sociální studia*. Katedra sociologie FSS MU, 35-53
6. Hasmanová-Marhánková, J., Štípková, M. (2018) Prarodičovství v současné české společnosti. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON)
7. Hasmanová Marhánková, J. (2014) Aktivní stárnutí jako idea, nástroj a kapitál. Kde hledat kořeny úspěchu konceptu aktivního stárnutí? *Sociální studia*. Katedra sociologie FSS MU, 13-29
8. Hasmanová Marhánková, J. (2015) „Být dobrou babičkou“ – normativní očekávání spojená s rolí babičky v současné české rodině. *Sociologický časopis*, 51 (5), 737-760
9. Hasmanová Marhánková, J., Štípková, M. (2014) Typologie prarodičovství v české společnosti – faktory ovlivňující zapojení prarodičů do péče o vnoučata. *Naše společnost*, 12 (1), 15-26.
10. Hasmanová Marhánková, J. (2010) Proměny prarodičovství v kontextu představ aktivního stáří in *Sociologica-andragogika 2009* (s. 11-26) Olomouc: Univerzita Palackého.

11. Haškovcová, H. (2010) Fenomén stáří. Praha: Havlíček Brain Team
12. Hendl, J. (2016) Kvalitativní výzkum. Základní teorie, metody a aplikace. Praha: Portál
13. Jirásková, V. a kol. (2005) Mezigenerační porozumění a komunikace. Praha: Eurolex Bohemia, s.r.o.: 198 stran
14. Křivohlavý, J. (2011) Stárnutí z pohledu pozitivní psychologie. Možnosti, které čekají. Praha: Grada
15. Miovský, M. (2006) Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu. Praha: Grada
16. Patschová, N. (2014) Dědečkové vs. Babičky. Prarodičovství v kontextu aktivního stárnutí. Sociální studia. Katedra sociologie FSS MU, s. 51-73
17. Sak, P. (2012) Sociologie stáří a seniorů. Praha: Grada
18. Strauss, A.L., Corbin, J. (1999) Základy kvalitativního výzkumu. Postupy a techniky metody zakotvené teorie. Boskovice: Sdružení Podané ruce
19. Vidovičová, L. (2015) Význam a obsah prarodičovské role u mladých českých seniorů a senierek. *Sociologický časopis*, 51 (5), 761-782
20. Wheelock, J. Jones, K. (2002) Grandparents Are the Next Best Thing: Informal Childcare for Working Parents in Urban Britain. *Journal of Social Policy*. Vol. 31, No. 3. s. 441-463

SEZNAM OBRÁZKŮ

1. Obrázek č. 1 Scénář rozhovoru
2. Obrázek č. 2 Kategorie
3. Obrázek č. 3 První část paradigmatického modelu
4. Obrázek č. 4 Paradigmatický model po přidání vlastností a dimenzí
5. Obrázek č. 5 Paradigmatický model po doplnění kontextu
6. Obrázek č. 6 Paradigmatický model po přidání intervenujících podmínek
7. Obrázek č. 7 Finální verze paradigmatického modelu

SEZNAM TABULEK

1. Tabulka č. 1 Popis komunikačních partnerů
2. Tabulka č. 2 Vlastnosti kategorie – Strategie pracujících babiček
3. Tabulka č. 3 Vlastnosti kategorie – Zaměstnanost babiček jako problém
4. Tabulka č. 4 Vlastnosti kategorie – Zaměstnanost babičky není problém
5. Tabulka č. 5 Vlastnosti kategorie – Vnoučata jsou radost
6. Tabulka č. 6 Vlastnosti kategorie – Zaměstnání je starost
7. Tabulka č. 7 Vlastnosti kategorie – Zaměstnání je radost
8. Tabulka č. 8 Vlastnosti kategorie – Důležitost vlastních zájmů

Přílohy

Příloha č. 1 - ukázka kódování

Komunikační partnerka 5 (zkratka KP 5)

Datum rozhovoru: 22.2. 2022, 19:00-19:16, nahrávka 16:19 min.

Tazatel: KK (zkratka KK)

KK: Tak...aaaa...aaa...často se mluví o problému mladších žen, jak zkombinovat zaměstnání a ..aaa... výchovu dětí a je to podle tebe ..aa...problém i u zaměstnaných babiček ve vztahu k vnoučatům?

KP 5: Můžu? Je to velký problém, protože vidím, jak v naší společnosti je hrozně těžké si sehnat zaměstnání a mladý matky, který mají malé děti mají velkej problém, protože pracovní příležitosti je pro mladý matky, aby měly třeba šesti hodinovou pracovní dobu a mohly si děti odvést do školky a pak si je vyzvednou...

KK: Ehm.

KP 5: ... prostě není tato příležitost a hrozně v této společnosti nebo v této době chybí ..aaa.. absence babiček, protože babičky se jim prodloužilo odchod do důchodu a oni nemůžou těm mladejm rodinám prostě vypomoct. Já to vidím jako velkej problém, protože ty rodiny s mladejma dětma nemají příjmy, nebo nemůžou ty matky se vrátit do procesu a je to zdouhavý a všechno se odvíjí a všechno se vším souvisí. A já jako pracující babička řeknu, mám taky velice omezenou možnost dojíždění a hlídání. Přes ten týden se to nedá, protože mám třeba dlouhý úřední dny, a nejde to, takže všechno se směřuje třeba na ten víkend, ale nikdy nevychází to aji třeba v tom víkendu. Takže myslím si, že mladý rodiny to mají těžka o moc těžší, tu výchovu, když nemůžou mít jako babičky nebo dědy...

KK: Ehm.

KP 5: ... na hlídání, protože se jim prodloužil odchod do důchodu.

KK: Jojo, ehm..

KP 5: No.

KK: A...

KP 5: No, nevím, jestli jsem to řekla...no

KK: Jo

KP 5: Dál

KK: Super, super.

KP 5: No.

KK: A , aaa, jak si to třeba zařídiš, aby ti práce nebránila hlídat ty vnoučata?

KP 5: No, prvořadý, na prvním místě je práce, já nemůžu jako prostě si nějak zařídit práci, já musím dodržovat pracovní dobu, úřední dny, ale šetřím si dovolenu, prostě dovolenu, abych měla, že dělám tady v malé takové jako, bych řekla na obci a já su tady sama, takže já si možu vesměs po souhlasu starosty vzít volno, kdy já potřebuju. A to je pro mě hrozná výhoda, že já můžu říct ze dne na den, nepřijdu, nepřijdu dva dny, nebo potřebuju jít dřív, beru si půl dne dovolené. Toto já mám velkou výhodu a že já možu naskočit a hned teda použiju ... odjet a to dítě jít hlídat. Ale nemůžu si to dovolit v pondělí, středy, v úřední dny, takže mám to taky tak omezený a můžeme, musíme si to tak nějak plánovat hodně dopředu. Dopředu mě musí říct, kdy mě budou potřebovat, abych si mohla všechno zařídit. Pak jsou tady taky uzávěrky, účetní mzdový, takže já si v těch obdobích těch uzávěrek si nemůžu vzít volno. Jo, takže

KK: Ehm.

KP 5: Je to všechno takový jako svázaný a musíme hodně plánovat a dopředu. Všecko dopředu, abych já se na to připravila a potom mohla z té práce jako odejít a jet hlídat. A ještě teda výhodou je, že teda hlídání je dojezdová vzdálenost. Můžu dojet, když to tady mám tu, to vnouče v blízkosti, kde dojedu. Horší je to, když ty rodiny jsou od sebe daleko, na druhém konci republiky, nebo kdekoliv. Tak to je úplně jako nemožný, že by prarodiče mohly ty děti jako pomoci hlídat přes pracovní týden.

KK: Ehm, jasný. Jasný. A stane se třeba někdy, že by ti, aaa, ta péče o to vnouče omezila nějak pracovní povinnosti?

KP 5: Nikdy, jako to se u mě nestane, protože já mám práci, kterou já si můžu nahradit v kteroukoliv jinou dobu.

KK: Ehm.

KP 5: Takže, když já třeba je potřeba, a něco by se stalo a oni zavolají, že já bych jela, a domluví se, odleju, ale večer se vrátím nebo v tu dobu nebo o víkendu a tuto práci já bych si šla dodělat. Jo, já ju prostě..

KK: Ehm.

KP 5: Musím mít hotovu a každému je jedno, kdy ju budu mít hotovou. Takže úřední dny musím dodržet, ale může se stát, že nemusím být v úřední den, jo, takže to jako si zdůvodním, ale já svou práci nemůžu mít ovlivněnou, to nikoho nezajímá, že jsem potřebovala hlídat...

KK: Ehm.

KP 5: V prvořadě musím odvést svou práci a musím skloubit s tím hlídáním

KK : Jo, jasný. Chápu. A třeba stane se někdy, že když skončíš v té práci, tak pak ještě jdeš hlídat, místo toho, aby sis odpočinula nebo tak...

KP 5: Ano, to jdu, to prostě podle potřeb, skončí pracovní doba, přijdu, skočím do auta a jedu hlídat. Přijdu večer a to můžu. To ty volna to mám, ty volný dny, v pátek taky končím o půl dvanácté, prostě odjízdim hlídat, jo, takže takhle to je a už si tu práci i takhle tu mou pracovní dobu jak mám rozvrženou, jak mám stanovenou pracovní dobu, tak podle této pracovní doby já si můžu nasmlouvat hlídání v těch dnech, kdy vím, že možu jít hlídat.

KK: Ehm, jasný a, je to třeba pro tebe náročný, když skončíš v té práci a nejdeš si odpočinout domů, ale ještě máš, řekněme druhou směnu hlídání?

KP 5: Je to náročný, já třeba vesměs hlídám teda v pátek, ale po tým pracovním dnu, jak je takovej náročnej, tak ten pátek už je vidět, že potřebuju tak jako z té práce si oddychnout, jo. Není to pokaždý, ale nedá se prostě, musím jít hlídat nebo nemusím. Já jí ráda chci hlídat, máme to takhle domluvíme, máme to takhle nastavený, tak prostě pro to udělám maximum, abych to vydržela, jela si pro to dítě, dovezu ho a my si tady potom trošku odpočnem a jdem se projít. A tím pádem já si odpočnu, když jsme venku v přírodě, někde sedíme v lese, nebo u lesa nebo kdekoliv, tak toto už já si potom zase zregeneruju, jo. Ale jako...

KK: Ehm.

KP 5: ..Je to náročný, protože už nějaký věk mám a v té práci toho mám hodně, je to takový různorodý a je to tak pracovní jako napětí, pořád se něco řeší, takže mě to jako vyčerpává, ten pátek to je vidět, že toho je už dost jako jo.

KK: Ehm, jasný.

KP 5: Jako to musím potlačit, protože to i chci potlačit, jako pokud to jde, tak já se prostě dostanu na to hlídání, jo.

KK : Jasný, jasný, takže je to pro tebe důležitější než nějaký koníčky nebo zábava?

KP 5: No, to rozhodně

KK: Radši hlídat.

KP 5: Rozhodně, to dítě je na prvním místě, to vnouče, jo. Protože ono se taky těší, kdyby to bylo a nechtělo, tak bych ho takhle neto, ale ona se těžší, ona je zbalená, ona prostě ví, že jede se mnou domu a to, pokud já budu moct a jak to řeknu, tak třeba to úplně jako přeženu, dokud budu chodit nebo dýchat a trochu moct, tak pohlídám. Zatím mám vnouče jedno, ale kdyby jich bylo víc, tak je to priorita. Je to moje priorita.

KK: Ehm, jasný. Chápu, takže je to, že jseš vždycky třeba stoprocentně k dispozici, když je potřeba, tak radši hlídáš, než abys šla třeba někam do kina nebo tak za zábavou.

KP 5: Ano, ano, ano, ano. To není podstatný, toto není důležitý, pro mě prioritou je to dítě a pokud já jako, abych jim mohla pomoci, těm mladejm, tak udělám pro to všechno. A měla jsem to já od své mámy a já si myslím, že mě to strašně pomohlo, že jsem mohla chodit do práce a že ona sem přijela a dohlídla na ně. A toto já bych chtěla svým dětem vrátit. A je to pro ty vnoučata.

KK: Ehm.

KP 5: A prostě aby si odpočli, aji rodiče od těch dětí a aby i ta vnučka si odpočila od rodičů a změnila prostředí a prostě měla ten život takovej pestřejší.

KK : Ehm, jasný, chápu a stane se třeba někdy, že si vezmeš volno v práci, když je potřeba pohlídat, v práci, když je třeba nemocná malá nebo jsou prázdniny...

KP 5: Ano, vemu, vemu, ano, ...

KK: Ehm.

KP 5: Po dohodě se starostem nebo starostou nebo tak prostě, když je to potřeba já nemám nasmlouvaný nějaký schůzky nebo že se něco neděje, tak pokud to jenom trošičku jde a je zařiditelný, to co mám nasmlouvaný, tak si to volno vemu.

KK: Ehm.

KP 5: Stalo se to i kolikrát, že měli problém, že se něco dělo, tak já jsem zavolala, že musím odejít a ihned jsem odcházela a jela hlídat.

KK: Jo jasný, takže jako je to, je to tak, že...

KP 5: Je to po dohodě a všechno musí být vždycky skloubený a nemůžu, že bych nechala práci a měla nasmouvaný schůzky, že někdo přijede, že se bude něco dít a že já bych tam nebyla. To bych si nikdy nedovolila.

KK: Ehm.

KP 5: Ale pokud, to jenom trošku by šlo, nebo se to řeší tak, že oni mi to dítě dovezli, ona se mnou v té práci počkala, vyřešili jsme schůzky, a pak jsme šly domů.

KK: Jo, takže..

KP 5: Nikdy jsem no...

KK: Takže to jde taky tak, že ji vezmeš i do práce, když je potřeba, tak na chvíličku.

KP 5: Ano, ano. Vydržela se mnou hodinu, dvě, takže vyřešili jsme, co jsme měli a pak jsme odcházela domů. Je možný, u mě je možný, že může v té práci být, protože jsme, su tam sama, nebylo by to možný, kdybych

KK: Ehm.

KP 5: ..dělala někde v továrně nebo v nějakým velkým provozu nebo v nějakým obchodě. Ale já tu možnost mám, že jsme v kanceláři samy, takže o na tam v tichosti pěkně vydržela, vyřešili jsme, co jsme mohly a pak jsem odcházela.

KK: Jo, jasný, jasný. A ještě se teda zeptám, jestli se, to už jsme teda řešily, ale ještě pro jistotu teda jednou, jestli se někdy stane, že kvůli té práci nemůžeš hlídat, že přes to nejede vlak. A jaký to třeba pro tebe je, když víš, že je třeba pohlídat, ale nemůžeš, protože musíš být v práci.

KP 5: Stalo se mi to, protože byla uzávěrka, odesílaly se daně, a byla daňová poradkyně, prostě stane se nebo mám audit, jo to je, prosto, přesto nejede vlak. Takže i tak..

KK: Ehm.

KP 5: Tak si museli zařídit jináč, museli to přeložit nebo musíme to udělat jináč, aby ju někdo jinej pohlídal. Ale ne toto, toto nemůžu dělat. Jo, je to hrozný, je to stres, je to takový jako protě nepříjemný. Ale toto se určitě může stát. A stalo se to jo. Stalo se to.

KK: Jo, jo. A takže se to pak vyřeší, že musí někdo jinej pohlídat.

KP 5: Ano, ano. Buď si musí zařídit, že se oni rozdělí jako rodiče nebo ju pohlídal někdo jinej a jako třeba babička zábrěžská nebo ještě starší babička, ale stalo se prostě nemůžu..

KK: Ehm.

KP 5: Moje zaměstnání je takový, je různorodý, mám spoustu možností, benefitů, že můžu kdykoliv, když si naženu práci, nebo když vím, že teď mám volnějš, než když je uzávěrka a nemám schůzky, nemám nějaký jednání. Takže můžu, ale na druhé straně mám zas závazek, že je všechno nasmlouvaný, že je všechno dopředu několik jako i týdnů a nemůžu si potom dovolit zůstat doma.

KK Ehm, jasný, jasný, chápu. A ještě tady mám nakonec jakoby shrnutí, dvě otázky, ehm, co pto tebe znamená to vnouče nebo vnoučata.

KP 5: No, tak vnouče je asi to nejvíc, co by mohlo být. Tak jako jsem vždycky měla prioritu jako své děti, tak teď jsem rozšířila o prioritu své vnouče a ..

KK: Ehm.

KP 5: prostě to tak mám, takže, ehm, práce je důležitá pro mě, protože mě živí a já ju mám třeba mám ráda a dělám ju tolik let, ale to je věc pracovní a odlišuju věci soukromý a to vnouče je prostě to nejvíc a já bych byla ráda, abych s ňou mohla být co nejvíc, abych jí mohla, prostě ukazovat jednotlivý věci takový maličkosti nebo učít ju v přírodě nebo to co umím nebo ju vis k nějakým věcem nebo ju učít takový základy a jsu ráda, že ji můžu něco předávat, že ju můžu obohacovat, že jí můžu číst pohádky. Nebo já nevím, můžem spolu jít támhle do lesa, nebo se chodíme bruslit nebo plavat nebo cokoliv. Nebo ju učím tady ty zvířátka, co máme na hradě, tak prostě ona je tak šťastná, že si je může chovat. A toto je pro mě, že ona je spojokená, a já dokud žiju a jsu zdravá, a že ji můžu něco koupit, tak to je pro mě takový, jako zadostiučinění. Nebo taková, prostě pohoda. Já se tím odpočívám.

KK: Jo, jasně chápu.

KP 5: Nevím, estli jsem to řekla dobře (smích)

KK: Jo dobře. Aji vlastně jsi odpověděla na tu druhou otázku, co pro tebe znamená práce, takže super.

KP 5: Já jako práci mám ráda, protože jsou tam třicet let a já s ničím nebojuji, mě to živí a je různorodá a je jako, dost mě baví, je to v pohodě všechno, někdy je jí moc, tak je člověk z toho vyčerpaný. Ale zase si odpočnu a musím ju mít, nejde to být bez práce.

KK: Ehm.

KP 5: A já, i když jsou doma, ve volnu, tak furt nějakou práci mám, takže já nejdu zvyklá nebýt bez práce. Jako jo. O a ta malá je součást, ona se učí a děláme spolu spoustu věcí a ona to umí, ať je to od zázemí kvítek, polívání nebo cokoliv. Ona se tak chytá, jo. Výzdobu...

KK: Ehm.

KP 5: Prostě, děláme to spolu a bavíme se, tak aby se ona zapojovala, aby věděla, jak je život, nebo aby nebyla taková, že nic neví, Prostě bych chtěla, aby ty informace měla, aby se učila znát přírodu, stromy, jak se to jmenuje nebo rostliny, zvířátka, tak to je, o tom to je.

KK: Jo, jasný, chápu. Super, tak jo, to už je všechno ode mě (smích)

KP 5: (smích), abys nepropadla.

Kódování

V prvním kroku kódování jsem analyzovala text a přidělovala pojmy do komentářů, ty části textu, ke kterým jsem přidělila pojmy jsou vyznačeny barevně. Pro každý pojem jsem zvolila specifickou barvu, aby se pro mě text stal přehlednější a lépe se v něm orientovala.

Jednotlivé kategorie jsem pojmenovala následovně:

- A) Zaměstnanost babiček jako problém – do této kategorie jsem zařadila pojmy, které označují negativní pocity babičky spojené s nutností chodit do práce, což mnohdy brání v péči o vnoučata. Jedná se o pojmy: **Problém kombinace zaměstnání a péče o děti jak u matek, tak u babiček, Prodloužení doby odchodu do důchodu, Nutnost dodržení úředních dnů, Kombinace práce a hlídání je náročná.**
- B) Strategie pracujících babiček – do této kategorie jsem zařadila ty pojmy, které označují jednotlivé strategie, které babička užívá pro kombinaci zaměstnání a péči o vnoučata. Jedná se o pojmy: **volno, dřívější odchod z práce, plánovat hlídání vnoučete dopředu, Blízká vzdálenost, Kancelářská práce=výhoda (benevolentní zaměstnavatel, Možnost doděláním práce mimo pracovní dobu), podřízení hlídání pracovní době, možnost vzít si dítě do práce, rodiče si musí zařídit hlídání jinak (jiný člen rodiny).**

- C) Vnoučata jsou radost – do této kategorie jsem zařadila pojmy, které označují důležitost role babičky a vnímání vnoučat z pohledu babičky. Jedná se pojmy: **Vnouče je to nejvíc co může být.**
- D) Zaměstnání je součást života – do této kategorie jsem zařadila pojem, který označují vnímání zaměstnání z pohledu babičky. Jedná se o tento pojem: **Práce a pracovní povinnosti jsou na prvním místě, Práce= zdroj peněz (Nutnost mít práci, práce=zábava).**

Dále určuji vlastnosti a dimenze jednotlivých kategorií:

Kategorie	Vlastnosti	Dimenze
Zaměstnanost babiček jako problém	Náročnost Preference důchodu Zodpovědnost	Vysoká Značná Podstatná
Strategie pracující babičky	Komunikace s rodiči Komunikace se zaměstnavatelem Blízká vzdálenost	Značná výhoda – práce v kanceláři Vstřícné vedení Potřebná
Vnoučata jsou radost	Radost Štěstí	Ohromná Neskutečné
Zaměstnání je součástí života	Povinnost Zdroj financí Zábava	Určující Potřebný Užitečná