

Česká zemědělská univerzita v Praze

Institut vzdělávání a poradenství

Katedra pedagogiky



**Česká
zemědělská
univerzita
v Praze**

**Integrace zásad zdravé výživy a tělesné aktivity
do strategií kariérového poradenství – přínosy a výzvy**

Bakalářská práce

Autor: Jaroslava Janková

Vedoucí práce: PaedDr. Jarmila Klugerová, Ph.D.

2025

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jaroslava Janková

Kariérové poradenství a vzdělávání

Název práce

Integrace zásad zdravé výživy a tělesné aktivity do strategií kariérového poradenství – přínosy a výzvy

Název anglicky

Integrating Principles of Healthy Nutrition and Physical Activity into Career Counseling Strategies – Benefits and Challenges

Cíle práce

Cílem bakalářské práce je zkoumat, jak lze efektivně integrovat zásady zdravé výživy a tělesné aktivity do existujících strategií kariérového poradenství. Práce si klade za úkol identifikovat přínosy, které mohou tyto prvky přinést do procesu kariérového rozhodování a rozvoje jedinců. Dílčím cílem je navrhnout konkrétní kroky a doporučení pro kariérové poradce, jak mohou tyto aspekty zahrnout do své praxe a programů kariérového poradenství.

Metodika

Bakalářská práce poukazuje na důležitost dodržování zásad zdravých životních návyků a jejich implementaci do strategií kariérového poradenství.

Metodologie závěrečné práce bude založena na kombinaci kvantitativního a kvalitativního výzkumného přístupu, který umožní analyzovat integraci zásad zdravých životních návyků do strategií kariérového poradenství.

Metodika zahrnuje:

1. Přehled literatury:

- Bude obsahuje systematické vyhledávání odborných článků, knih a online zdrojů zabývajících se kariérovým poradenstvím a zdravými životními návyky.

2. Sběr dat:

– Kvantitativní analýza: Bude realizována prostřednictvím dotazníkového šetření mezi odborníky na kariérové poradenství. Dotazník bude zaměřen na zjišťování míry integrace zásad zdravých životních návyků do jejich praxe.

– Kvalitativní analýza: Bude provedena formou polostrukturovaných rozhovorů s vybranými odborníky na kariérové poradenství, kteří již integrují zásady zdravých životních návyků do své praxe. Rozhovory budou zaměřeny na získání informací o jejich zkušenostech a strategiích.

3. Analýza dat:

- Kvantitativní data budou analyzována pomocí statistických metod.
 - Kvalitativní data z rozhovorů budou podrobena obsahové analýze.
4. Etické zásady: V průběhu celého výzkumu budou dodržovány etické zásady, včetně informovaného souhlasu, anonymizace údajů a ochrany osobních údajů účastníků výzkumu.



Doporučený rozsah práce

35

Klíčová slova

kariérové poradenství, zdravé životní návyky, tělesná aktivita, zdravá výživa strategie kariérového rozvoje,

Doporučené zdroje informací

- FRAŇKOVÁ, Slávka. Výživa a psychické zdraví. Psychologie (ISV). Praha: ISV, 1996. ISBN 80-85866-13-7.
- Kariérový rozvoj na pracovišti: průzkum služeb kariérového poradenství pro zaměstnané osoby. Praha: Dům zahraničních služeb MŠMT pro Centrum Euroguidance, 2009. ISBN 978-80-87335-06-2.
- KEBZA, Vladimír a ŠOLCOVÁ, Iva. Syndrom vyhoření: (informace pro lékaře, psychology a další zájemce o teoretické zdroje, diagnostické a intervenční možnosti tohoto syndromu). 2., rozš. a dopl. vyd. Praha: Státní zdravotní ústav, 2003. ISBN 80-7071-231-7.
- KVAPILÍK, Josef. Sto rad pro kondici: sport, cvičení, životospráva, výživa, duševní hygiena. Sport a zdraví. Praha: Olympia, 1977.
- NEDLEY, Neil. Život bez deprese. Zdraví pro třetí tisíciletí. Praha: Advent-Orion, 2007. ISBN 978-80-7172-023-2.
- PATTON, Wendy a MCMAHON, Mary. Kariérový rozvoj a systémová teorie: propojení mezi teorií a praxí. Praha: Centrum Euroguidance, Dům zahraniční spolupráce, 2015. ISBN 978-80-88153-04-7.
- PÝCHOVÁ, Silvie; KOŠTÁLOVÁ, Helena; DRAHOŇOVSKÁ, Petra a MADZIOVÁ, Dorota. Kariérové poradenství na každý pád. Řízení školy (Wolters Kluwer). Praha: Wolters Kluwer, 2020. ISBN 978-80-7598-604-7.
- SHEPHERD, Richard a Monique RAATS. The psychology of food choice. Wallingford, UK ; Cambridge, MA : CABI Pub., in association with the Nutrition Society, 2006: Frontiers in nutritional science, 2006. ISBN 0-85199-032-0 (alk. paper).
- STEVENSON, Richard J. The psychology of flavour. Oxford : Oxford University Press, c2009. Oxford : Oxford University Press, c2009, 2009. ISBN 978-0-19-953935-2.

Předběžný termín obhajoby

2024/25 LS – IVP

Vedoucí práce

PaedDr. Jarmila Klugerová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra pedagogiky

Elektronicky schváleno dne 03. 07. 2024

PhDr. Lucie Smékalová, Ph.D. et Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 03. 07. 2024

prof. Ing. Petr Valášek, Ph.D.

Pověřený ředitel

V Praze dne 24. 01. 2025

ČESTNÉ PROHLÁŠENÍ

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma:

Integrace zásad zdravé výživy a tělesné aktivity do strategií kariérového poradenství - přínosy a výzvy

vypracovala samostatně a citovala jsem všechny informační zdroje, které jsem v práci použila a které jsem rovněž uvedla na konci práce v seznamu použitých informačních zdrojů.

Jsem si vědoma že, na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, především ustanovení § 35 odst. 3 tohoto zákona, tj. o užití tohoto díla.

Jsem si vědoma, že odevzdáním bakalářské práce souhlasím s jejím zveřejněním dle zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a to bez ohledu na výsledek její obhajoby.

Svým podpisem rovněž prohlašuji, že elektronická verze práce je totožná s tištěnou a že s údaji uvedenými v práci bylo nakládáno v souvislosti s GDPR.

V Praze dne

.....

(podpis autora práce)

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych touto cestou poděkovala všem, kteří mne podporovali při tvorbě a dokončení této bakalářské práce. V první řadě bych chtěla vyjádřit vděčnost své vedoucí práce, paní PaedDr. Jarmile Klugerové, Ph.D., za cenné rady, odborné vedení a trpělivost. Její podpora a motivace pro mě byly neocenitelné a pomohly mi překonat náročné okamžiky při zpracovávání tématu.

Dále děkuji všem respondentkám a respondentům, kteří si našli čas na vyplnění dotazníků či účast v rozhovorech. Jejich otevřenost a sdílené zkušenosti významně přispěly k výzkumné části této práce a prohloubily můj vhled do dané problematiky. Rovněž patří mé velké poděkování rodině, která mi po celou dobu studia poskytovala nejen praktickou pomoc, ale především psychickou podporu. Díky ní jsem mohla věnovat práci a studiu dostatek času a energie.

Na závěr bych ráda vyjádřila vděčnost i svým přátelům za jejich pochopení, povzbuzení a dodávání sil, kdykoli jsem to nejvíc potřebovala.

Abstrakt

Tato práce se zabývala problematikou integrace zásad zdravé výživy a tělesné aktivity do strategií kariérového poradenství. Cílem bakalářské práce bylo zkoumat, jak lze efektivně integrovat zásady zdravé výživy a tělesné aktivity do existujících strategií kariérového poradenství. Práce si kladla za úkol identifikovat přínosy, které mohou tyto prvky přinést do procesu kariérového rozhodování a rozvoje jedinců. Dílčím cílem bylo navrhnout konkrétní kroky a doporučení pro kariérové poradce, jak mohou tyto aspekty zahrnout do své praxe a programů kariérového poradenství. Sběr dat byl realizován prostřednictvím dotazníkového šetření mezi odborníky na kariérové poradenství. Dotazník byl zaměřen na zjišťování míry integrace zásad zdravých životních návyků do jejich praxe. Dále byl proveden sběr dat formou polostrukturovaných rozhovorů s vybranými odborníky na kariérové poradenství, kteří již integrují zásady zdravých životních návyků do své praxe. Rozhovory byly zaměřeny na získání informací o jejich zkušenostech a strategiích. Bylo zjištěno, že uplatňované strategie souvisejí s postupným zaváděním zdravých návyků, přesvědčením a porovnáváním se stavem minulým a budoucím se zdůrazněním toho, že došlo k odbourání stresu, lepší koncentraci, soustředění a celkové spokojenosti klienta.

Klíčová slova

kariérové poradenství, zdravé životní návyky, tělesná aktivita, zdravá výživa, strategie kariérového rozvoje.

Abstract

This work dealt with the issue of integrating the principles of healthy nutrition and physical activity into career counseling strategies. The aim of the bachelor's thesis was to investigate how the principles of healthy nutrition and physical activity can be effectively integrated into existing career counseling strategies. The work set itself the task of identifying the benefits that these elements can bring to the process of career decision-making and the development of individuals. A partial objective was to propose specific steps and recommendations for career counselors on how they can include these aspects in their practice and career counseling programs. Data collection was carried out through a questionnaire survey among career counseling experts. The questionnaire was focused on determining the degree of integration of the principles of healthy lifestyle habits into their practice. Data collection was also carried out in the form of semi-structured interviews with selected career counseling experts who are already integrating the principles of healthy lifestyle habits into their practice. The interviews were focused on obtaining information about their experiences and strategies. It was found that the applied strategies are related to the gradual introduction of healthy habits, conviction and comparison with the past and future state, emphasizing that stress has been reduced, concentration, focus and overall satisfaction of the client has been improved.

Keywords

career counseling, healthy lifestyle habits, physical activity, healthy nutrition, career development strategies.

Obsah

ÚVOD	10
TEORETICKÁ ČÁST	11
1 Cíl a metodika	11
2 Současná problematika kariérového poradenství	13
2.1 Kariérové poradenství – charakteristika	14
2.2 Výhody služeb kariérového poradenství	15
2.3 Výzvy v provádění kariérového poradenství	16
2.4 Strategie kariérového poradenství	18
2.5 Zdravý životní styl	20
2.5.1 Vliv zdravého životního stylu na výkon v zaměstnání	22
PRAKTICKÁ ČÁST	26
3 Charakteristika místa šetření	26
3.1 Dotazníkové šetření	27
3.2 Polostrukturované rozhovory	39
4 Vlastní doporučení	47
ZÁVĚR	51
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	53
SEZNAM GRAFŮ	56
SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK	57
SEZNAM PŘÍLOH	58

ÚVOD

Podle Světové zdravotnické organizace (WHO, 2020). Řada pracovníků po celém světě čelí bezprecedentní úrovni stresu, vyhoření a únavy. Téměř nekonečný seznam úkolů a povinností, od zvládání více úkonů najednou až po přizpůsobení se vzdálenému pracovnímu prostředí, si vybírá svou daň na duševní a fyzické pohodě. Není divu, že volba životního stylu je pro každého, kdo chce na pracovišti plně využít svůj potenciál, stále důležitější. Nedávný výzkum amerického Centra pro kontrolu a prevenci nemocí (CDC, 2023) ukázal, že zdravé návyky mohou mít významný vliv na celkový kariérní úspěch jedince. Od podnikatelů až po manažery může každý těžit z malých pozitivních změn životního stylu, které mu pomohou zlepšit pracovní výkon a dosáhnout svého plného potenciálu.

Nezdravý životní styl je spojen s vyšší mírou stresu a vyhoření na pracovišti. Průzkum provedený Americkou psychologickou asociací (APA, 2021) zjistil, že téměř polovina (48 %) všech zaměstnanců uvedla, že se cítí vyhořelí kvůli stresorům souvisejícím s prací (APA, 2021).

Kromě zvýšeného stresu a vyhoření mohou špatné zdravotní návyky vést ke snížení produktivity. Podle zprávy CDC (2023) je špatná výživa spojena s nižší kognitivní výkonností a sníženou produktivitou v práci.

Cílem této bakalářské práce je zkoumat, jak lze efektivně integrovat zásady zdravé výživy a tělesné aktivity do existujících strategií kariérového poradenství. Úkolem práce je identifikovat přínosy, které mohou tyto prvky přinést do procesu kariérového rozhodování a rozvoje jedinců. Dílčí cíl práce tak představuje návrh kroků a doporučení pro kariérové poradce v souvislosti se zavedením těchto kroků do praxe a programů kariérového poradenství.

TEORETICKÁ ČÁST

V této části práce bude uveden cíl, metodika a zásadní postupy při výzkumu, sběru dat, jejich zpracování a vyhodnocení. Dále budou obsahem této části teoretické informace, které profilují danou tematiku, a to převážně kariérové poradenství, jeho význam, strategie a integrace zásad zdravé výživy a pohybových aktivit do jeho strategií.

1 Cíl a metodika

Jak již bylo napsáno v úvodu, hlavním cílem této bakalářské práce je zkoumat, jak lze efektivně integrovat zásady zdravé výživy a tělesné aktivity do existujících strategií kariérového poradenství. Práce si klade za úkol identifikovat přínosy, které mohou tyto prvky přinést do procesu kariérového rozhodování a rozvoje jedinců. Dílčím cílem je navrhnout konkrétní kroky a doporučení pro kariérové poradce, jak mohou tyto aspekty zahrnout do své praxe a programů kariérového poradenství.

Bakalářská práce poukazuje na důležitost dodržování zásad zdravých životních návyků a jejich implementaci do strategií kariérového poradenství.

Metodologie závěrečné práce bude založena na kombinaci kvantitativního a kvalitativního výzkumného přístupu, který umožní analyzovat integraci zásad zdravých životních návyků do strategií kariérového poradenství.

Na základě stanoveného hlavního cíle práce a dalších úkolů, jsou stanoveny následující výzkumné otázky:

VO1: Jaké jsou nejčastější strategie integrace zásad zdravých životních návyků do praxe?

VO2: Jaký je postoj kariérových poradců k integraci zásad zdravého životního stylu do praxe?

Metodika zahrnuje:

1. Přehled literatury:

Bude obsahovat systematické vyhledávání odborných článků, knih a online zdrojů zabývajících se kariérovým poradenstvím a zdravými životními návyky.

2. Sběr dat:

- Kvantitativní analýza: Bude realizována prostřednictvím dotazníkového šetření mezi odborníky na kariérové poradenství. Dotazník bude zaměřen na zjišťování míry integrace zásad zdravých životních návyků do jejich praxe.
- Kvalitativní analýza: Bude provedena formou polostrukturovaných rozhovorů s vybranými odborníky na kariérové poradenství, kteří již integrují zásady zdravých životních návyků do své praxe. Rozhovory budou zaměřeny na získání informací o jejich zkušenostech a strategiích.

3. Analýza dat:

- Kvantitativní data budou analyzována pomocí statistických metod.
- Kvalitativní data z rozhovorů budou podrobena obsahové analýze.

4. Etické zásady: V průběhu celého výzkumu budou dodržovány etické zásady, včetně informovaného souhlasu, anonymizace údajů a ochrany osobních údajů účastníků výzkumu.

2 Současná problematika kariérového poradenství

Poradenství nebo konzultace jsou součástí lidské přirozenosti. Podle Peavyho (2013), má kariérové poradenství čtyři hlavní oblasti: (1) pomoc jednotlivcům při rozvoji většího sebeuvědomění v oblastech, jako jsou zájmy, hodnoty, schopnosti a typ osobnosti; (2) propojení studentů se zdroji za účelem lepšího porozumění zaměstnání a povolání (3) pomoc jednotlivcům, aby byli aktivními manažery jejich kariérních cest tím, že jsou zapojeni do rozhodovacího procesu, aby si mohli vybrat kariérní dráhu, která vyhovuje jejich zájmům, hodnotám, schopnostem a osobnostnímu stylu a (4) asistovat studentům v rozhodovacím procesu, aby si mohli vybrat profesní dráhu, která dobře odpovídá jejich zájmům, hodnotám, schopnostem a stylu osobnosti (Peavy, 2013).

Oblasti vzdělávání a zaměstnání se neustále posouvají kvůli vysoké rychlosti technologického pokroku v moderní době. Vzdělávací vzorce se rychle mění. Tento přechod nejvíce ovlivňuje kariéru a život obecně (Procházka a kol., 2014). Děti trpí psychickými problémy, studenti jsou konfrontováni s ohromující řadou vzdělávacích a profesních možností, zaměstnanci musí zvládat vícero úkonů najednou i na úkor vlastního osobního času atd. To často vede ke stavu zmatku, který je třeba napravit. Neexistuje dokonalé vodítko při výběru studijních předmětů a správné plánování zaměstnání či kariéry. Kariérové poradenství je základním nástrojem, jak se s těmito výzvami vypořádat a poskytovat správné rady. Výjimečně profesní nebo kariérové poradenství pomáhá studentům při určování jejich kariérních cílů zkoumáním jejich zájmů a schopností. Oblast kariérového poradenství je široká (Procházka a kol., 2014).

Lidské chování, životní přístupy a sociální povědomí se během 20. století a po pandemii COVID-19 dramaticky změnily. Tento vývoj má dalekosáhlé důsledky pro lidi na celém světě. Navzdory mnoha výhodám tohoto postupu má mnoho lidí problém porozumět obavám souvisejícím s poradenskými službami, které přímo i nepřímo ovlivňují jejich cíle z hlediska jejich well-beingu. Lze tedy konstatovat, že pro lidi je důležité si uvědomit, že služby kariérového poradenství jsou dostupné, a napomáhají lépe porozumět lidským možnostem při výběru profesní dráhy.

2.1 Kariérové poradenství – charakteristika

Kariérové poradenství pomáhá jednotlivcům při výběru vhodného výběru vzdělání a povolání a při výběru kariérních možností na základě budoucích pracovních požadavků. Výraz kariérové poradenství bylo definováno mnoha odborníky z praxe, z nichž některé jsou následující:

Podle Šulákové a kol. (2012, s. 21) je kariérové poradenství *„pomoc a informace o tom, jaký typ kariéry by jedinec mohl započít nebo jak by mohl postoupit do lepší práce.“* Podle Vendla (2008, s. 17) *„...jsou to rady někomu, kdo naslouchá, a poskytnutí pomoci nebo odborného vedení někomu, kdo tuto pomoc potřebuje.“*

Chen a Hong (2020, s. 194) uvádějí, že *„...se jedná o individuální odborné poradenství pomocí psychologických postupů, zejména při shromažďování údajů o anamnéze, použití specifické metodiky individuálních pohovorů a posouzení zájmů a schopností.“* Kariérové poradenství zahrnuje širokou škálu odborných činností, které pomáhají lidem překonávat překážky související s kariérou. Adolescentům, kteří mají zájem prozkoumat kariérní alternativy, zkušeným odborníkům, kteří uvažují o změně kariéry, rodičům, kteří se chtějí vrátit do práce po výchově svého dítěte, a těm, kteří hledají práci, slouží kariéroví poradci (Chen, Hong, 2020).

Savickas (2009) zastává názor, že kariérové poradenství zkoumá, rozhodování o povolání, řízení změn zaměstnání, celoživotní kariérní rozvoj a řešení různých problémů souvisejících s kariérou – to vše se nazývá kariérové poradenství (Savickas, 2009). Podobně Košťálová a Cudlínová (2015) definovaly kariérové poradenství jako kombinaci přístupů s cílem pomoci jedinci lépe porozumět sobě a svému okolí. Kariérové poradenství je osobní setkání mezi odborníkem a klientem, obvykle nepřetržité, při kterém se uplatňuje psychologická teorie a soubor komunikačních dovedností v rozhodování souvisejících s kariérou a řešení problémů souvisejících s kariérou (Košťálová, Cudlínová, 2015). V reakci na společenské změny se zdá, že kariérové poradenství se vyvíjí v interpretační pole, ve kterém odborníci pomáhají jednotlivcům propojit jejich hledání smyslu s realizací práce v komunitě.

Kariérové poradenství je také druhem rady a podpory, kterou kariéroví poradci poskytují svým klientům, aby jim pomohli zvládnout jejich životní, studijní a pracovní přechody. Tahir (2018, s. 276) definuje kariérové poradenství jako *"zkoumání zájmů studentů a jejich vedení k volbě profesního povolání s přihlédnutím k jejich dovednostem, nedostatkům, zdrojům a možnostem."* Kariérové poradenství je také považováno za sbírku kariérových informačních materiálů strukturovaných pro jednoduchý přístup, pokrývající širokou škálu témat a poskytující různé možnosti poskytování médií (Peavy, 2013). Klienti dostávají kariérní koučink, který jim pomůže identifikovat témata a významy v jejich vlastních příbězích, ve kterých mohou najít směr, kterým se chtějí ubírat, odhalují subjektivní perspektivu poradce a klienta jako spolupracovníků v poradenském procesu, kde středem pozornosti je vztah a postup (Peavy, 2013).

2.2 Výhody služeb kariérového poradenství

Kariérové poradenství je často k dispozici, aby člověku pomohlo získat vhodné umístění/zaměstnání, vyřešit spory se zaměstnavateli nebo najít jiné cenné služby. Profesionální kariéroví poradci mohou pomoci osobám, které se potýkají s těžkostmi ve své kariéře. Mohou zařadit kvalifikaci, zkušenosti, silné a slabé stránky dané osoby do kontextu s využitím svých znalostí o rozvoji kariéry a pracovních trzích, přičemž také zvažují její požadovanou mzdu, osobní záliby a zájmy, geografii, trh práce a možnosti vzdělávání. Kariérní poradci mohou také pomoci lidem lépe porozumět tomu, co pro ně individuálně nejvíce znamená, jak samostatně plánovat svou kariéru a jak činit obtížná rozhodnutí a překonat období krize pomocí svých poradenských a pedagogických dovedností (Savickas, 2019).

V perspektivě dynamičtějších a rozmanitějších vzorců zaměstnávání v terénu se však pojem kariérového poradenství jako procesu, který pomáhá lidem při přijímání rozumných profesních rozhodnutí, která je umisťuje na konkrétní pracovní cestu po zbytek života, stává stále vhodnější. Kariérní poradci pracují s lidmi všech věkových kategorií a fází jejich kariéry a pomáhají jim s různými problémy souvisejícími s

kariérou. Přestože pracovní a akademické možnosti budou nepochybně významné (Schoon, 2018).

Mnoho jednotlivců může také potřebovat pomoc s širšími obtížemi, jako je řešení problémů s nadbytečností a nezaměstnaností, rozhodování, zda se vrátit do školy nebo práce a sladění několika životních povinností atd. I zde kariérové poradenství pomáhá při řešení takových situací a hledání nových cest. Kromě toho mohou problémy klientů v rané fázi procesu profesního poradenství zamaskovat základní emocionální problémy, které se zjevně objeví až později v procesu poradenství (Schoon, 2018).

V důsledku toho lze na kariérové poradenství pohlížet jako na proces, který pomáhá jednotlivcům při vytváření kariéry související s rozhodováním a efektivním řízením své kariéry po celý život a rozvojem emoční stability, aby se vypořádali s výzvami, které přijdou v průběhu jejich pracovního života (Savickas, 2019). Lidé, kteří se potýkají s kariérními potížemi, mohou využít profesionálního kariérového poradenství. Dokáže zasadit pověření, zkušenosti, schopnosti a nedostatky člověka do širokého kontextu a zároveň vzít v úvahu jeho požadovanou mzdu, osobní koníčky a zájmy, místo, trh práce a vyhlídky na vzdělání, a to díky jejich znalostem v oblasti kariérního rozvoje a trhů práce (Savickas, 2019).

V postupu kariérového poradenství je velmi významná i role poradce. Kariérní poradci však mohou pomoci lidem získat lepší povědomí o tom, co je pro ně důležité, jak samostatně plánovat svou kariéru a jak činit obtížná rozhodnutí a překonat období krize pomocí svých poradenských a pedagogických dovedností (Savickas, 2019). Konečně, politici v mnoha zemích otevřeně dotují služby kariérového poradenství kvůli těmto četným výhodám. Evropská unie například považuje kariérovou pomoc a poradenství za nástroj účinného boje proti sociálnímu vyloučení a zlepšení zaměstnatelnosti jednotlivců (Šuláková, 2012).

2.3 Výzvy v provádění kariérového poradenství

Kariérové poradenství je bezpochyby prospěšnou a zásadní činností. Navzdory tomu je kariérové poradenství stále ošemetné, zejména v rozvojových zemích, kde je

pojem kariérového poradenství stále nejasný. Výzvy pro kariérové rozhodování se označují jako taxonomie kariérového rozhodování. Obtížnost rozhodování o kariéře je označována jako taxonomie kariérového rozhodování. Výběr povolání je komplikovaný proces, který vyžaduje, aby osoby s rozhodovací pravomocí analyzovaly informace o sobě a informace o pracovišti (Tushar, Sooraksa, 2023). Osoby s rozhodovací pravomocí mohou mít potíže s rozhodováním, pokud jim chybí cenné informace, mají konfliktní informace nebo nevědí, jak je interpretovat. Potíže se mohou vyvinout také tehdy, když psychologické rysy jedince zasahují do rozhodovacích činností (Tushar, Sooraksa, 2023). K těmto problémům existují tři podkategorie: nedostatečná příprava, nedostatečné informace a protichůdné informace. Jednotlivci, kteří čelí problémům v procesu rozhodování o kariéře postrádají podle Verbruggena et al. (2015) převážně připravenost.

Nedostatek motivace, celková nerozhodnost a kognitivní zkreslení, to vše přispívá k nedostatečné přípravě. Méně informací se týká problémů, které vznikají, když lidé dělají úsudky na základě nedostatečných znalostí. Studenti se zdravotním postižením předčasně ukončují studium častěji než jejich protějšky bez postižení. Tito mladí lidé vyjadřují významnější potřebu přechodových služeb, které se zaměřují na kariérové poradenství a hledání a udržení zaměstnání. Bylo obhajováno instruktážní kariérové poradenství využívající kognitivní metodiky (Verbruggen et al., 2015).

Současným problémem je, že na mnoha vysokých školách stále chybí poradenské služby pro vysokoškoláky, kteří potřebují pomoc s osobními, sociálními, vzdělávacími a profesními záležitostmi. Přestože existuje pestrá nabídka vysokých škol obecně, ne všechny mají zavedené standardní kariérní postupy. To může způsobit významné negativní psychologické dopady na kariéry vyžadující poradenství, jako jsou symptomy posttraumatického stresu, nervozita, psychické rozrušení, hněv a zmatení. Frustrace, úzkost, finanční ztráty a potenciální stud jsou faktory, které mohou způsobit tyto příznaky (Drosos et al., 2021). K překonání těchto výzev je tedy pro studenty s problémy s učením obzvláště důležité získat kariérové poradenství a účast na programu kariérového rozvoje během vzdělávání. Tyto programy mohou pomoci jednotlivcům při výběru zaměstnání, které využívají jejich schopností, a zároveň bagatelizovat jejich nedostatky a pomáhat jim získat práci, či

získat práci lepší. Mohou se také zabývat problémy, které se vyvíjejí v zaměstnání, jako jsou mezilidské dovednosti a zvládání hněvu (Drosos et al., 2021).

2.4 Strategie kariérového poradenství

Kariérní strategie je jakékoli chování, činnost nebo zkušenost navržená tak, aby pomohla osobě dosáhnout kariérních cílů. Kariérní strategie představuje vědomou volbu jednotlivce, pokud jde o typ investice, kterou je ochoten provést ve snaze dosáhnout kariérních cílů. V ideálním případě lidé sledují konkrétní kariérní strategii založenou na očekávání, že výsledkem budou největší šance na dosažení osobního a profesního úspěchu (Belbin, 2012).

Výzkum účinnosti různých kariérních strategií naznačuje, že rozvoj různých dovedností a různorodý počet pracovních zkušeností výrazně zlepšuje šance na dosažení kariérního úspěchu. Jiný výzkum zjistil, že používání strategií, jako je sebenominace a vytváření sítí, přispívá ke kariérnímu úspěchu jednotlivce. Užitečnost konkrétní kariérní strategie závisí na řadě faktorů, včetně povahy práce, typu odvětví a kultury a norem konkrétní organizace. Kariérní strategie, která může být úspěšná v jednom případě, nemusí fungovat v jiném (Belbin, 2012).

Dřívější výzkum (např. Schoon, 2018) identifikuje nejméně sedm obecných kategorií kariérních strategií, které lze použít ke zvýšení šancí jednotlivce na splnění kariérního cíle. Těchto sedm strategií zahrnuje získání kompetence v současné práci, prodloužení pracovní doby, rozvoj nových dovedností, rozvoj nových příležitostí v práci, získání mentora, budování image a reputace a zapojení do organizační politiky (Schoon, 2018).

Dosažení kompetence v současné práci je základní kariérní strategií vzhledem k tomu, že organizace přijímají rozhodnutí o povýšení, alespoň částečně, na základě současného výkonu zaměstnance. Kromě toho mohou být dovednosti získané nebo zdokonalované v jedné práci nezbytné pro výkon v jiné práci, ať už u současného zaměstnavatele nebo u jiné organizace (Crkalová, Riethof, 2012). Koncepty, které jsou základem proteánské a bezmezné filozofie kariéry, vyžadují, aby jednotlivci měli relevantní dovednosti v době, kdy je zaměstnavatelé vyžadují. Zaměření se na

rozvoj schopností v současné práci může zlepšit šance jednotlivce na zaměstnatelnost v budoucnu (Crkalová, Riethof, 2012).

Prodloužit pracovní dobu na pracovišti nebo doma je oblíbenou kariérní strategií, zejména na začátku kariéry, kdy se zaměstnanec společnosti osvědčuje. Práce nad rámec běžné pracovní doby může zvýšit výkon ve stávající práci a může organizaci znamenat, že je oddán své práci a je schopen převzít velké objemy práce. Prodloužení pracovní doby však může mít z dlouhodobého hlediska také negativní důsledky vzhledem k tomu, že pracovní doba navíc během večerů a víkendů může ovlivnit čas, který může člověk věnovat rodinným nebo osobním aktivitám (Csirke a kol., 2018).

Rozvíjení nových dovedností je kariérní strategie, která zahrnuje získávání nebo zlepšování pracovních schopností, které buďlepší výkon v současné práci, nebo budou vyžadovány na následující pozici. Csirke a kol. (2018) nazvali tuto strategii „knowing how“. Poznamenali, že rozvoj dovedností může zahrnovat formální profesní školení i zkušenostní učení. Rozvoj dovedností může zahrnovat aktivity, jako je účast na vzdělávacích seminářích, vysokoškolské programy nebo účast na workshopu zaměřeném na rozvoj vedení. Zaměstnanci mohou také rozvíjet své dovednosti tím, že získají další povinnosti na svých současných zaměstnáních, pracují se zkušeným kolegou nebo se připojí k profesním asociacím, které sponzorují další vzdělávání (Csirke a kol., 2018).

Rozvoj nových příležitostí v práci zahrnuje řadu specifitějších strategií, které jsou navrženy tak, aby zvýšily možnosti kariéry. Například sebenominace je často pozorovaná strategie, která zahrnuje ochotu informovat nadřízené o úspěších, aspiracích a požadovaných úkolech. Vlastní nominace má za cíl zlepšit viditelnost a expozici vůči osobám na vyšších pozicích v organizaci, což může přinést uznání, speciální úkoly a sponzorství (Čakrt, 2010). Další relevantní kariérní strategií v této kategorii je networking, který zahrnuje identifikaci a komunikaci se skupinou relevantních známých a přátel, kteří mohou poskytovat informace, rady a podporu ohledně kariérních příležitostí (Čakrt, 2010).

Získání mentora jako kariérní strategie je v posledních letech věnováno značné pozornosti. Mentoring lze definovat jako vztahy mezi mladšími a staršími kolegy nebo mezi vrstevníky, které zajišťují různé vývojové funkce. Mentorskou roli může zastávat celá řada jednotlivců, nikoli pouze jedna osoba. Mentor může poskytnout koučování, přátelství, sponzorství a modelování rolí mladšímu, méně zkušenému chráněnci. V tomto procesu může mentor uspokojit svou potřebu mít trvalý vliv na někoho jiného (Hloušková, 2011).

Budování vlastní image a reputace je kariérní strategie, ve které se jednotlivec snaží zprostředkovat zdání úspěchu a vhodnosti. Například manželství, účast na komunitních aktivitách a správné oblékání může poskytnout pozitivní veřejný obraz, který může přinést odměnu za kariéru (Hloušková, 2018). I když tento typ strategie není nezbytně důležitý ve všech nebo ve většině situací, minulý výzkum zjistil, že značný počet zaměstnanců investuje do budování image kvůli vnímané vysoké hodnotě pro kariérní postup. Budování pracovní pověsti je důležitou strategií, protože se předpokládá, že minulé zkušenosti a úspěchy jednotlivce jsou dobrým znamením pro budoucí výkon. Zaměření se na budování silné pracovní pověsti tedy může zlepšit zaměstnatelnost člověka bez ohledu na zaměstnavatele (Hloušková, 2018).

Angažování se v organizační politice zahrnuje tak rozmanité činnosti, jako je souhlas s nadřazeným nebo mu lichotí, obhajování firemních praktik, nestěžování si na pravidla nebo předpisy a vytváření aliancí nebo koalic s ostatní v organizaci. Extrémnější a často osobně nepřijatelné politické praktiky mohou zahrnovat sabotování práce jiné osoby nebo šíření fám o kolegovi. V mnoha organizacích je zapojení do organizační politiky kariérní strategií, která je nezbytná pro kariérní postup, i když určité chování může být považováno za neetické nebo zavrženíhodné. Nicméně, bez ohledu na osobní přijatelnost, zapojení do organizační politiky je kariérní strategie, která se pravidelně používá (Hloušková, 2019).

2.5 Zdravý životní styl

Životní styl je způsob používaný lidmi, skupinami a národy a je formován ve specifickém geografickém, ekonomickém, politickém, kulturním a náboženském textu. Životní styl se vztahuje k vlastnostem obyvatel regionu v určitém čase a místě.

Zahrnuje každodenní chování a funkce jednotlivců v zaměstnání, činnostech, zábavě a stravě. V posledních desetiletích se výzkumníci více zajímají o životní styl jako důležitý faktor zdraví. Podle Světové zdravotnické organizace (WHO, 2020) souvisí 60 % faktorů souvisejících s individuálním zdravím a kvalitou života s životním stylem. Miliony lidí vyznávají nezdravý životní styl. Proto se setkávají s nemocí, invaliditou a dokonce se smrtí. Problémy jako metabolická onemocnění, kloubní a kosterní problémy, kardiovaskulární onemocnění, hypertenze, nadváha, agresivita atd. mohou být způsobeny nezdravým životním stylem. Vztah životního stylu a zdraví by měl být velmi zvažován (WHO, 2020).

V dnešní době došlo k velkým změnám v životě všech lidí. Podvýživa, nezdravá strava, kouření, konzumace alkoholu, zneužívání drog, stres a tak dále jsou projevy nezdravého životního stylu, které jsou používány jako dominantní forma životního stylu. Kromě toho životy lidí čelí novým výzvám. Například vznikající nové technologie v rámci IT, jako je internet a virtuální komunikační sítě, vedou svět k velké výzvě, která ohrožuje fyzické a duševní zdraví jednotlivců (Adámková a kol., 2014).

Při zvažování problematiky související se životním stylem a jeho dopadem na vybrané oblasti lidské činnosti je třeba věnovat pozornost zdroji této problematiky. Všechny závislosti úzce souvisejí s široce chápaným významem zdraví. Čtyři oblasti zdraví jsou: biologie člověka, sociální a fyzické prostředí, životní styl a organizace zdravotní péče (Adámková a kol., 2014). Definice životního stylu je mnoho. Literatura na toto téma především naznačuje, že životní styl je způsob, jak uspokojit potřeby skupiny nebo jednotlivce (Duhigg, 2013).

Životní styl je podle Duhigga (2013) chápán také jako rozsah a formy každodenního chování specifické pro konkrétní sociální komunitu nebo jednotlivce, charakteristický „způsob bytí“ ve společnosti. Zdravý životní styl se skládá z následujících způsobů chování (Lamschová, Havlíček, 2014):

- péče o tělo a jeho vlastní prostředí;
- fyzická aktivita;
- racionální výživa;

- otužování;
- dostatečná kvalita a doba spánku;
- využívání a poskytování sociální podpory;
- vyhýbání se stresu a řešení problémů;
- sebezdravotní kontrola;
- absolvování preventivních prohlídek;
- každodenní bezpečné chování;
- nekouřit;
- omezená konzumace alkoholu;
- neužívat zbytečné léky a jiné psychoaktivní látky (Lamschová, Havlíček, 2014).

Jak lidé žijí a jak vypadá jejich životní styl, závisí na mnoha faktorech. Určitě jsou to: pohlaví, sociální postavení, prostředí, vzdělání, povolání nebo zvyky převzaté i z domova (Lamschová, Havlíček, 2014).

2.5.1 Vliv zdravého životního stylu na výkon v zaměstnání

Je zřejmé, že nejen v soukromém životě by měl člověk věnovat pozornost zdravotním aspektům. V dnešní době, kdy je stále více pozornosti věnováno zaměstnanci jako nejcennějšímu organizačnímu potenciálu, se zaměstnavatelé snaží ovlivňovat životní styl svých zaměstnanců (Zvírotský, 2014). Zvírotský (2014) dále uvádí, že existuje korelace mezi soukromým a pracovním životem, zejména v oblasti lidského životního stylu. Podnikatelé se snaží prosazovat vysokou úroveň kvality života na pracovišti, trvají také na rovnováze mezi oblastí profesní realizace a soukromým životem. V globální ekonomice jsou takové aktivity přítomny a propagovány již mnoho let. Světová zdravotnická organizace zveřejnila v roce 2020 dokument „*Globální zdravotní strategie pro všechny na pracovišti*“ (WHO, 2020). Tento dokument nastiňuje zásady, jak si udržet zdraví na pracovišti.

Zaměstnavatelům byl v této oblasti navržen holistický přístup. Multidimenzionální přístup ke kampaním propagujícím zdravé pracoviště zohlednil i dopad těchto aktivit na životní styl zaměstnance mimo pracoviště (Adámková, 2014).

Uplatňování zásad zdravého životního stylu je součástí společenské odpovědnosti společnosti vůči zaměstnancům tím, že zaměstnancům zaručuje dobrou kvalitu života na pracovišti (WHO, 2019).

Praktiky při zavádění konceptu kvality života na pracovišti se mimo jiné týkají:

- podmínek ochrany zdraví a bezpečnosti;
- podmínek pracovní doby;
- stability zaměstnání;
- přiměřeného odměňování zaměstnanců;
- motivace;
- sociálního vybavení;
- pracovního života rovnováha;
- pracovní podmínky;
- odměňování;
- dodržování norem a předpisů;
- příležitosti pro rozvoj a budování kariéry;
- postupy vyřizování stížností a žádostí;
- sociální integrace;
- rozvoj mezilidských vztahů;
- budování pozitivního image organizace;
- společenské uznání profesního života (WHO, 2019).

Literatura na toto téma poměrně obsáhle uvádí oblasti, které ovlivňují životní styl. Je však patrné, že udržování zdravého životního stylu může podpořit kvalitu výkonu jednotlivců v profesionálních oblastech.

Je velmi důležité podporovat zdravé návyky v práci tím, že jsou zaměstnanci vzděláváni. Je třeba jim poskytnout nástroje, které potřebují, aby celý proces byl co nejjednodušší (EU-OSHA, 2020).

Zdravý návyk na pracovišti zahrnuje soubor chování a jednání v rámci profesionálního prostředí, které hraje klíčovou roli při podpoře fyzické, duševní a emocionální pohody jednotlivců a týmů. Tyto návyky jsou klíčové pro kultivaci pozitivní, efektivní a soudržné kultury na pracovišti.

Zdravé návyky na pracovišti hrají klíčovou roli při utváření pozitivní organizační kultury. Tyto návyky, které mají zlepšit fyzickou, duševní a emocionální pohodu jednotlivců a týmů, zahrnují různé postupy, které přispívají k prosperujícímu pracovnímu prostředí.

Fyzická kondice integrující krátké přestávky na pohyb a cvičení je zásadní. Toho lze dosáhnout začleněním aktivit, jako je protahování nebo chůze, během pracovního dne, zmírnění fyzické námahy a podpora celkového zdraví. Kromě toho je nezbytné zajistit ergonomické pracovní prostředí s dobře navrženými pracovními stanicemi a podpůrným nábytkem, aby se zabránilo nepohodlí nebo zranění (EU-OSHA, 2020).

Duševní a emocionální pohoda je podporována praktikami, jako je všímavost a zvládání stresu. Propagace aktivit, jako je meditace nebo jóga, pomáhá při snižování stresu, zatímco otevřené komunikační kanály a podpora pravidelných přestávek přispívají k podpůrnému prostředí, kde je duševní zdraví uznáváno a řešeno. Tým a sociální pohoda jsou nedílnou součástí zdravého pracoviště. Podpora pozitivních interakcí a inkluzivity spolu s organizováním teambuildingových aktivit posiluje kamarádství a spolupráci. Vytváření podpůrného prostředí zahrnuje oslavu rozmanitosti a implementaci mentorských programů, které zaměstnancům poskytují poradenství a podporu.

Profesní rozvoj je podporován pomocí návyků, jako je neustálé učení a efektivní řízení času. Nabídka workshopů, školení a vzdělávacích zdrojů podporuje neustálý růst a kultura zpětné vazby podporuje konstruktivní kritiku osobního a profesního pokroku.

Bezpečnostní a hygienické návyky přispívají k bezpečnému a čistému pracovnímu prostředí. Dodržování bezpečnostních protokolů, poskytování pravidelných školení o

bezpečnostních postupech a udržování čistoty prostřednictvím hygienických postupů, jako je mytí rukou a dezinfekce, jsou zásadní pro pohodu zaměstnanců. Když se tyto rozmanité zdravé návyky na pracovišti stanou zakořeněnými v organizační kultuře, společně přispívají ke zvýšené produktivitě, vyšší spokojenosti zaměstnanců a celkovému organizačnímu úspěchu (EU-OSHA, 2020).

PRAKTICKÁ ČÁST

Tato část práce uvede analýzu kvantitativního a kvalitativního výzkumu, bude provedena interpretace, diskuze a shrnutí zjištění a dále budou zodpovězeny výzkumné otázky.

3 Charakteristika místa šetření

Oba dva typy výzkumů byly realizovány mezi odborníky na kariérové poradenství. Kvantitativní výzkum formou dotazníkového šetření se konkrétně zaměřil na odborníky s cílem zjistit míru integrace zásad zdravých životních návyků do jejich praxe. Dotazník se skládal celkem ze 13 otázek (viz. Příloha 1), z nichž byla jedna otázka otevřená. Dotazník zaměřený na odborníky z kariérového poradenství byl zpřístupněn na webovém portálu www.surveymonkey.com. Celkem dotazník vyplnilo 49 odborníků na kariérové poradenství, všechny vyplněné dotazníky byly použity. Sběr dat probíhal od 30. 11. 2024 do 6. 12. 2024. Výsledná data budou zachycena graficky a interpretována v následující kapitole.

Kvalitativní výzkum ve formě polostrukturovaných rozhovorů probíhal u těch odborníků, kteří již tyto zásady zdravých životních návyků integrují do své praxe. Cílem sběru dat z rozhovorů je získat informace o jejich zkušenostech a strategiích. Zúčastnili se dva kariéroví poradci: Respondent A a Respondent B. Oba dva odpovídali celkem na 12 otázek (viz. Příloha 2). Jejich odpovědi byly nahrány na mobilní aplikaci „Telefon“. Každý rozhovor trval přibližně 30 minut. U získaných odpovědí bude provedena obsahová analýza.

V průběhu celého výzkumu byly dodržovány etické zásady, včetně informovaného souhlasu, anonymizace údajů a ochrany osobních údajů účastníků výzkumu.

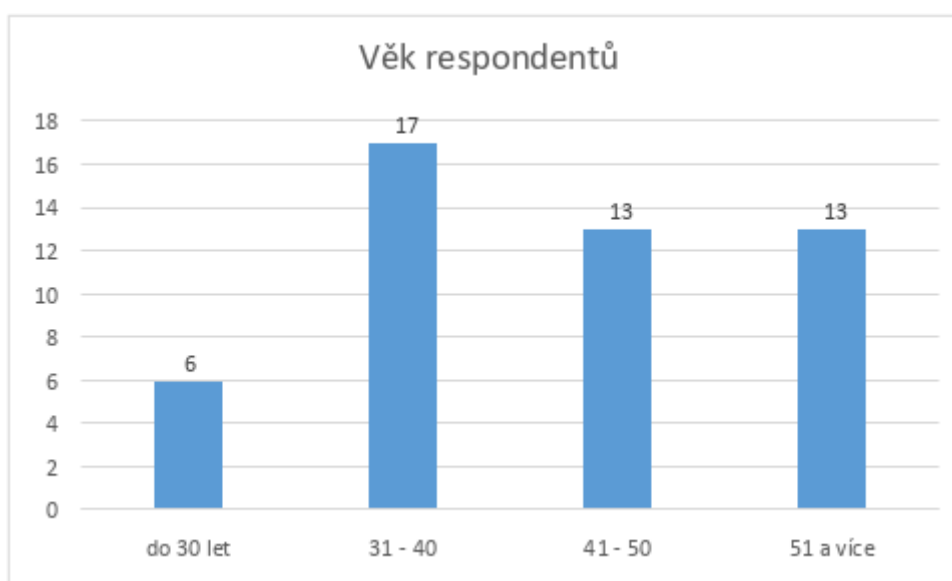
3.1 Dotazníkové šetření

Jak již bylo řečeno, dotazník obsahoval celkem 13 otázek. Ty byly rozděleny do sekcí: demografické údaje, zkušenosti s integrací zdravých návyků, bariéry a výzvy, možnosti zlepšení a závěrečné otázky. Výsledné odpovědi jsou následující:

A. Demografické údaje:

1. Věk respondentů:

Graf 1 – Věk respondentů

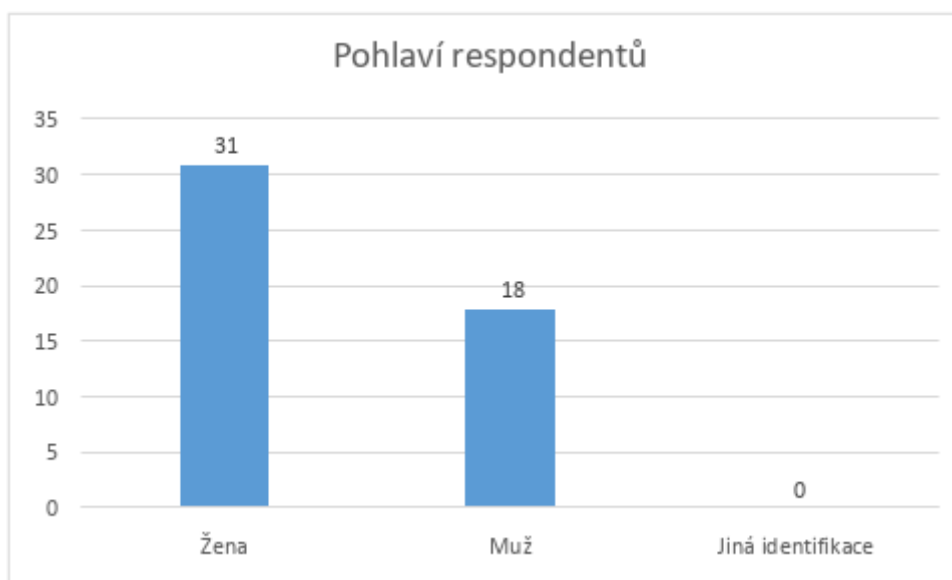


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Z grafu 1 je patrné, že odborníci na kariérové poradenství, kteří se zúčastnili tohoto výzkumu, spadali nejvíce do věkové kategorie 31 – 40 let, a to konkrétně 17 respondentů, tj. 34,7 %. Dále následovaly věkové kategorie se stejným počtem respondentů, a to kategorie 41 – 50 let a 51 a více let s počtem 13 respondentů. Jde konkrétně o 26,5 %. Věková kategorie s nejmenším počtem respondentů byla do 30 let se 6 respondenty. Ti představují 12,2 %.

2. Pohlaví respondentů:

Graf 2 – Pohlaví respondentů

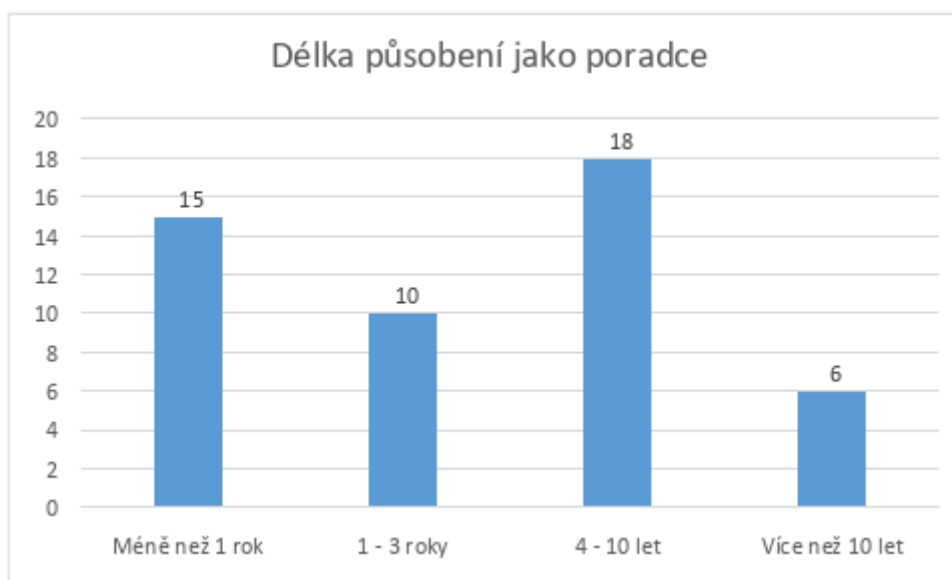


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Graf 2 zachycuje, že nejvíce byly mezi odborníky na kariérové poradenství zastoupeny ženy. Celkem 31 z celkového počtu 49, což činí 63,3 %. Mužů bylo celkem 18, tj. 36,7 %. Možnost "jiná identifikace" nebyla vybrána žádným respondentem.

3. Kolik let působíte jako kariérový poradce?

Graf 3 – Délka působení jako poradce



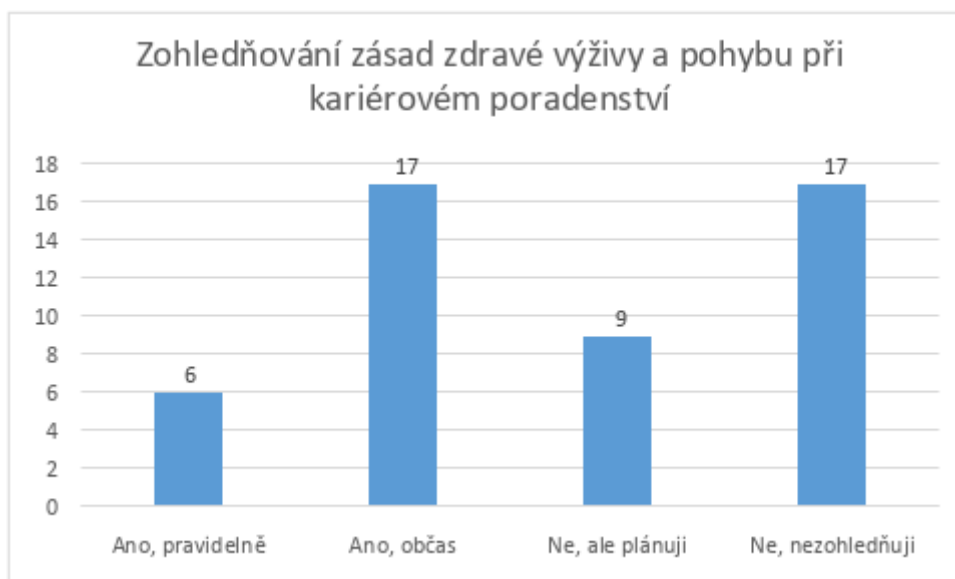
Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Nejvíce respondentů podle grafu 3 pracuje v této oblasti 4 – 10 let, konkrétně 18 respondentů, tj. 36,7 %. Následovali respondenti s délkou praxe méně než 1 rok, a to celkem v 15 případech, tj. 30,6 %. Dále to byla délka praxe 1 – 3 roky pro 10 respondentů, kteří představovali 20,4 %. Více než 10 let praxe má zbývajících 6 respondentů, tj. 12,2 %.

B) Zkušenosti s integrací zdravých návyků:

4. Zohledňujete ve své práci zásady zdravé výživy a tělesné aktivity při poskytování kariérového poradenství?

Graf 4 – Zohledňování zásad zdravé výživy a pohybu při kariérovém poradenství

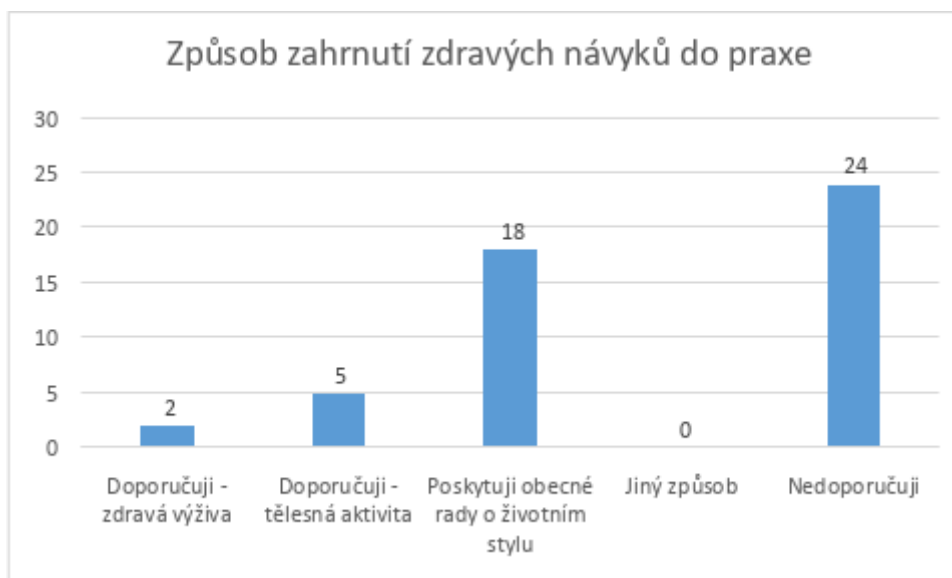


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Při pohledu na výsledné odpovědi zachycené v grafu 4 je zřejmé, že pravidelné zohledňování zásad zdravé výživy a pohybu při kariérovém poradenství, získalo nejmenší počet odpovědí. Konkrétně tedy 6 respondentů odpovědělo, že zohledňuje zásady zdravé výživy a pohybu při kariérovém poradenství pravidelně. Ti představují 12,2 %. Dále 17 respondentů odpovědělo, že tyto zásady zohledňuje občas, tj. 34,7 %. Dalších 9 respondentů uvedlo, že nezohledňuje, ale plánuje do budoucna, ti činí 18,4 %. Zbývajících 17 respondentů zvolilo odpověď „ne, nezohledňuji“, což čítá 34,7 %. Je tedy možné uvést, že zásadám v současnosti z jejich pohledu není věnována až taková pozornost.

5. Pokud zdravé návyky do své praxe zahrnujete, jakým způsobem?

Graf 5 – Způsob zahrnutí zdravých návyků do praxe

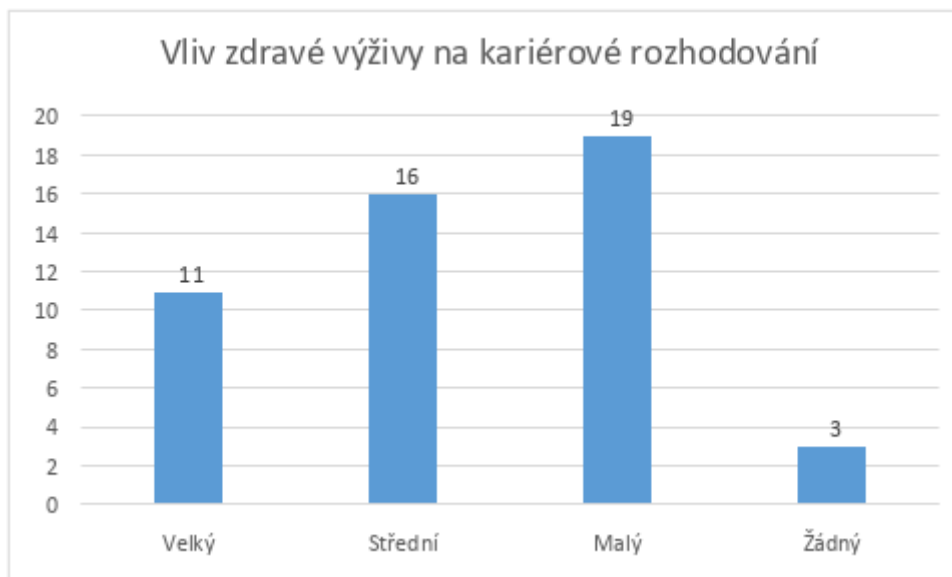


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Graf 5 zachycuje výsledné odpovědi k otázce č. 5, která se týkala dotazu na způsob zahrnování zdravých návyků do praxe. Odpovědi na tuto otázku rovněž potvrzují výsledné odpovědi z předchozí otázky, a to, že z větší části nedochází k zohledňování zdravých zásad, tudíž nedochází i k jejich doporučování.

6. Jaký vliv podle Vás má zdravá výživa a návyky na kariérové rozhodování?

Graf 6 – Vliv zdravé výživy na kariérové rozhodování

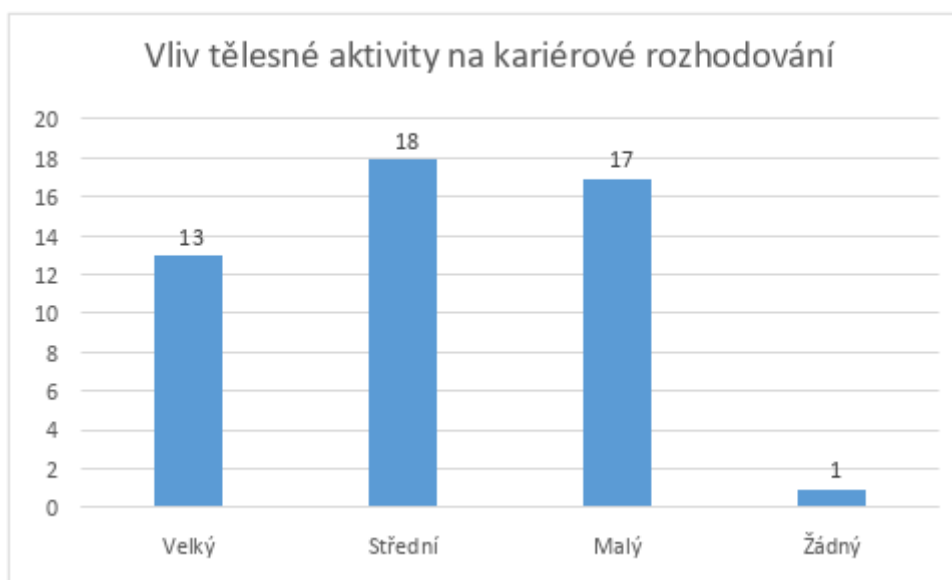


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

K dotazu na vliv zdravé výživy na kariérové rozhodování, odpovídali podle grafu 6 respondenti následovně: Nejvíce z nich si myslí, že vliv je „malý“, a to pro 19 respondentů, tj. 38,8 %. Dále je to vliv „střední“, celkem pro 16 respondentů, kteří činí 32,7 %. Naopak „velký“ vliv zvolilo ve svých odpovědích 11 respondentů z celkového počtu 49, tj. 22,4 %. Zbývající 3 respondenti si myslí, že vliv není „žádný“, jde tak o 6,1 %.

7. Jaký vliv podle Vás má tělesná aktivita na kariérové rozhodování?

Graf 7 – Vliv tělesné aktivity na kariérové rozhodování



Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

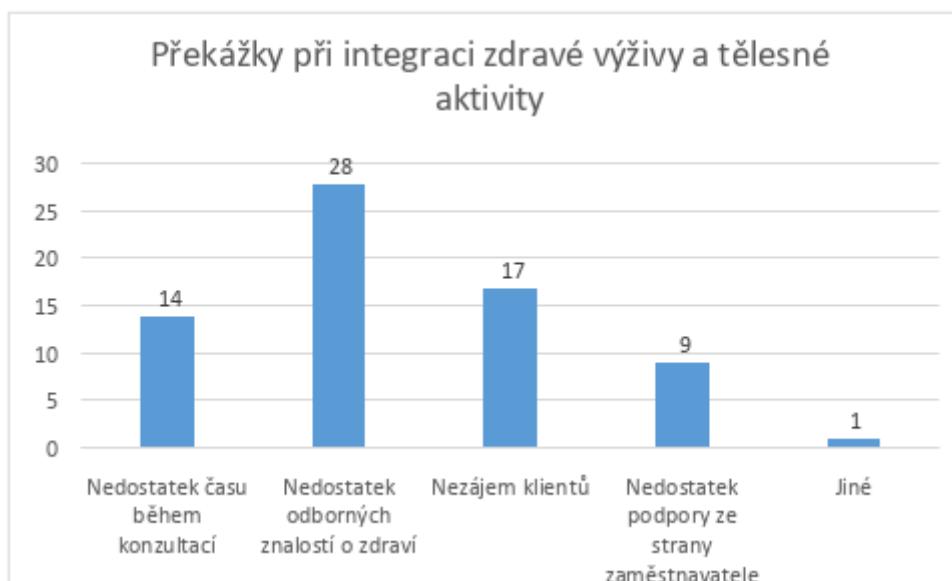
Stejně tak se dá konstatovat, že dotaz na vliv tělesné aktivity v rámci kariérového rozhodování má obdobné výsledné odpovědi. Opět si respondenti myslí, že ten vliv je střední až malý. Celkově 18 respondentů zvolilo odpověď „střední“, tj. 36,7 %. Následuje 17 respondentů pro odpověď „malý“ vliv, tj. 34,7 %.

Naopak „velký“ vliv vybralo celkem 13 respondentů, kteří představují 26,5 %. Pouze 1 respondentů odpověděl, že „žádný“. Ten představuje 2 % z celkového počtu 49 respondentů.

C) Bariéry a výzvy:

8. Jaké překážky vnímáte při integraci zdravé výživy a tělesné aktivity do kariérového poradenství? (Vyberte všechny relevantní možnosti):

Graf 8 – Překážky při integraci zdravé výživy a tělesné aktivity



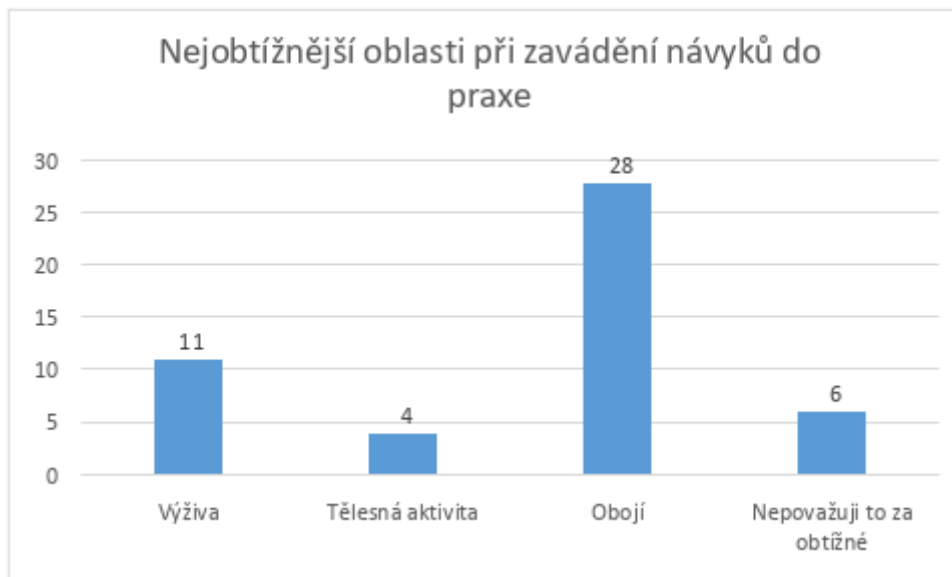
Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Podle grafu 8 považují respondenti za největší překážky při integraci zdravé výživy a tělesné aktivity „nedostatek odborných znalostí o zdraví“, tuto možnosti zvolilo 28 respondentů, tj. 57,1 %. Jde zde o více než polovinu respondentů. Dále následovala možnost „nezájem klientů“, a to celkem v 17 případech, tj. 34,7 %.

Další možnost byla „nedostatek času během konzultací“, tu vybralo 14 respondentů, kteří činí 28,6 %. „Nedostatek podpory ze strany zaměstnavatele“ zvolilo 9 respondentů, tj. 18,4 %. Zbývajících respondent zvolil možnost „jiné“ a jako odpověď uvedl „nedostatky ve work-life balance přístupu ze strany klientů“, ten představoval celkem 2 %.

9. Jaké oblasti považujete za nejobtížnější při zavádění zdravých návyků do své praxe?

Graf 9 – Nejobtížnější oblasti při zavádění návyků do praxe



Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

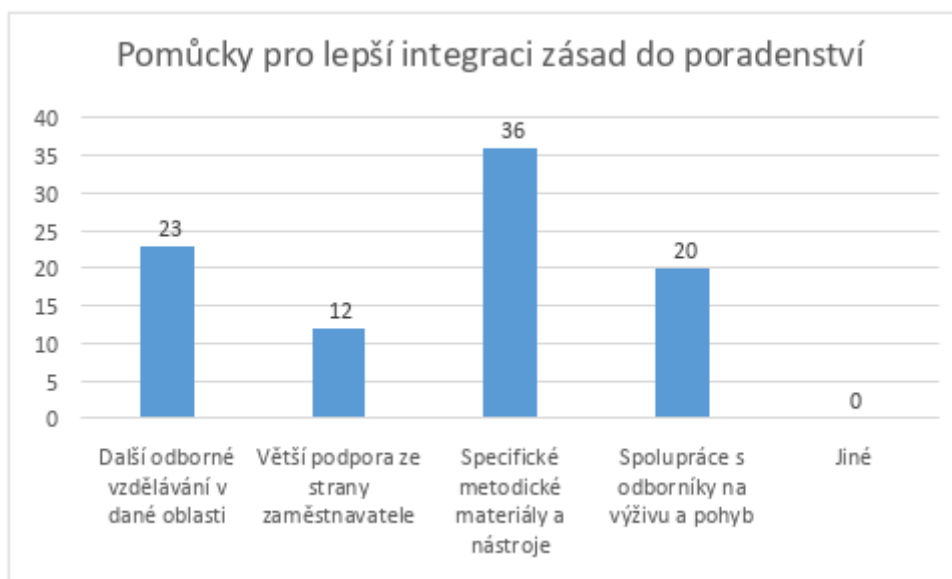
Podle odpovědí respondentů jsou nejobtížnější při zavádění návyků do praxe obě oblasti, tedy zdravá výživa i tělesná aktivita. Takto odpovídalo celkem 28 respondentů, je to opět více než polovina (57,1 %).

Celkem 11 respondentů si myslí, že je to spíše „výživa“, ti představují 22,4 %. „Tělesná aktivita“ získala nejmenší počet odpovědí, celkem 4, tj. 8,2 %. Zbývajících 6 respondentů nepovažují ani jednu oblast za obtížnou při zavádění do praxe. Jde tak o 12,2 %.

D) Možnosti zlepšení:

10. Co by Vám pomohlo lépe integrovat zásady zdravého životního stylu do Vaší práce? (Vyberte všechny relevantní možnosti):

Graf 10 – Pomůcky pro lepší integraci zásad do poradenství



Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Pro otázku č. 10 mohli respondenti opět vybírat více odpovědí. Konkrétně šlo o pomůcky pro lepší integraci zásad zdravého životního stylu do poradenství. Největší počet odpovědí získala možnost „specifické metodické materiály a nástroje“, a to 36 (tj. 73,5 %). Následovala možnost „další odborné vzdělávání v dané oblasti“, celkem pro 23 respondentů, tj. 46,9 %.

„Spolupráce s odborníky na výživu a pohyb“ získala celkem 20 odpovědí, což představuje 40,8 %. Možnost „větší podpora ze strany zaměstnavatele“ získala zbývajících 12 odpovědí, tj. 24,5 %. Další možnosti nebyly ze strany respondentů navrženy.

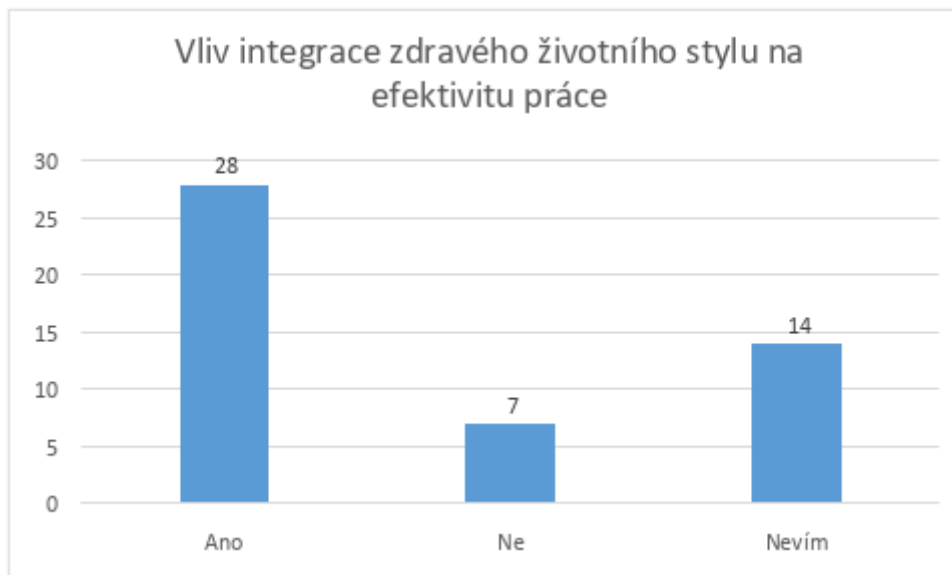
11. Jaká konkrétní doporučení byste ocenili, pokud jde o integraci zdravé výživy a tělesné aktivity do kariérového poradenství?

V tomto případě se jedná o otevřenou otázku, kterou nelze graficky zpracovat. Pro odpověď na tuto otázku odpovídali respondenti nejčastěji ve smyslu: lepší organizace konzultací s cílem získat prostor právě pro integraci zdravého životního stylu u klientů, více povědomí o prospěšnosti na straně klientů, více možností propagace spolu s edukačními materiály pro kariérové poradce, propojenost spolupráce s odborníky z praxe (terapeuti, možno i lékaři, pedagogové, psychologové atd.).

E) Závěrečné otázky:

12. Myslíte si, že integrace zdravého životního stylu do kariérového poradenství by mohla zvýšit efektivitu Vaší práce?

Graf 11 – Vliv integrace zdravého životního stylu na efektivitu práce



Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Graf 11 zachycuje výsledné odpovědi k dotazu na vliv integrace zdravého životního stylu na efektivitu práce. Určitě souhlasí 28 respondentů, kteří odpověděli, že „ano“,

tj. 57,1 %. Naopak „ne“, neshledávají tento vliv na efektivitu své práce, odpovědělo 7 respondentů, což je 14,3 %.

Poslední odpověď „nevím“ vybralo zbývajících 14 respondentů, ti představují 28,6 %.

13. Máte zájem o další vzdělávání v této oblasti?

Graf 12 – Zájem o další vzdělávání v této oblasti



Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Z posledního grafu 12 a tedy z odpovědí na poslední otázku vyplývá, že dotazovaní respondenti mají spíše zájem o další vzdělávání v oblasti integrace zdravých návyků, tj. výživa a tělesný pohyb do své praxe.

Konkrétně se 37 respondentů vyjádřilo souhlasně, že „ano“, tj. 75,5 %. Zbývajících 12 respondentů uvedlo naopak, že „ne“. Ti představují 24,5 %.

3.2 Polostrukturované rozhovory

Jak již bylo zmíněno, **Respondent A (zaměření na poradenství ve školství)** a **Respondent B (poradenství pro dospělé a zaměstnance)** odpovídali celkem na 12 otázek. Otázky byly také rozděleny do několika sekcí, a to: Úvodní otázky – profil poradce, hlavní téma – integrace zdravých návyků, přínosy integrace, výzvy a překážky, závěrečné otázky. Obsahová analýza dvou rozhovorů s odborníky na kariérové poradenství je následující:

A) Úvodní otázky: Profil poradce:

1. Jak dlouho pracujete jako kariérový poradce?

Oba dva respondenti mají již několikaleté zkušenosti v oblasti kariérového poradce. Respondent A v této oblasti působí 8 let a Respondent B dokonce 12 let. Respondent A pracuje konkrétně v poradenství v oblasti školství, kdežto Respondent B se zaměřuje na dospělé klienty v různých fázích životních etap, jako je nástup do nového zaměstnání, změna zaměstnání, návrat na trh práce po delší odmlce (např. po rodičovské dovolené) atd. Oba dva respondenti nacházejí v této práci svůj smysl, a to převážně v tom, že každý jedinec má jiné výchozí podmínky, ambice, praxi atd.

2. V jakém prostředí působíte (např. škola, soukromý sektor, nezisková organizace)?

Respondent A působí konkrétně na střední škole, která nabízí řadu oborů od technických po humanitní, tudíž je zde potřeba individuálního přístupu ke studentům. Výhodu ve svém zaměření vidí ve spolupráci s pedagogy a školními psychology. Respondent B působí v soukromém sektoru, setkává se s klienty, kteří mají různé požadavky.

3. Co vás vedlo k tomu, abyste začlenil(a) zásady zdravých životních návyků do své praxe?

Respondent A začlenil zásady zdravých životních návyků do své praxe z důvodu toho, že se setkával se studenty často unavenými, stresovanými či nesoustředěnými. Nápravou zde byla právě možnost návrhu a podpory zdravé stravy a pravidelný

pohyb, což vedlo ke zlepšení koncentrace, méně stresu či vymizení stresu a lepšímu rozhodování.

Na podobných důvodech se shoduje rovněž Respondent B, který míval některé klienty vyčerpané, bez energie a motivace k řešení svých problémů. Respondent B postupně zjistil, že nestačí pouze klasické poradenství, které se zaměřovalo na profesní cíle. U klientů bylo potřeba zlepšit fyzickou a psychickou kondici pro své kariérní záměry. Konkrétně uvedl Respondent B případ, kdy měl klienta, jež pravidelně trpěl syndromem vyhoření. I po vytvořeném plánu na změnu zaměstnání, nedocházelo k lepším výsledkům do té doby, dokud klient nezměnil svůj životní styl v podobě upravené stravy a zařazení pohybu do svého života, stejně tak i pravidelného odpočinku. Zkušenost s tímto klientem potvrdila, že zdravý životní styl by měl být určitě součástí kariérního poradenství.

B) Hlavní téma: Integrace zdravých návyků:

4. Jaké konkrétní aspekty zdravé výživy a tělesné aktivity zahrnujete do svého poradenství?

Respondent A doporučuje jednoduchost a dosažitelnost, například pro studenty ke snídani vysoký podíl bílkovin, méně sladkých nápojů, zařadit to jídelníčku více zeleniny a ovoce. Co se týká pohybu, doporučuje každodenní procházku či jízdu na kole. Zdůrazňuje pravidelnost, ne intenzitu.

Respondent B podporuje své klienty prostřednictvím konkrétních a snadno realizovatelných doporučení, která přizpůsobuje jejich možnostem a životnímu stylu. Například klientům, kteří tráví většinu dne v kanceláři, doporučuje krátké procházky během přestávek nebo jednoduchá cvičení na uvolnění napětí v krční páteři. U výživy se zaměřuje na praktické tipy, jako je nahrazení těžkých obědů lehčími variantami nebo plánování zdravých svačin, aby se vyhnuli únavě během dne. Důležité je, aby klienti nevnímali tyto změny jako povinnost, ale jako způsob, jak si zlepšit kvalitu života. Často pracuje s tím, co je pro klienta přirozené – například pokud klient rád jezdí na kole, podporuje ho v tom, aby kolo zařadil do své každodenní rutiny. Kromě individuálních konzultací také Respondent B organizuje workshopy, kde se klienti dozvědí základní informace o zdravé výživě a pohybu.

5. Jakým způsobem propojujete zdravé životní návyky s kariérními cíli klientů?

Respondent A uvedl, že studentům vysvětluje, že *“zdraví je základ pro jakýkoli profesní úspěch.”* Například těm, kteří chtějí pracovat v oborech s vysokou fyzickou náročností, ukazuje, jak správná výživa a kondice ovlivňují jejich výdrž. U studentů, kteří se připravují na náročné vysokoškolské studium, zdůrazňuje, že vyvážená strava a pohyb pomáhají zvládat stres a zlepšují schopnost učení.

Rovněž Respondent B poukazuje na to, že podle svých zkušeností s klienty, doporučuje zamyslet se nad svým dosavadním životním stylem, stravou, pohybem a odpočinkem. Jak se cítí po konzumaci vyvářeného jídla a půl hodině fyzické aktivity. Snaží se je přimět k tomu, aby oni sami srovnávali a uvědomovali si rozdíly. Jak to ovlivňuje jejich motivaci k dosahování svých kariérních cílů atd.

6. Máte k dispozici specifické materiály, nástroje nebo spolupracujete s odborníky na výživu a tělesnou aktivitu?

Respondent A uvedl, že konkrétně spolupracuje s pedagogy tělovýchovy, kteří studentům často doporučují aktivity odpovídající jejich zájmům a možnostem. Respondent A má k dispozici i materiály, které si připravil na základě odborných publikací. Také zve do školy odborníky na výživu, kteří studentům představují jednoduché tipy na zdravé stravování.

Respondent B nabízí několik programů, které kombinují kariérní poradenství s podporou zdravého životního stylu. Jedním z nich je workshop *„Zdraví a kariéra v rovnováze“*, který se zaměřuje na prevenci syndromu vyhoření a zlepšení denní rutiny. Součástí workshopu jsou praktická cvičení, například dechové techniky na zvládání stresu, ukázky jednoduchých pohybových aktivit nebo příklady, jak si naplánovat zdravý a vyvážený jídelníček během pracovního týdne. Pro klienty, kteří preferují individuální přístup, vytváří osobní plány, které zahrnují nejen kariérní cíle, ale i doporučení, jak podpořit své zdraví. Tyto plány často obsahují konkrétní úkoly, jako je zařazení 10 minut pohybu denně nebo příprava jednoduchých zdravých jídel.

C) Přínosy integrace:

7. Jaké pozitivní změny jste zaznamenal/a u svých klientů díky začlenění těchto prvků?

Respondent A viděl výrazné zlepšení u studentů, kteří přijali alespoň některé změny. Například jeden student, který trpěl častou únavou, začal pravidelně snídat a zařadil procházky do svého dne. Po pár týdnech sdělil, že se cítí více soustředěný a lépe zvládá školní povinnosti. Další studentka, která byla často vystresovaná, začala cvičit jógu a její nálada se výrazně zlepšila.

Respondent B uvedl, že jeden z jeho klientů byl manažer, který trpěl chronickým stresem a nedostatkem energie. Pracovali spolu na jeho denní rutině – začal zařazovat krátké přestávky na pohyb, upravil svůj jídelníček tak, aby obsahoval více lehkých jídel, a každý večer si plánoval 15 minut na klidnou relaxaci. Po několika týdnech uvedl, že *“se cítí mnohem lépe a je schopný lépe zvládat náročné situace v práci.”*

8. Považujete zdravé životní návyky za důležitý faktor při kariérovém rozhodování? Proč?

Podle Respondenta A zdraví ovlivňuje nejen fyzický výkon, ale i schopnost činit rozhodnutí, plánovat a vyrovnávat se se změnami. Studenti, kteří se cítí dobře, mají větší sebedůvěru a jsou lépe připraveni čelit výzvám, které s sebou profesní dráha přináší.

Podle Respondenta B je důležité propojit teorii s praxí – na workshopech klientům nejen vysvětlují, proč je zdravý životní styl důležitý, ale ukazuje jim i jednoduché techniky, které mohou vyzkoušet hned. Například učí klienty jednoduchá dechová cvičení, která mohou použít při stresových situacích. Zdravý životní styl má zásadní vliv na pracovní produktivitu i spokojenost. Klienti, kteří se cítí dobře fyzicky, mají více energie, lépe zvládají stres a jsou efektivnější v plnění svých pracovních povinností. Často říkají, že díky změnám ve stravě a pohybu dokážou lépe plánovat a mají větší motivaci.

D) Výzvy a překážky:

9. S jakými výzvami jste se setkal/a při integraci zdravých návyků do praxe?

Respondent A uvedl, že jednou z největších výzev je motivace studentů. Mnozí mají pocit, že změna životního stylu vyžaduje příliš mnoho času a energie. Dalším problémem je nezájem některých rodičů, kteří tyto aktivity nepodporují nebo sami nezastávají zdravé návyky.

Respondent B uvedl, že na straně klientů je největší bariérou nedostatek času a obava z toho, že změny budou příliš náročné. Mnozí klienti mají pocit, že nemají prostor na to, aby se věnovali svému zdraví, což často vede k pasivitě. Na straně poradce je podle něj výzvou najít odborníky na výživu nebo pohyb, se kterými by mohl spolupracovat, a také zajistit, aby doporučení byla pro klienty co nejjednodušší a snadno realizovatelná.

10. Jak překonáváte nedostatek zájmu nebo odpor klientů vůči těmto doporučením?

Respondent A se snaží pracovat s konkrétními příklady a ukazovat studentům, jak jednoduché změny mohou mít velký dopad. Například sdílí příběhy jiných studentů, kteří dosáhli zlepšení. Důležité je také zapojit humor a hravost, aby měli studenti pocit, že změna může být zábavná.

Podle Respondenta B je přizpůsobení klíčové. U klientů s kancelářským zaměstnáním se zaměřuje na drobné pohybové aktivity během dne, například protažení nebo přestávky na chůzi. U klientů s fyzicky náročnou prací řešíme regeneraci a správnou výživu. Pokud má klient zdravotní omezení, spolupracuji s lékaři nebo fyzioterapeuty, aby zajistil, že změny jsou bezpečné a že klient nemusí mít obavy.

E) Závěr a budoucnost:

11. Co by podle vás mohlo zlepšit efektivitu propojení zdravých návyků a kariérového poradenství?

Respondent A odpověděl, že by pomohla větší osvěta a spolupráce se zdravotníky. Také by bylo užitečné, kdyby školy nabízely více programů zaměřených na zdraví. Myslí si, že by bylo přínosné, kdyby měli poradci k dispozici strukturované kurzy pro poradce.

Podle Respondenta B je potenciál obrovský. Zdraví a kariéra spolu úzce souvisí – klienti, kteří se cítí fyzicky dobře, jsou produktivnější, odolnější vůči stresu a mají větší sebedůvěru. Zde je důležité klást obecně důraz na propojení těchto oblastí. To může přinést nejen krátkodobé výsledky, ale i dlouhodobou spokojenost a rovnováhu.

12. Plánujete v této oblasti nějaké další inovace nebo rozšíření svých služeb?

Respondent A uvedl, že by rád zavedl tematické workshopy, kde by studenti mohli například vyzkoušet různé formy cvičení nebo se naučit základům zdravého vaření. Plánuje také vytvořit interaktivní materiály, které by jim pomohly sledovat jejich pokroky.

Respondent B dodává, že by pomohla větší spolupráce s odborníky, například nutričními terapeuty nebo trenéry, kteří by mohli klientům poskytovat detailní rady. Také by bylo vhodné mít větší dostupnost vzdělávacích materiálů a nástrojů, které by usnadnily zapojení těchto témat do práce kariérních poradců.

3.3 Zhodnocení výsledků výzkumů

Ve srovnání s respondenty A a B, kteří se zúčastnili rozhovorů, a respondentů v dotazníkovém šetření je možné konstatovat, že respondenti A a B mají své zkušenosti a kladné výsledky, které potvrdily pozitivní vliv na zapojení zdravé stravy a pohybu do životního stylu svých klientů (tj. studentů a dospělých). Tyto výsledky ukázaly pozitivní změny v jejich profesním životě či při studiu – méně stresu či celkové odbourání stresu, dále lepší soustředění, uvolněnost, koncentrace a jiné.

Respondenti z dotazníkového šetření zčásti tyto návyky doporučují, zčásti ne, jelikož uvedli, že jim například na to chybí čas, nebo i odborné znalosti a zkušenosti pro integraci zdravých návyků a jejich doporučení pro klienty v praxi.

Co se týká délky praxe v dané oblasti, tak u dotazníkových respondentů převládá počet 4 – 10 let, respondenti A a B mají praxi v rozmezí 8 – 12 let. Lze tedy vyvodit, že zkušenosti s integrací do kariérového poradenství mají respondenti A a B pestřejší, už jen z toho důvodu, že zdravé návyky ve své praxi praktikují.

V této souvislosti je vhodné také zmínit zjištění, že u dotazníkových respondentů jich pouze 6 ze 49 uvedlo, že zdravý životní styl ve své práci zohledňují, tj. 12,2 %. Dále například 17 zohledňuje pouze občas a 17 nezohledňuje vůbec, tj. 34,7 %. S tímto také souvisí rovněž i výsledné odpovědi v tom smyslu, že dochází z jejich strany spíše k nedoporučování těchto zásad, a to z několika důvodů.

Například si myslí, že vliv zdravých zásad či zdravého životního stylu má spíše střední až malý dopad na kariérové rozhodování a pracovní výkon. (tudíž, lze konstatovat, že nemají zkušenost, nezohledňují zdravé návyky, nedoporučují je zatím, nemají příklady a zkušenosti z praxe).

Dále je to například překážka, kterou považují za největší, a to je nedostatek odborných znalostí o zdraví. Odpovědělo tak 57,1 % respondentů. Respondenti si rovněž myslí, že je nejobtížnější zavádět do praxe obě oblasti, tedy jak zdravou výživu, tak i tělesný pohyb. Takto odpovědělo více než 50 % respondentů.

Za největší pomůcku považují specifické metodické materiály a nástroje. Tak odpovědělo cca 73 % respondentů. Následovalo další odborné vzdělávání v dané oblasti a spolupráce s odborníky z praxe, celkem pro cca 46 % respondentů.

Stejně tak je důležité uvést, že vliv integrace zdravých návyků na efektivitu práce kariérového poradce má pro 28 respondentů, 7 naopak uvedlo, že vliv nespátřují a 14 ze 49 neví.

V souvislosti s prostorem vyjádřit se u otevřené otázky č. 11, co by ocenili jako kariéroví poradci v rámci integrace zdravého životního stylu, nejčastěji odpovídali ve smyslu: lepší organizace konzultací s cílem získat prostor právě pro integraci zdravého životního stylu u klientů, více povědomí o prospěšnosti na straně klientů, více možností propagace spolu s edukačními materiály pro kariérové poradce, propojenost spolupráce s odborníky z praxe (terapeuti, možno i lékaři, pedagogové, psychologové atd.).

V souvislosti s odpověďmi na výzkumné otázky, které zněly: *Jaké jsou nejčastější strategie integrace zásad zdravých životních návyků do praxe a Jaký je postoj kariérových poradců k integraci zásad zdravého životního stylu do praxe?* je tedy možné konstatovat, že strategie zásad zdravé výživy a pohybu, představují zkušenosti, a to v podobě přesvědčení klienta o významu a pozitivním dopadu těchto zásad, komparace s předešlými stavy v práci jako stres, nervozita, nesoustředěnost, poruchy se spánkem, syndromy vyhoření a se stavem, kdy u klienta došlo ke změně jídelníčku, k pravidelnému pohybu i odpočinku. Důležitý je krůček po krůčku, postupné změny s viditelnými výsledky. Jde o to, přesvědčit klienty, nebát se, že by jim tyto změny narušily negativně jejich pracovní a rodinný režim. Lze hovořit pouze o pozitivním dopadu, jak na fyzické zdraví, tak na zdraví psychické.

Na druhou stranu je také důležité přesvědčit klienty, že tyto integrace zásad má svá pozitiva a odráží se také na lepších a efektivnějších výsledcích jejich práce s klienty. Bylo zjištěno, že názory klientů jsou spíše pozitivní, avšak došlo také k negativním vyjádřením, které souvisely s jejich nepřesvědčeností o vlivu integrace těchto zásad do jejich práce, poukazovali jim střední až menší vliv.

4 Vlastní doporučení

Na základě zjištění je vhodné konstatovat, že pro kariérové poradce je vhodné vytvořit programy pro jejich další vzdělávání. Na základě kvantitativního výzkumu bylo zjištěno, že ti kariéroví poradci, kteří plánují integraci zásad zdravého životního stylu zavádět, ale i ti, kteří zatím tyto zásady nezohledňují ve své praxi, uvedli, že největší překážkou je pro ně nedostatek znalostí v oblasti zdraví a obecně dané problematice zdravého životního stylu, co do doporučování návyků, strategií a plánování.

Je tak zřejmé, že kariéroví poradci v ČR mají své vzdělávací potřeby, konkrétně v oblasti zdravého životního stylu. V České republice proběhlo několik výzkumů týkajících se možností a dalšího vzdělávání a profesního rozvoje kariérových poradců, žádné však nebyly zaměřeny na další vzdělávání v oblasti integrace zásad zdravého životního stylu do své praxe. Například Freibergová a Jelínková (2014) se ve svém výzkumu zaměřily na kariérové poradce napříč Českou republikou. Výzkumu se zúčastnilo celkem 158 kariérových poradců. Z celkového počtu jich 87,2 % uvedlo, že jejich zaměstnavatel zajišťuje další vzdělávání, dále 46 % odpovědělo, že se sebevzdělávají. Během posledních dvou let (2012 - 2014) se 44,6 % respondentů zúčastnilo 3 - 4 vzdělávacích programů, 28,2 % více než čtyř.

Tyto programy trvaly nejdéle 5 dní. Žádný z respondentů se nezúčastnil programů, které by trvaly po dobu jednoho měsíce, či delší dobu. Nebyla tak zmíněna ani žádná pravidelnost či opakovatelnost programů. Z tohoto výzkumu vyplynulo, že zúčastnění respondenti byli ze 64 % spokojeni se svými znalostmi, dovednostmi či kompetencemi (Freibergová, Jelínková, 2014).

Lze tak vypožorovat, že zbývajících 36 % spokojeno nebylo. Je otázkou, jak sami tyto respondenti k řešení této nespokojenosti přistoupili. Jako nejčastější důvody byly uváděny schopnosti v rámci používání a interpretování diagnostických nástrojů, dále znalosti týkajících se hodnocení efektivity v souvislosti s realizovanými intervencemi a metodami hodnocení kvality kariérového poradenství.

V tomto výzkumu také Freibergová a Jelínková (2014) uvedly, že někteří respondenti sami nevěděli, co by jako témata ke svému dalšímu vzdělávání navrhovali či upřednostňovali.

Na základě výzkumů realizovaných v této práci lze tedy navrhnout, aby byly pravidelně zřizovány workshopy či semináře, tak jak to praktikuje i Respondent B. Tématem by byla propagace a zdůraznění nezbytnosti propojení strategií zdravých návyků (výživy a pohybu) do jejich práce s klienty. Prezentovat své zkušenosti, vypracovat komparace a uvést „viditelné“ výsledky a zlepšení u svých klientů. Připravit informační letáky a brožury či katalogy o těchto úspěších, pozitivních dopadech na klienty v jejich zaměstnání, či další kariéře, ve škole atd. Aby se důležitost této integrace dostala do povědomí na obou stranách.

Konkrétně v oblasti výživy doporučit, čemu dát přednost ve výživě (například vyšší konzumace zeleniny a ovoce napomáhá snižovat stres a zvyšuje kvalitu spánku) či v rámci pohybových aktivit (například zvolit 3x týdně procházku, jízdu na kole - vše dle individuálních možností), které napomáhají relaxaci, uvolnění páteře, lepšímu pocitu a změně myšlenek (mindfulness a další).

Kariéroví poradci s klienty by si měli stanovit realistické cíle. Velké cíle mohou proces zpomalovat. Místo toho je vhodné začít s malými, dosažitelnými cíli. Tyto malé výhry zvýší sebedůvěru a celý proces bude vypadat více efektivně. Klient může například přidat do svého dne krátkou 10minutovou procházku nebo zvolit zdravou svačinu před sladkou. Malé kroky vedou časem k velkým změnám. Je snadné zapomenout na své zdraví, když je zaměstnání náročné. Ale stejně jako upřednostňuje klient úkoly v práci, měl by také upřednostňovat své zdraví. Měl by přemýšlet o tom, proč chce být zdravější, zda chce mít více energie nebo snížit stres. Když to bude mít na paměti, pomůže mu to během dne dělat zdravější rozhodnutí a vytvořit rovnováhu mezi prací a odpočinkem.

Příprava na úspěch je klíčem k budování zdravých návyků. Klient by si měl nastavit svůj pracovní prostor se vším, co potřebuje pro zdravé volby. Měl by si například naplánovat jídlo dopředu, aby se při vyhýbání se nezdravým variantám nespolehl na sílu vůle (Lamschová, Havlíček, 2014). Jednoduchým příkladem je ukládání jídla na druhý den. Být připraven usnadňuje zůstat na správné cestě a říci ano zdravějšímu životnímu stylu.

Důležité je stále dělat pokroky. Neúspěch není selhání; je to příležitost učit se. Namísto snah o dokonalost se zaměřit na neustálé zlepšování. I sebemenší krůček správným směrem je velkou výhodou pro zdraví. Přijetí tohoto přístupu pomůže odrazit se od nezdarů a posouvá klienta vpřed.

Povzbuzování zdravých návyků znamená podporovat klienty v péči o sebe. Od pravidelného cvičení až po vyváženou výživu přispívají tyto návyky ke zlepšení fyzického zdraví, duševní jasnosti a emocionální pohody. Zdraví jedinci bývají produktivnější. Pravidelné cvičení a vyvážený životní styl byly spojeny se zvýšenou hladinou energie, lepší koncentrací a bystřejšími kognitivními funkcemi. Je to investice do pracovní síly, která dokáže efektivně plnit požadavky na práci (Adámková, 2014).

Moderní pracovní prostředí může být stresující. Zdravé návyky, včetně postupů všímavosti a správné výživy, pomáhají snižovat hladinu stresu a přispívají k pozitivním výsledkům v oblasti duševního zdraví. Podpora zdravých návyků vytváří pozitivní kulturu. Když klienti cítí podporu ve svém blahobytu, podporuje to pocit komunity a týmové práce, což vede k vyšší spokojenosti s prací a většímu udržení v zaměstnání.

Také je důležité zdůraznit, že podpora zdravých návyků je investicí do dlouhodobé angažovanosti zaměstnanců. Zaměstnanci, kteří vidí výhody, s větší pravděpodobností zůstanou angažovaní, oddaní a loajální k organizaci.

V této souvislosti je také důležité zmínit projekt JOBHUB, který realizoval již zaniklý Fond dalšího vzdělávání při Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. Součástí tohoto projektu byla Analýza potřeb kariérových poradců (2018). V této analýze bylo zjištěno, že kariérovým poradcům chybí tzv. sebereflexní složky, prosazování sebezkušenosti, orientace v psychologii. V rámci zjištění v tomto výzkumu lze dodat, že je to tedy i znalost integrace zdravých návyků do praxe. Je tedy vhodné konstatovat, že je třeba zdůraznit potřebu kontinuálního vzdělávání pro kariérové poradce v daných tématech.

Do budoucna je dále důležité vypracovat studijní programy ve spolupráci s odborníky na zdravou výživu, terapeutů, psychologů či pedagogů a dalšími profesionály v oblasti výživy a tělesných aktivit s důrazem na jejich vhodnost při integraci těchto zásad do své praxe.

ZÁVĚR

Tato práce se zabývala problematikou integrace zásad zdravé výživy a tělesné aktivity do kariérového poradenství, kde byly řešeny přínosy a výzvy. Cílem práce bylo zkoumat, jak lze efektivně integrovat zásady zdravé výživy a tělesné aktivity do existujících strategií kariérového poradenství. Práce si kladla za úkol identifikovat přínosy, které mohou tyto prvky přinést do procesu kariérového rozhodování a rozvoje jedinců. Dílčím cílem bylo navrhnout konkrétní kroky a doporučení pro kariérové poradce, jak mohou tyto aspekty zahrnout do své praxe a programů kariérového poradenství.

Na základě sběru dat, který byl proveden prostřednictvím kvantitativního a kvalitativního výzkumu, tedy konkrétně dotazníkovým šetřením u respondentů, kteří tyto zásady plánují integrovat do své praxe a polostrukturovanými rozhovory u kariérových poradců, kteří tyto zásady již implementují. Bylo zjištěno, že největší překážkou pro integraci jsou nedostatečné znalosti v oblasti zdraví a tělesných aktivit, a také metodické pomůcky k této integraci. Dále byly zmiňovány malé zkušenosti či chybějící možnosti spolupráce s odborníky z praxe na zdravý životní styl. Práce tak na základě těchto zjištění provedla návrhy, které spočívaly převážně v možnostech dalšího vzdělávání a výukových programů pro kariérové poradce v dané oblasti, větší propagace výsledků a zjištění ze strany zkušených kariérových poradců a jejich strategií formou workshopů či seminářů. Na základě těchto zjištění je vhodné provést další výzkumy pro informace kariérových poradců s prezentací výsledků svých klientů, kteří po integraci zásad zdravého životního stylu došli ke konkrétním zlepšením, kvalitě osobního i profesního života.

Integrace zdravých návyků vyžaduje holistický přístup, který řeší individuální potřeby a podporuje podpůrné prostředí. Stanovením realistických cílů, upřednostňováním zdraví, připraveností a přijetím stálého pokroku mohou zaměstnanci zlepšit svou pohodu a přispět k pozitivní a prosperující kultuře na pracovišti. Je důležité si pamatovat, že cesta ke zdravějšímu životnímu stylu je maraton, ne sprint, a každý krok vpřed, ať je sebemenší, přibližuje klienta k trvalé pohodě. Při implementaci těchto strategií nejenže mění své osobní návyky, ale také vytváříte zdravější a živější pracoviště pro všechny.

Tato oblast kariérového poradenství je neustále se vyvíjející oblastí poradenské profese s výzvami, které vyžadují neustálé přizpůsobování a zpracovávání.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

ADÁMKOVÁ, V. a kol. *Prevence, technika, životní styl*. Praha: Sportpropag, 2014. ISBN 978-80-905800-0-8.

AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION (APA). *Compounding pressure*. [online]. 2021 [cit. 2024-11-11]. Dostupné z: <https://www.apa.org/pubs/reports/work-well-being/compounding-pressure-2021>.

BELBIN, R. M. *Manažerské týmy: proč některé uspějí a jiné selžou*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. 2012. ISBN 978-80-7357-851-0.

ČAKRT, M. *Typologie osobnosti: volba povolání, kariéra a profesní úspěch*. Praha: Management Press. 2010. ISBN 978-80-7261-220-8.

CENTRUM FOR DISEASE CONTROL AND PREVENTION (CDC). *Chronic disease – data research*. [online]. 2023 [cit. 2024-11-11]. Dostupné z: https://www.cdc.gov/chronic-disease/data-research/facts-stats/?CDC_Aaref_Val=https://www.cdc.gov/chronicdisease/about/costs/index.htm.

CHEN, C. P., HONG, J. W. L. The Career Human Agency Theory. *Journal of Counseling and Development*, 2020. 98(2), 193–199. <https://doi.org/10.1002/jcad.12313>.

CRKALOVÁ, A., RIETHOF, N. *Průvodce světem koučování a osobnostní typologie: inspirace pro praxi*. Praha: Management Press. 2012. ISBN 978-80-7261-252-9.

CSIRKE, A. a kol. Přístupy k zajištění kvality v kariérovém poradenství v ČR. *Kariérové poradenstvo v teorii a praxi*, 2018. (13), 118-126. ISSN 1338-8231.

DROSOS, N. et al. Career Services in the Post-COVID-19 Era: A Paradigm for Career Counseling Unemployed Individuals. *Journal of employment counselling*, 2021. 58(1), 36-48.

DUHIGG, C. *Síla zvyku: proč děláme, co děláme, a jak to změnit*. 1. vyd. Brno: BizBooks, 2013. ISBN 978-80-265-0055-1.

EU-OSHA. *Zdraví prospěšné pracoviště*. [online]. 2020 [cit. 2024-12-11]. Dostupné z: <https://eguides.osha.europa.eu/all-ages/CZ-cs/glossary/p>.

HLOUŠKOVÁ, L. Jak se rodí profese: příklad kariéry. *Orbis Scholae*. Praha: Karolinum, 2019. 13 (1), 45-61. ISSN 1802-4637. DOI: 10.14712/23363177.2019.18.

HLOUŠKOVÁ, L. Podněty ke vzdělávání kariérových poradců z činnosti sítě pro inovaci kariérového poradenství v Evropě. *Studia paedagogica*. Brno: Masarykova univerzita. 2011. 16 (2), 201-204. ISSN 1803-7437.

KOŠTÁLOVÁ, H., CUDLÍNOVÁ, M. *Praktický průvodce kariérového poradce pro 21. století*. Praha: Evropská kontaktní skupina, 2015. ISBN 978-80- 87993-01-9.

LAMSCHOVÁ, P. HAVLÍČEK, P. *Jídlo jako životní styl III., aneb, Naučte se správně jíst*. 1. vyd. Praha: Mladá fronta, 2014. Dieta. ISBN 978- 80-204-3492-0.

PEAVY, R. V. *Sociodynamické poradenství: konstruktivistická perspektiva*. Praha: Dům zahraniční spolupráce pro Centrum Euroguidance, 2013. ISBN 978-80- 87335-55-0.

PROCHÁZKA, R., ŠMAHAJ, J., KOLAŘÍK, M., LEČBYCH, M. *Teorie a praxe poradenské psychologie*. Praha: Grada Publishing, 2014. ISBN 978- 80-247-4451-3.

SAVICKAS, M. L. *Career Counseling* (2nd ed.). American Psychological Association. 2019.
<https://doi.org/10.1037/0000105-000>.

SAVICKAS, M. L. et al. Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. In. *Journal of Vocational Behavior*. 2009, 75(3), 239–250. DOI: 10.1016/j.jvb.2009.04.004.

SCHOON, I. Conceptualising Learner Agency: A Socio-Ecological Developmental Approach. *Centre for Learning and Life Chances in Knowledge Economies and Societies*, 2018. 1–43. <http://www.llakes.ac.uk/sites/default/files/LLAKESSchoon%2CI.pdf>.

ŠULÁKOVÁ, L. a kol. *Metodika programu - kariérní poradenství*. Praha: Člověk v tísni, 2012. ISBN 978-80-87456-26-2.

TAHIR, A. Impact of career counselling & vocational guide. *International Journal of Human Resource Studies*, 2018, 8(1), 274-281. DOI:[10.5296/ijhrs.v8i1.12554](https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i1.12554).

TUSHAR, H., SOORAKSA, N. Global employability skills in the 21st century workplace: A semi-systematic literature review. *Heliyon*, 2023. 9(11), e21023. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e21023>.

VENDEL, Š. *Kariérní poradenství*. Praha: Grada Publishing, 2008. ISBN 978- 80-247-1731-9.

VERBRUGGEN, M. et al. Does early-career underemployment impact future career success? A path dependency perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 2015, 90, 101–110. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.08.002>.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Global action plan on physical activity 2018-2030: more active people for a healthier world*. World Health Organization. 2019.

WORLD HEALTHY ORGANIZATION (WHO). *Burn out as an occupational phenomenon*. [online]. 2020 [cit. 2024-11-11]. Dostupné z: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.

ZVÍROTSKÝ, M. *Zdravý životní styl*. V Praze: Univerzita Karlova, Pedagogická fakulta, 2014. ISBN 978-80-7290-661-1.

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1 – Věk respondentů.....	25
Graf 2 – Pohlaví respondentů.....	26
Graf 3 – Délka působení jako poradce	27
Graf 4 – Zohledňování zásad zdravé výživy a pohybu při kariérovém poradenství.....	28
Graf 5 – Způsob zahrnutí zdravých návyků do praxe	29
Graf 6 – Vliv zdravé výživy na kariérové rozhodování	30
Graf 7 – Vliv tělesné aktivity na kariérové rozhodování.....	31
Graf 8 – Překážky při integraci zdravé výživy a tělesné aktivity.....	32
Graf 9 – Nejobtížnější oblasti při zavádění návyků do praxe.....	33
Graf 10 – Pomůcky pro lepší integraci zásad do poradenství.....	34
Graf 11 – Vliv integrace zdravého životního stylu na efektivitu práce.....	35
Graf 12 – Zájem o další vzdělávání v této oblasti	36

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

ČR	Česká republika
KP	Kariérové poradenství

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Dotazník

Příloha č. 2: Otázky pro polostrukturovaný rozhovor

Příloha č. 1: Dotazník

Dotazník pro praktickou část bakalářské práce: Integrace zásad zdravé výživy a tělesné aktivity do strategií kariérového poradenství

Dobrý den,

tento dotazník je součástí výzkumu zaměřeného na zjišťování, jakým způsobem jsou zásady zdravé výživy a tělesné aktivity integrovány do praxe kariérového poradenství. Vaše odpovědi budou použity pouze pro akademické účely a zůstanou anonymní. Děkujeme za Váš čas a ochotu se výzkumu zúčastnit.

Demografické údaje

1. Věk:

- ☐ do 30 let
- ☐ 31–40 let
- ☐ 41–50 let
- ☐ 51 let a více

2. Pohlaví:

- ☐ Muž
- ☐ Žena
- ☐ Jiná identifikace

3. Kolik let působíte jako kariérový poradce?

- ☐ méně než 1 rok
- ☐ 1–3 roky
- ☐ 4–10 let
- ☐ více než 10 let

Zkušenosti s integrací zdravých návyků

4. Zohledňujete ve své práci zásady zdravé výživy a tělesné aktivity při poskytování kariérového poradenství?

- ☐ Ano, pravidelně
- ☐ Ano, občas
- ☐ Ne, ale plánuji začít
- ☐ Ne, nezohledňuji

5. Pokud zdravé návyky do své praxe zahrnujete, jakým způsobem?

- ☐ Doporučuji klientům konkrétní změny v oblasti výživy
- ☐ Doporučuji klientům pravidelnou tělesnou aktivitu
- ☐ Poskytuji obecné rady o zdravém životním stylu
- ☐ Jiný způsob (uveďte) _____
- ☐ Nezahrnuji

6. Jaký vliv podle Vás má zdravá výživa na kariérové rozhodování?

- ☐ Velký vliv
- ☐ Střední vliv
- ☐ Malý vliv
- ☐ Žádný vliv

7. Jaký vliv podle Vás má tělesná aktivita na kariérové rozhodování?

- ☐ Velký vliv
- ☐ Střední vliv
- ☐ Malý vliv
- ☐ Žádný vliv

Bariéry a výzvy

8. Jaké překážky vnímáte při integraci zdravé výživy a tělesné aktivity do kariérového poradenství? (Vyberte všechny relevantní možnosti.)

- ☐ Nedostatek času během konzultací
- ☐ Nedostatek odborných znalostí v oblasti zdraví
- ☐ Nezájem klientů
- ☐ Nedostatek podpory ze strany zaměstnavatele
- ☐ Jiný (uved'te) _____

9. Jaké oblasti považujete za nejobtížnější při zavádění zdravých návyků do své praxe?

- ☐ Výživa
- ☐ Tělesná aktivita
- ☐ Obojí
- ☐ Nepovažuji to za obtížné

Možnosti zlepšení

10. Co by Vám pomohlo lépe integrovat zásady zdravého životního stylu do Vaší práce? (Vyberte všechny relevantní možnosti.)

- ☐ Další odborné vzdělávání v oblasti zdravé výživy a tělesné aktivity
- ☐ Větší podpora ze strany zaměstnavatele
- ☐ Specifické metodické materiály a nástroje
- ☐ Spolupráce s odborníky na výživu a pohyb
- ☐ Jiný (uved'te) _____

11. Jaká konkrétní doporučení byste ocenili, pokud jde o integraci zdravé výživy a tělesné aktivity do kariérového poradenství?

Závěrečné otázky

12. Myslíte si, že integrace zdravého životního stylu do kariérového poradenství by mohla zvýšit efektivitu Vaší práce?

☐ Ano

☐ Ne

☐ Nevím

13. Máte zájem o další vzdělávání v této oblasti?

☐ Ano

☐ Ne

Děkuji za Vaše odpovědi!

Příloha č. 2: Otázky pro polostrukturovaný rozhovor

Úvodní otázky: Profil poradce

1. Jak dlouho pracujete jako kariérový poradce?
2. V jakém prostředí působíte (např. škola, soukromý sektor, nezisková organizace)
3. Co vás vedlo k tomu, abyste začlenil/a zásady zdravých životních návyků do své praxe?

Hlavní téma: Integrace zdravých návyků

4. Jaké konkrétní aspekty zdravé výživy a tělesné aktivity zahrnujete do svého poradenství?
5. Jakým způsobem propojujete zdravé životní návyky s kariérními cíli klientů?
6. Máte k dispozici specifické materiály, nástroje nebo spolupracujete s odborníky na výživu a tělesnou aktivitu?

Přínosy integrace

7. Jaké pozitivní změny jste zaznamenal/a u svých klientů díky začlenění těchto prvků?
8. Považujete zdravé životní návyky za důležitý faktor při kariérovém rozhodování? Proč?

Výzvy a překážky

9. S jakými výzvami jste se setkal/a při integraci zdravých návyků do praxe?
10. Jak překonáváte nedostatek zájmu nebo odpor klientů vůči těmto doporučením?

Závěr a budoucnost

11. Co by podle vás mohlo zlepšit efektivitu propojení zdravých návyků a kariérového poradenství?
12. Plánujete v této oblasti nějaké další inovace nebo rozšíření svých služeb?

