

Univerzita Hradec Králové  
Ústav sociální práce

**Pozdně-moderní rodina a proměny solidarity  
mezi generacemi**

Diplomová práce

Autor:	Bc. Kristýna Ochmannová
Studijní program:	B6731 Sociální politika a sociální práce
Studijní obor:	Sociální práce
Vedoucí práce:	PhDr. Martin Smutek, Ph.D.



## Zadání diplomové práce

<b>Autor:</b>	<b>Kristýna Ochmannová</b>
Studium:	U14051
Studijní program:	N6731 Sociální politika a sociální práce
Studijní obor:	Sociální práce
<b>Název diplomové práce:</b>	<b>Pozdně-moderní rodina a proměny solidarity mezi generacemi</b>
Název diplomové práce AJ:	Post-Modern Family and Changes of Solidarity between Generations

### **Cíl, metody, literatura, předpoklady:**

Diplomová práce se bude zabývat proměnami mezigenerační solidarity v pozdně-moderní rodině. Práce se zaměří na roli prarodičů v současné rodině a možné skloubení této role s ekonomickou aktivitou, která je dnes od této generace vyžadována, a to především z důvodu stále se prodlužující délky života. Cílem empirické části je zmapovat postoje královéhradeckých zaměstnavatelů, kteří působí v oblasti sociálních služeb, a zjistit, jejich názory týkající se mezigenerační solidarity v souvislosti s konfliktem rolí u generace prarodičů. Zvolené metody a techniky: kvantitativní výzkumná strategie, metoda dotazování, technika: dotazník vlastní konstrukce.

CESARI LUSSO, V. Prarodiče, rodiče a vnoučata: o emočních, vztahových a komunikačních úskalích. Praha: Portál, 2011. KUCHAROVÁ, V., ŠTASTNÁ, A. (eds.). Partnerství, rodina a mezigenerační vztahy v české společnosti. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009. SINGLY, F. Sociologie současné rodiny. Praha: Portál, 1999.

Garantující pracoviště:	Katedra sociální práce a sociální politiky, Ústav sociální práce
Vedoucí práce:	PhDr. Martin Smutek, Ph.D.
Oponent:	prof. PhDr. Jana Levická, Ph.D.
Datum zadání závěrečné práce:	28.11.2014

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracovala pod vedením vedoucího diplomové práce samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne 22. 3. 2016

Bc. Kristýna Ochmannová

## **Poděkování**

Touto cestou bych ráda poděkovala PhDr. Martinu Smutkovi, Ph.D. za odborné vedení, vstřícnost, cenné rady a připomínky, které mi poskytl při zpracování této práce. Dále děkuji všem respondentům za jejich ochotu a spolupráci.

## **Abstrakt**

OCHMANNOVÁ, Kristýna. *Pozdně-moderní rodina a proměny solidarity mezi generacemi*. Hradec Králové, 2016. Diplomová práce. Univerzita Hradec Králové, Ústav sociální práce.

Diplomová práce se zabývá proměnami mezigenerační solidarity v pozdně-moderní rodině. Práce se zaměřuje na roli prarodičů v současné rodině a možné skloubení této role s ekonomickou aktivitou, která je dnes od této generace vyžadována, a to především z důvodu stále se prodlužující délky života. Mladí senioři se mnohdy nachází v rolovém konfliktu a svou roli prarodičovskou obtížně sladují s ostatními rolami ve svém životě. Teoretická část práce přináší vhled do celé problematiky, vysvětluje základní pojmy a potřebné souvislosti k danému tématu. Cílem empirické části je zmapovat postoje královéhradeckých zaměstnavatelů, kteří působí v oblasti sociálních služeb, a zjistit, jejich názory týkající se mezigenerační solidarity v souvislosti s konfliktem rolí u generace prarodičů. Výzkum je realizován prostřednictvím kvantitativní výzkumné strategie a zajímá se nejen o názory a zkušenosti zaměstnavatelů, ale také o to, jaká případná konkrétní opatření tyto zaměstnavatelé umožňují svým zaměstnancům pro usnadnění sladování pracovního a rodinného života.

**Klíčová slova:** pozdně-moderní rodina, mezigenerační solidarita, stárnutí, sendvičová generace, prarodiče, vnoučata, konflikt rolí, sladování rolí.

## **Abstract**

OCHMANNOVÁ, Kristýna. *Post-Modern Family and Changes of Solidarity between Generations*. Hradec Králové, 2016. Master Degree Thesis. University of Hradec Králové.

The thesis deals with changes of intergenerational solidarity in the late-modern family. It focuses on the role of grandparents in today's family and the possibility of combining this role with economic activity, which is required of this generation nowadays, mainly on account of the constantly lengthening life expectancy. Young seniors are often caught in a conflict of roles and they struggle to reconcile their grandparental role with the other roles in their life. The theoretical part provides an insight into the whole issue and explains the basic terms and necessary links for the given topic. The aim of the empirical part is to monitor attitudes of Hradec Králové employers working in social services and to find out how they regard intergenerational solidarity in connection with the conflict of roles in the grandparents' generation. The research is conducted by means of the quantitative research strategy and is targeted not only on opinions and experience of the employers, but also on possible concrete measures these employers apply to ease the reconciliation of work and family life for their employees.

**Keywords:** Late-modern family, intergenerational solidarity, ageing, sandwich generation, grandparents, grandchildren, conflict of roles, reconciliation of roles.

## **Obsah**

<b>Úvod .....</b>	<b>9</b>
<b>1 Rodina a stárnoucí společnost .....</b>	<b>12</b>
1.1 Definiční vymezení rodiny .....	14
1.1.1 Charakteristika pozdně moderní rodiny.....	16
<b>2 Solidarita a její podoby .....</b>	<b>21</b>
2.1 Mezigenerační vztahy a solidarita v rodině .....	23
2.1.1 Sendvičová rodina.....	26
<b>3 Prarodiče a jejich role v současné rodině .....</b>	<b>28</b>
3.1 Typologie prarodičů.....	30
3.2 Význam prarodičů ve výchově vnoučat.....	31
<b>4 Konflikt rolí u generace prarodičů.....</b>	<b>34</b>
4.1 Prarodičovství mezi prací, rodinou a aktivním stářím.....	35
4.2 Postavení starších pracovníků na trhu práce.....	39
4.3 Možnosti slučitelnosti prarodičovské a profesní role .....	42
<b>Shrnutí teoretické části.....</b>	<b>46</b>
<b>5 Výzkumné šetření .....</b>	<b>48</b>
5.1 Výzkumné cíle práce .....	48
5.2 Výzkumná strategie a využití výzkumné metody a techniky.....	48
5.2.1 Popis dotazníku.....	50
5.3 Operacionalizace dílčích cílů.....	52
5.4 Popis výzkumného souboru a organizace výzkumu .....	53
5.5 Způsob analýzy získaných dat .....	57
<b>6 Popis a interpretace výsledků dotazníkového šetření.....</b>	<b>58</b>
<b>Závěr výzkumného šetření a diskuze .....</b>	<b>78</b>
<b>Závěr .....</b>	<b>81</b>

<b>Seznam literatury.....</b>	<b>83</b>
<b>Seznam tabulek .....</b>	<b>92</b>
<b>Seznam grafů.....</b>	<b>92</b>
<b>Seznam příloh.....</b>	<b>93</b>
<b>Seznam použitých zkratek .....</b>	<b>93</b>



## Úvod

Stárnutí populace je jedním z aktuálních témat, které je diskutované napříč všemi obory. Ovlivňuje řadu celospolečenských oblastí a současně s dalšími demografickými trendy působí na mezigenerační vztahy, solidaritu a bezpochyby ovlivňuje i současnou podobu rodiny. Rodina v posledních dvaceti letech zaznamenala velké množství proměn. S přechodem společnosti z období industriálního do období postindustriálního se i rodina proměnila do své pozdně-moderní podoby. Tato změna je vnímána především v postupné proměně soukromého života, vztahů uvnitř rodiny a v podobě soužití partnerů/manželů. Současně se v souvislosti se stárnutím populace prodlužuje časový interval soužití více generací a z toho důvodu bude do budoucna kladen větší důraz na mezigenerační vztahy a solidaritu. Tyto modernizační procesy přinesly také proměnu trhu práce, jelikož v důsledku stárnutí populace bude pro udržitelnost systému potřeba dostatečná úroveň pracovní participace a to hlavně starších osob a žen. Již teď dochází k posouvání věkové hranice odchodu do důchodu a zároveň je zde požadavek na zvýšení účasti žen na trhu práce. Tento fakt však ovlivňuje hlavně roli prarodičovskou, především u babiček, které jsou častěji spojovány s pečovatelskou rolí v rodině. Nastává tak určitý paradox, kdy jsou prarodiče ještě zaměstnaní, tudíž nemohou převzít péči o vnoučata a mladé ženy po mateřské se nemohou vrátit na trh práce, jelikož nemají jak zajistit péči o děti.

Téma své diplomové práce jsem si vybrala z toho důvodu, že se jedná v důsledku stárnutí populace o téma, které stále častěji vyvstává na povrch. Většina dosud uskutečněných výzkumů je z velké části zaměřena na konflikt rolí a možnosti sladování pracovního a rodinného života v rámci role rodičů, nikoli však prarodičů, kteří jsou v tomto ohledu opomíjeni. Je třeba si uvědomit, že v současné době se i prarodiče nacházejí v konfliktu rolí a musí řešit otázku sladování zmíněných dvou sfér života. Prarodiče jsou v důsledku stárnutí populace, prodlužujícím se věku odchodu do důchodu a vitalitě, mnohdy stále ještě ekonomicky aktivní. Zároveň zastávají své role v rámci rodiny, které jsou od nich vyžadovány, včetně role prarodičovské. Důležité je zmínit, že tato generace také čelí stále častěji tlakům generací vyžadujících péči v rámci rodiny („sendvičová generace“). Z toho důvodu budou i pro ně možnosti skloubení ekonomické aktivity a rodiny významné a je třeba

s tím do budoucna počítat. Proto jsme se zaměřili právě na zaměstnavatele a jejich pohled a případné zkušenosti s touto problematikou.

Hlavním cílem této práce je zmapovat postoje královéhradeckých zaměstnavatelů, kteří působí v oblasti sociálních služeb, a zjistit, jejich názory týkající se mezigenerační solidarity v souvislosti s konfliktem rolí u generace prarodičů a v kontextu sladování pracovní a prarodičovské či pečovatelské role v rodině. Především nás zajímá, jaká jsou konkrétní opatření a zkušenosti zaměstnavatelů při sladování práce a rodiny u této generace. V rámci dílčích cílů tedy zjišťujeme názory zaměstnavatelů na mezigenerační solidaritu v současné post-moderní společnosti a roli prarodičů v současné rodině. Zajímá nás, zda zaměstnavatelé vnímají rolové přetížení u této generace a jaké mají případné zkušenosti. Posledním cílem je zjistit, jakým způsobem zaměstnavatelé zohledňují požadavky zaměstnanců na sladování pracovního a rodinného života. Pro potřeby našeho výzkumu bude využita kvantitativní výzkumná strategie a anonymní dotazník vlastní konstrukce jako výzkumný nástroj. K této strategii jsme přistoupili z toho důvodu, abychom mohli získat informace od velkého počtu organizací, jelikož nám jde o zmapování postojů a názorů zaměstnavatelů k dané problematice.

Poznatky našeho výzkumu by mohli být přínosné nejen pro samotné zaměstnavatele ze sféry sociálních služeb, ale také pro ostatní zaměstnavatele, kteří se například s tímto tématem nikdy nesetkali. Zároveň tím získáme určitý přehled o zpracování a řešení této problematiky v rámci sociálních služeb. Domnívám se, že by práce mohla být přínosem i pro širokou veřejnost jako zdroj informací o problematice sladování rolí u této generace, jelikož je na prarodiče v tomto ohledu zapomínáno.

Práce je dělena na část teoretickou a část praktickou. Část teoretická je poté dělena na čtyři hlavní kapitoly, které nám přiblíží zkoumanou problematiku. Změříme se tedy na rodinu ve stárnoucí společnosti, její proměnu a současnou podobu. Dále se budeme věnovat tématu solidarity a to i té mezigenerační, která je pro náš výzkum velice důležitá a představíme si také téma sendvičové generace, které je často dnešní generace prarodičů součástí a tudíž se požadavky na sladování rolí zvyšují. Zaměříme se též na roli prarodičů v současné rodině, jejíž proměně se budeme věnovat v praktické části této práce. V neposlední řadě se budeme zabývat konfliktem rolí u

generace prarodičů, kde si uvedeme všechny důležité skutečnosti o této problematice a možnosti slučitelnosti role zaměstnanecké a prarodičovské, což nás bude zajímat i v našem výzkumu. Metodologická část je poté členěna na popis výzkumného šetření, kde se seznámíme s cíli práce, výzkumnou strategií a představíme si výzkumný soubor. Zároveň bude popsána i realizace výzkumu. Druhou částí výzkumného šetření je již samotná interpretace získaných dat.

## 1 Rodina a stárnoucí společnost

Téma rodiny je v poslední době velmi diskutované, a to především v souvislosti s proměnami a vývojem, kterým procházela a v současnosti nadále prochází. Rodina jakožto významná sociální skupina, která má zásadní vliv na život jedince, je stěžejním tématem mnoha oborů. Na rodinu působí velké množství faktorů, kterým se přizpůsobuje. Dochází tak k její postupné proměně, což v dnešní době stěžuje její definovatelnost. Na základě těchto proměn označujeme současnou rodinu jako pozdně moderní. Významným demografickým trendem, jež ovlivňuje dnešní podobu rodiny, mezigeneračních vztahů a solidarity, je bezpochyby stárnutí populace. Z tohoto důvodu se nejprve budeme věnovat tomuto fenoménu a poté se již zaměříme na rodinu a její pozdně moderní podobu.

Významným soudobým demografickým procesem, který přináší řadu podstatných změn ve společnosti, je demografické stárnutí. Můžeme ho označit jako stěžejní trend v moderních společnostech, který souvisí s nízkou porodností, nízkou úmrtností, prodlužující se nadějí na dožití a migrací, což s sebou nese celou řadu otázek a nových souvislostí. Tento trend ovlivňuje jak úroveň celospolečenskou, tak i individuální (Svobodová, 2009). Za poslední desítky let se díky dnešní úrovni medicíny, systému zdravotnictví a způsobu života věková hranice výrazně posunula směrem nahoru, a tak dnes již není žádným překvapením potkávat osoby ve věku, který nebyl kdysi úplně běžný (Maclová, 2013). Dle Paillata (in Rabušic, 1995) je stárnutí fenoménem, který lidstvo ve své historii zažívá poprvé. Zvyšuje se podíl osob starších 60/65 let a současně dochází ke snižování podílu osob mladších 15 let, což má za následek změnu věkové struktury obyvatelstva. Osmiprocentní či vyšší podíl obyvatel ve věku 65 let a více, znamená pro populaci, že je označena jako stará či stárnoucí.

Dle Českého statistického úřadu představovaly k 31. 12. 2013 osoby starší 50 let 37,2 % z celkové populace, 40 % žen a 34 % mužů. Osob ve věku 65 a více žilo v tomto období v České republice 17,4 %, z toho bylo 20 % žen a 15 % mužů. Pro srovnání osoby starší 65 let v roce 2007 tvořily 14,6 % obyvatel naší republiky. Z tohoto porovnání můžeme vyzorovat stoupající tendenci stárnutí populace (CZSO, 2014). Do budoucna se očekává pokračující výrazné stárnutí obyvatelstva. Bude se snižovat podíl osob mladších 15 let a také podíl tzv. ekonomicky aktivních

osob, u osob starších 65 let se naopak počítá s nárůstem. V 50. letech 21. století se předpokládá nejvyšší počet obyvatel ve věkové kategorii 65 +, a to téměř dvojnásobný v porovnání se současným stavem (MPSV, 2015).

Stárnutí obyvatelstva ovlivňuje svými důsledky řadu oblastí veřejné politiky. Děje se tak současně s dalšími demografickými trendy např.: poklesem porodnosti, odsunem důležitých životních kroků do stále pozdějšího věku, snižování stability partnerského soužití a také stability rodin (rozvodovost, nesezdaná soužití). Problematika demografického stárnutí zasahuje do mnoha sfér života společnosti. Jeho dopady jsou velmi diskutované především z hlediska důchodového systému, trhu práce, bytové politiky a sociálních služeb (Kuchařová, 2009). Takovéto rychlé změny jsou velmi hluboké, mají a do budoucna budou mít, významný dopad na rodinu a rodinný život (Krebs, 2010). „*Chceme-li vytvářet rodinně příznivé společenské klima, nejde o to se zaměřit na výchovu jednotlivců, ale na různé formy působení na všechny subjekty vytvářející institucionální podmínky demografického chování.*“ (Kuchařová, 2009, s. 148). Dále mezi významná celospolečensky diskutovaná témata můžeme zařadit: harmonizaci rodiny a zaměstnání, genderovou rovnost, mezigenerační vazby a solidaritu, flexibilitu v důležitých životních přechodech (vzdělávací systém, trh práce a ekonomická neaktivita), (Kuchařová, 2009).

Stáří se stává velmi významnou etapou lidského života. Pro další generace zaměstnanců to znamená, že až do vysokého věku budou zůstávat v pracovním procesu z důvodu úbytku ekonomicky aktivních osob a z důvodu pokračujícího stárnutí populace tak, aby byl zachován poměr mezi produktivní a neproduktivní složkou obyvatelstva. Lidé v důchodovém věku budou stále častěji ekonomicky činnými, což pro ně bude znamenat mimo jiné i určitou vzdělanostní aktivizaci pro jejich možné uplatnění na trhu práce (Šerák, 2009).

Pro účel podpory stárnoucí společnosti a života seniorů přijala vláda České republiky tzv. „*Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017*“, ve kterém jsou zahrnuty průřezově oblasti týkající se stárnutí populace a vytvořeny priority všech přijatých opatření pro následující období, mezi které mimo jiné patří mezigenerační spolupráce a zaměstnávání starších pracovníků (MPSV, 2015). Podrobnější informace o tomto dokumentu viz příloha B.

## 1.1 Definiční vymezení rodiny

Rodina je prvním a nejdůležitějším sociálním prostředím, se kterým se dítě setkává (Krebs, 2010). Je vnímána jako malá společenská skupina, tedy společenství osob, které jsou navzájem propojeny příbuzenskými svazky. Vytváří se zde citové pouto, které je málokdy plně nahraditelné, vznikají silné vazby a i určitá vzájemná závislost (Strašíková, 2004). Rodina zásadně determinuje osobní vývoj dítěte a jeho vztahy k ostatním osobám a skupinám. Přenáší se zde specifické modely chování pro vytváření dalších vztahů ve společnosti. *„Rodina je tak významným přínosem pro celou společnost, pro její civilizační, kulturní a mravní úroveň.“* (Krebs, 2010, s. 374)

Jandourek (2012) uvádí, že rodina je skupina osob, která je spojená manželstvím, pokrevním příbuzenstvím či adopcí. Její členové tvoří jednu domácnost a probíhá mezi nimi vzájemná interakce. Obvykle se jedná o manžele, rodiče, děti a sourozence. Měli bychom rozlišovat mezi rodinnou skupinou a domácností, či pouhým sdílením společného bydliště. Domácnosti mohou zahrnovat více členů/strávníků a sdíleným bydlištěm můžeme chápat například studentské spolubydlení. Občas bývá manželství považováno rovnou za rodinu, ale její podstatou jako skupiny je soužití rodičů a dítěte či dětí, mnohá manželství jsou však bezdětná. V „Sociologickém slovníku“ nabízí Jandourek (2007, s. 206) trochu odlišné vymezení pojmu rodina a to takové, že se jedná o *„formu dlouhodobého solidárního soužití osob spojených příbuzenstvím a zahrnujícím přinejmenším rodiče a děti.“*

Rodina je považována za nejstarší sociální jednotku společnosti, která je vnímána jako základní. Z důvodu její výjimečnosti je v mnoha státech předmětem zvláštní podpory. Tato podpora je realizována prostřednictvím opatření rodinné politiky, která je významnou součástí sociální politiky státu. Rodinná politika za rodinu pokládá *„soubor společně bydlících a hospodařících manželů nebo partnerů s dítětem nebo dětmi nebo jednoho rodičů s dítětem nebo dětmi.“* (Krebs, 2010, s. 374). Hudecová (2009) považuje za rodinu sociální skupinu, která svým členům poskytuje následující hodnoty a potřeby: bezvýhradnou akceptaci jejich osobnosti, prostředí poskytující hmotnou i sociální ochranu, podporu autonomie člena rodiny, zajištění životních potřeb, vzájemnou podporu a také funguje jako zprostředkovatel při pronikání do společnosti (makrosociálního prostředí). Rodina je tedy sociální

skupina, která je považována za nejpřirozenější. Vyznačuje se schopností vzájemné spolupráce a solidaritou zajišťovat péči o své členy, kterým už od dětství pomáhá uspokojovat potřeby hmotné a duchovní. Její vznik je spontánní, zakládá se na osobních vztazích a svobodném rozhodnutí (Hudecová, 2009). Giddens (1999) rodinu jednoduše definuje jako skupinu osob, která je spjata příbuzenskými vztahy a kde jsou za výchovu dětí odpovědni její dospělí členové. Příbuzenské vztahy pak vnímá jako vzájemný vztah, který vzniká mezi jedinci sňatkem či pokrevními vazbami.

Jak je patrné, definic tohoto pojmu je velké množství. Jedno však mají společné, jedná o společenství či skupinu osob, kde jsou členové navzájem spjati určitými svazky, ať už manželskými či příbuzenskými. Zpravidla rodinu tvoří rodiče a jejich děti a toto uskupení můžeme označovat jako tzv. malou rodinu, na rozdíl od tzv. velké rodiny, která je charakterizována vícegeneračním společenstvím pokrevních příbuzných. (Haškovcová, 2010).

Hovoříme-li o definicích, je zajímavé zmínit, že v současné chvíli neexistuje zákonné vymezení pojmu rodina. Ani předešlý zákon 94/1963 Sb. o rodině, ani nový občanský zákoník č. 89/2012 Sb. vymezení rodiny neobsahuje.

V rámci definičního vymezení rodiny můžeme dále rozlišovat rodinu:

➤ **Základní a rozšířenou**

- základní rodina též označovaná jako manželská, atomární či nukleární. Je složena z rodičů a jejich potomků. Součástí základní rodiny jsou také děti osvojené či děti z předchozích partnerství/manželství. Rozšířená rodina zahrnuje i příbuzenstvo ze strany obou rodičů, především prarodiče. Předpokládá se, že všichni žijí ve společné domácnosti či alespoň blízko sebe, což ale není podmínkou. Je složena z více generací stejné příbuzenské linie.

➤ **Orientační a prokreační**

- orientační (primární) rodina je taková, ve které jedinec vyrůstá. Prokreační (sekundární) rodinu jedinec vytváří jako novou v dospělém věku manželstvím či partnerstvím, ve kterém se mu narodily děti.

➤ **Úplnou a neúplnou**

- neúplnou rodinu můžeme charakterizovat tím, že v ní chybí jeden z rodičů (rozvod, smrt, svobodná matka...). Úplnost může každá společnost chápat odlišně.

### ➤ **Nevlastní či rekonstruovanou**

- takto jsou označovány rodiny, v nichž je chybějící rodič (smrt, rozvod) nahrazen novým. Jeden z partnerů má tedy děti z předchozího vztahu, které vychovává společně s novým partnerem. Je to rodina, kdy jeden z rodičů je pro dítě vlastní a druhý nevlastní (Jandourek, 2007).
- Pokud si rodina dítě/děti osvojila nebo vykonává pěstounskou péči, označujeme takové rodiny jako „**náhradní**“ (Matějček, Dytrych, 1997).

Rodinu lze také dělit z hlediska plnění, či neplnění základních funkcí rodiny (viz příloha C). V evropských zemích bohužel přibývá rodin špatně funkčních, což je důsledkem nových tlaků, jež na rodinu působí. Životní tempo, vyšší nároky, společenská a politická situace a v neposlední řadě také situace ekonomická, ovlivňují rodinu natolik, že přestává plnit i své základní funkce. To vše jde ruku v ruce s rozpadající se industriální společností. Na ústupu je tradiční dvougenerační rodina typická pro industriální období. S přibývajícím počtem špatně funkčních rodin můžeme do budoucna očekávat tlak na státní orgány či jiné subjekty, aby funkce těchto rodin přebíraly (Kraus, 2015; Matoušek, Kroftová, 2003).

#### **1.1.1 Charakteristika pozdně moderní rodiny**

Jandourek (2007) ve svém „Sociologickém slovníku“ vymezuje postmodernismus jako pojem označující směry, které zpochybňují základní prvky moderny v oblasti umění, filozofie, psychologie a sociálních vědách. Zároveň také uvádí, že je to označení životního stylu a pocitu, který má převládat v současné společnosti. Dle Petruska (1996) se jedná o termín, který je nejednoznačně a kontroverzně chápáný a je vztahován ke způsobu života a životnímu stylu.

Z hlediska vývoje můžeme rodinu dělit na tradiční a tzv. moderní či v současnosti již postmoderní. Po dlouhá staletí byla rodina ve své tradiční podobě stabilní, byla založena obvykle na vícegeneračním soužití a rodiny byly na vnějším prostředí téměř nezávislé. Rodina působila především jako ekonomická jednotka (Krebs, 2010). Fungovala zde spolehlivě výměnná služba mezi generacemi a ekonomická vláda v rodině se předávala z generace na generaci (Haškovcová, 2010). Respektování křesťanské manželské morálky bylo základem rodinného chování, svazek muže a ženy



byl chápán jako nerozlučitelný a jeho účelem bylo plození dětí, které byly považovány za ekonomický přínos. Tradiční rodina se vyznačovala velkým počtem dětí, ale také zároveň vysokou dětskou úmrtností a nerovností mezi pohlavími (Krebs, 2010).

Mnoho významných proměn ve struktuře rodiny přineslo v 19. století období industrializace a s tím spojená urbanizace. V životním stylu a povolání nastaly prudké změny, které byly především důsledkem silných migračních pohybů z vesnic do měst za prací. Změny přineslo také uvolnění v oblasti uzavírání sňatků. Tímto procesem docházelo k postupnému rozpadu vícegeneračních soužití v rodinách (rozpad rozšířené rodiny), jelikož rodiče a prarodiče žili na odlišných místech. Tím také zaniklo i společné hospodářství jako zdroj obživy a snižovala se průměrná velikost domácností. Zároveň od 20. let minulého století docházelo k akceptaci liberálnějšího rozvodového zákonodárství, což mělo velký vliv na podobu rodin, včetně snižování počtu dětí v rodinách (Jandourek, 2012; Krebs, 2010). Také se snižoval význam náboženství, vztahy začaly být více neosobní, ochuzené o emoce, solidaritu a začínalo se prosazovat spoléhání sám na sebe, což zároveň přineslo určitou svobodu člověka oproti dřívějším dobám (Melichar, 2014). Po příchodu průmyslové revoluce se tedy objevila tzv. moderní rodina, která se lišila od předchozích modelů (Možný, 2003).

V posledních čtyřiceti letech působí v západoevropských společnostech určité demografické trendy, které ovlivňují podobu rodiny. Mimo jiných faktorů charakterizují přechod evropské společnosti a s tím i rodiny z období industriálního (odliv pracovní síly ze zemědělství do oblasti průmyslu) do postindustriálního (odchod pracovní síly z průmyslu do sektoru služeb), též od moderní k pozdně moderní společnosti. Tyto pojmy se v pracích mnoha autorů překrývají. Těmito trendy jsou: snižuje se sňatečnost a porodnost, zvyšuje se věk vstupu do manželství, stoupá počet rodin jen s jedním rodičem, slábne vazba mezi rodičovstvím a partnerstvím, zmenšuje se velikost rodiny, stoupá počet jednočlenných domácností („singles“), roste počet nesezdaných soužití, ve kterém je vychováváno dítě, zvyšuje se počet bezdětných partnerství, také stoupá počet rozvodů a klesá počet znovu uzavřených sňatků po rozvodu (Matoušek, Kroftová, 2003). Stejně na situaci nahlíží Jandourek (2012), který uvádí, že se začala prosazovat větší rovnost pohlaví, péče o domácnost je dnes často sdílenou činností mezi manželi či partnery, ženy častěji vydělávají

peníze, což dříve takřka neexistovalo. Zároveň se také proměňuje podoba soužití, partneři neuzavírají sňatek a děti vychovávají mimo manželství, vztahy mají často krátké trvání, zvyšuje se počet rozvodů a domácností pouze s jedním rodičem (Jandourek, 2012). Stále častěji se také můžeme setkat s termínem „mingles“, který vychází z anglického označení „married, but single“ (lze přeložit jako ženatý/vdaná, ale sám/sama). Jedná se o partnerské či manželské dvojice, které nežijí společně v jedné domácnosti, ale ve dvou oddělených a zároveň spolu udržují vztah, (Paulík Lichková, 2014). Místo zakládání rodin je preferována delší etapa vzdělávání, získávání zkušeností a zajištění pozic na trhu práce (Krebs, 2010).

Dle Matouška a Kroftové (2003) se ženy postupně emancipují a staly se tak zcela běžnou součástí trhu práce, což je z historického hlediska nevídané, jelikož pracující žena byla dříve raritou. *„Ve více ekonomické perspektivě, s tím jak postoupila emancipace žen na pracovním trhu, relativní výdělečný potenciál mužů klesl a manželský svazek se stal pro ženy i muže méně atraktivní.“* (Tomášek, 2003, s. 226).

V souvislosti s modernizačními procesy a s tím souvisejícími změnami na pracovním trhu jsme svědky určité „restrukturalizace“ partnerských vztahů v současné společnosti a také toho, jak se mění její charakter. Ten je stále více určován rozparem požadavků pracovního trhu a požadavků, které jsou dány mezilidskými vztahy (Beck, Beck-Gernsheim in Tomášek, 2003). Tím jak je ekonomika globalizovaná a dynamizovaná sice přináší určité možnosti ekonomického růstu a zvýšení příjmů rodin, ale to je zároveň vykoupeno vyšší mírou rizik a nejistot na trhu práce (Sirovátka, 2003, s. 39). Tato všeobecná nejistota, která je posilována dopady globalizace přinesla proměny soukromého života (Hašková, Uhde, 2014). V postindustriální společnosti se mění hodnoty. Nastává odklon od podřízenosti člověka k autoritám (pozemským či nadpozemským) a do popředí se dostává individuální svoboda, osobní rozvoj, sebeuplatnění a možnost volby (Matoušek, Kroftová, 2003). Je to společnost přinášející nové nejistoty a rizika, a to i nejistotu v rodinných vztazích. Prosazování individualismu, nezávislosti, volby, celoživotní kariéry apod. totiž přináší nové a méně stabilní rodinné způsoby soužití (Esping-Andersen et al. in Sirovátka, 2003). Význam nejistot je obvykle zvyšován v případě pečovatelského závazku v rodině. Tyto dvě hlavní nejistoty (rizika na trhu práce a nestabilita rodinných svazků) se překrývají

a znesnadňují rozhodování lidí, jelikož jistým způsobem blokují individuální volby společenského a pracovního uplatnění a také naplnění partnerských a rodičovských závazků (Sirovátka, 2003). Pracovní trh klade důraz na flexibilitu, mobilitu pracovních míst, preferováni jsou svobodní jedinci nemající závazky, aby mohli kdykoliv reagovat na měnící se podmínky trhu. Tato individualizace a pracovní seberealizace jedince zvyšuje nestabilitu partnerství a rodinného života, dochází k vyhýbání se dlouhodobým závazkům, rodičovství apod. (Beck, Beck-Gernsheim in Hašková, Uhde, 2014). „*Moderní společnost je společností jedinců a nikoliv rodin.*“ (Beck in Kraus, 2015, s. 9).

Rodinu současné doby bychom mohli vnímat jako více uzavřenou, izolovanou, která má svůj vnitřní svět. Vzdávajícím trendem je oddělování života jednotlivých generací, sousedské vztahy ztrácejí na významu a sílí tendence uniknout do „klidu“ rodiny před záplavou podnětů, přetechnizovaným a medializovaným životem. Rodina je daleko menší oproti rodinám tradičním, a to nejen počtem členů, ale i počtem a intenzitou vzájemných vazeb (Kraus, 2008, 2015). Hustá síť sociálních vazeb rodiny a vzájemná podpora se dnes dostává do konfliktu s pocitem nezávislosti a jeví se jako překážka svobody jedince. Zároveň však může být záchranným bodem a určitou jistotou v době nejasných norem a pravidel. Je to určitý paradox, jelikož současná doba spíše význam rodiny posílila. Rodina je považována za jakési útočiště před složitostí dnešního světa, zdroj podpory a pomoci (Kraus, 2015; Matoušek, 2003).

Dále můžeme zaznamenat trend, kdy stát, jeho subjekty či nestátní organizace přebírají dřívější kompetence rodiny – navštěvování kolektivních organizací v dětství, trávení volného času a různých aktivit odehrávajících se většinou mimo rodinu a dosti často jsou lidé i na sklonku svého života umístěni do nějakého sociálního či zdravotnického zařízení (Matoušek, Kroftová, 2003). Tradiční rodina byla postavena na plné ekonomické solidaritě, kdežto současná rodina očekává, že část zátěže při péči o její členy převezme stát (Matoušek, 2003). Tímto je snižována závislost rodiny na podpoře příbuzných, sousedské výpomoci, ženy na muži a dítěte na rodičích (Singly, 1999). Právě v souvislosti s úlohou státu v rodině hovoří Matoušek a Kroftová o nenápadné proměně postmoderního sociálního státu na obrovskou náhradní rodinu všech občanů (Matoušek, Kroftová, 2003). Dle Možného (2003) je jednou z významných hodnot

odlišujících tradiční rodinu od moderní právě vědomí, že se musíme postarat o své stárnoucí rodiče, jelikož v pozdně moderních společnostech přebírá tuto starost stát. K tomuto Kuchařová (2002, s. 65) uvádí, že „*stát v minulosti převzal na sebe nemalou část z rodinných funkcí a rodiny se naučily na jeho pomoc spoléhat, takže staří „s úlevou osvobozují“ své děti ze závazků vůči nim a střední generace necítí vždy náležitou míru odpovědnosti za péči o stárnoucí rodiče*“. Spontánní solidarita mezi generacemi nemůže být zcela nahrazena institucionalizovanou solidaritou sociálního státu (Možný, Přidalová, Bánovcová, 2003). Sociální stát adresováním podpory a pomoci přímo jednotlivci podporoval rozvoj individualizace, jelikož jedinec již nebyl odkázán na oporu ve formě rodiny či jiných skupin (příbuzní, sousedé apod.), protože je zde instituce (sociální stát), která se o něho a jeho blízké v případě potřeby postará (Keller, 2009).

Postmoderní společnost se setkává s řadou problémů, které souvisí především se změnami demografickými, a to zejména s nízkou porodností, která zapříčiňuje rostoucí výdaje sociálního státu (důchody, zdravotní péče, péče o staré lidi). Je proto potřeba neustále přemýšlet o možných změnách financování důchodových systémů a o modernizaci systémů sociálního zabezpečení, což ale do budoucna nebude dostačující (Sirovátka, 2003). Zhoršuje se poměr mezi těmi, kteří sociální stát financují a těmi, co z něho mají prospěch, jelikož narůstá počet lidí závislých na přerozdělování příjmů od státu (Keller, 2009). Bude třeba hledat účinné sociální a ekonomické odpovědi na změny rodinného chování. Sirovátka (2003) považuje za rozhodující dva faktory: dostatečnou úroveň fertility a dostatečnou úroveň pracovní participace, a to především starších lidí a žen. Otázkou však je, zda je to v současné době reálné.

Dle Krause (2015) zaznamenala rodina v posledních dvaceti letech v rámci transformace celé společnosti takové proměny, kterých za celá desetiletí předtím nedosáhla. Tyto změny, kterými prošla a neustále prochází, jsou adaptací na složitou moderní dobu tak, aby mohla dále přežít jako životaschopná instituce. „*Rodina přímo i nepřímo reflektuje stav společnosti a podmínky, které pro ni společnost vytváří.*“ (Kraus, 2015, s. 19).

## 2 Solidarita a její podoby

Solidarita je vymezována jako soudržnost, pospolitost či vzájemná podpora (ABZ.cz, 2005-2015). U příslušníků nějakého sociálního celku vyjadřuje určitý pocit sounáležitosti. V literatuře můžeme narazit na různé druhy solidarity. Např. solidarita „askriptivní“ neboli připsaná, která vyplývá z příslušnosti na základě nějakého přirozeného znaku, jako je stáří či pohlaví. É. Durkheim rozlišuje dva typy solidarity a to mechanickou (kolektivní vědomí, stejný pohled na svět a stejná interpretace podstatných záležitostí, dílčí společenské struktury, založena na historických tradicích, individualita pohlcena) a organickou (oslabování tradičních pout, dělba práce – vzájemná odkázanost jednotlivých částí sociálního celku, organizované velké struktury, osobní identita jedince, rozvoj individuality), (Jandourek, 2007).

Sociální solidarita je i jedním z významných principů sociální politiky. Také v tomto případě vyjadřuje vzájemnou podporu či sounáležitost, lidské porozumění, pospolitost a odpovědnost. „*Souvisí především s utvářením a rozdělováním životních podmínek a prostředků jedinců a sociálních skupin (zejména rodin) v zájmu naplňování ideje sociální spravedlnosti. Základem tohoto myšlenkového konceptu je poznání o nutnosti harmonické spolupráce mezi lidmi.*“ (Krebs, 2010, s. 32). Člověk je společenská bytost, je odkázán na soužití ve společnosti a i z toho důvodu je svou existencí určitým způsobem závislý na druhých. Solidarita tedy vyjadřuje, že jsme tu také pro druhé a nejenom sami pro sebe. Je založena na ochotě lidí svobodně se podřídit zájmům širšího společenství a jejím úsilím je sjednocování zájmů, především hmotných životních podmínek. Její hodnotovou podstatou je pomoci zajistit důstojné podmínky všem, podporovat sociální soudržnost ve společnosti a preventivně působit proti sociálnímu napětí. Důležité je však uvést, že solidarita v tomto pojetí by neměla jedince vést k nesoběstačnosti a ekonomické neprosperitě, proto musí být její podoba a rozsah vhodně zvoleny (Krebs, 2010). T. G. Masaryk k tématu solidarity uváděl, že člověk má určitý prospěch, který mu skýtá společnost a pokud se zříká svých práv a privilegií ve shodě s ideou solidarity, splácí pouze svůj dluh vůči společnosti a minulým generacím, jejichž statky užívá a jsou mu k dispozici. Povinností všech je pak solidárně pracovat na rozšíření tohoto bohatství. Solidaritu tedy považoval za určitý etický příkaz (Masaryk in Krebs, 2010).

Keller (2009) ve své knize „*Soumrak sociálního státu*“ uvádí, že předpokladem pro fungování společnosti nebo dokonce pro její prostou existenci je určitá míra mezilidské solidarity. Pokud by ze společnosti zcela vymizely solidární vazby, znamenalo by to pro ni kolaps a válku všech proti všem. Působením trhu a státní moci jsou postupně rozkládány a nahlodávány primární formy solidarity. Postupující rozklad primární solidarity můžeme zaznamenat v souvislosti s industrializací v první polovině 19. století, avšak nové mechanismy sociálního zajištění nestačily vyrůst, což přineslo velké sociální napětí ve společnosti. Začala se tedy rozvíjet uměle budovaná (sekundární) solidarita, která se projevovala ve formě: almužen, církevních charit, špitálů a sirotčinců. Vrcholem sekundární solidarity, která se postupem času stávala stále systematictější, je instituce sociálního státu, která se snaží uměle nahrazovat primární sociální oporu, pocit bezpečí systémem pojištění (pro zaměstnance). Spolu s vývojem sociálního státu však dochází k oslabování všech forem solidarity a v průběhu druhé poloviny 20. století tato „desolidarizace“ sílí, to má vliv na mnoho oblastí, kde dochází k poklesu solidarity, a na konci 20. století se již hovoří o krizi sociálního státu. Pokles solidarity ovlivňuje mnoho oblastí, které jsou zasaženy vnitřními problémy sociálního státu, v souvislosti s flexibilizací práce, krizí rodiny a v důsledku stárnutí populace.

Bylo by chybné vnímat solidaritu pouze jako pozitivní či jako negativní koncept. Sociální politika musí umět hledat určitý kompromis a činit volbu, která bude podporovat solidaritu žádoucím směrem. Může být vnímána jako pozitivní, žádoucí, aktivující, podporující sociální harmonii a prosperitu, ale také jako nežádoucí, demotivující, zpomalující ekonomický vývoj, podporující závislost, nesoběstačnost a parazitismus (Krebs, 2010).

Vzhledem k tomu, že pojetí solidarity je nejednoznačné, můžeme zaznamenat různé formy, různé projevy a důsledky, způsob realizace i různou míru, takže na ni můžeme nahlížet i z různých hledisek.

- Vertikální – např. solidarita mezinárodní (světové nadnárodní organizace např. WHO apod.), celostátní (organizovaná a naplňovaná státem), místní či regionální (podniky, firmy, obce apod.) a solidarita domácností, rodin a jednotlivců (vnitrorodinná solidarta).

- Horizontální – mezigenerační solidarita, solidarita zdravých a nemocných, bezdětných s rodinami s dětmi apod.
- Spontánní, dobrovolná – přirozená, všemi oceňovaná, vzdání se dobrovolně některých privilegií ve prospěch druhých na základě pokrevní vazby, náklonnosti, milosrdenství, soucitu apod. Je základem dobročinných a charitativních aktivit, je třeba ji podporovat.
- Vynucená, nedobrovolná – solidarita vynucená státem – daně, platba pojistného v rámci povinného veřejného pojištění, redistribuce (Krebs, 2010).

## 2.1 Mezigenerační vztahy a solidarita v rodině

I mezigenerační vztahy dostávají dnes jinou podobu a jsou doprovázeny řadou problémů, a to v důsledku změn, kterými prošla rodina i celá společnost (Kraus, 2015). Demografické trendy, které mimo jiné představují situaci, kdy se prodlužuje časový interval soužití více generací, a zároveň také ekonomická krize přináší určité společenské napětí mezi generacemi, čemuž je nutno čelit podporou solidarity, dialogu a spolupráce všech generací (MPSV, 2014, Kraus, 2015).

Důležitým aspektem života, a to nejen ve stáří, jsou mimo jiné také rodinné vztahy a mezigenerační výpomoc (Svobodová, 2009). U teoretiků modernity panuje shoda, že typickým znakem pro moderní společnosti je omezení spontánní solidarity, která je nahrazována smluvními vztahy, což se týká i malých a středních sociálních skupin. Na menší a menší společenské skupiny se zmenšuje osobní identita, až zbyde to, čemu se říká individuace. Zužuje se význam rozšířené rodiny a posiluje se význam základní (nukleární) rodiny. Zaznamenáváme uvolňování vztahu mezi rodinou prokreační a rodinou orientační, což je označováno za součást modernizačního procesu. Zároveň i přes posilování významu nukleární rodiny, dochází uvnitř ní k oslabování vztahů mezi rodiči a nedospělými dětmi (Možný, 2003). Katastrofické předpovědi o tom, jak klesá rodinná soudržnost a jaké hrozby přináší současná podoba rodiny (rozvolněnost vztahů, rozvodovost apod.) nezměnily fakt, že i přesto všechno rodina zůstává nejvýznamnější institucí socializace a opěrným bodem člověka (Singly, 1999).

Základem dobrých rodinných vztahů a kvality života je bezpochyby mezigenerační komunikace, jejíž prostřednictvím lidé dospívají k rozumění a dorozumění. V současné době je však i tento dá se říct samozřejmý prostředek v ohrožení, jelikož se zrychluje tempo života, ubývá přímé komunikace a to i v rodině. Jsme zahlcováni

podněty a úspěšnost společenství i jedince je vytvářena ve vztahu k této rychlosti a schopnosti jí dostatečně využít ve svůj prospěch (Semrádová, 2005).

V souvislosti s mezigenerační solidaritou byl charakterizován týmem V. L. Bengtsona nejkompexnější model, který se zaměřoval na šest následujících dimenzí mezigenerační solidarity: 1) citová solidarita (vyjadřuje city, které jeden člen rodiny vyjadřuje ke druhému), 2) solidarita kontaktů (též asociační sol., která vyjadřuje typ a frekvenci kontaktů se členy rodiny – matkou, otcem, dcerou, synem), 3) solidarita souhlasu (tento typ vyjadřuje rodinnou shodu v názorech, hodnotách a přesvědčeních a hodnocení vnímané podobnosti), 4) solidarita pomoci (též funkční sol., která vyjadřuje stupeň a frekvenci mezigenerační podpory, směny, pomoci), 5) normativní solidarita (či solidarita rodinných závazků, očekávání či předpoklad vzájemných závazků mezi dětmi a jejich rodiči a také normy, které vyjadřují důležitost rodinných hodnot), 6) strukturní solidarita (také solidarita příležitostí či možností, vyjadřuje konkrétní podmínky uskutečnitelnosti, příležitosti, možnosti pomoci a podpory – vzdálenost/blízkost rodičů a dětí, počet členů rodiny a jejich zdraví (Bengtson, Roberts in Jeřábek, 2013). Dále Silverstein a Bengtson (in Jeřábek, 2013) dospěli k pěti typům mezigeneračních vztahů: 1) pevně spojené – velké sepětí, časté kontakty, vzájemná pomoc, 2) společenské – časté kontakty, dostatečné sepjetí, není zde vzájemná pomoc, 3) intimní, ale vzácné – projevované city, shoda v názorech, je zde však vzdálenost, 4) z povinnosti – blízkost a kontakty, průměrná míra pomoci, bez emocionálních vazeb a shody, 5) izolované – bez vzájemných vazeb, blízkosti a pomoci.

V rámci mezinárodního srovnávacího výzkumu: *Hodnota dětí a mezigenerační solidarita* bylo zjištěno, že česká populace zatím stále „*vykazuje relativně vysokou úroveň mezigenerační solidarity*“ (Možný a kol. 2004, s. 58), což vyplývá i z výsledků výzkumu „*Muži a ženy v ČR: životní dráhy a mezigenerační vztahy* (GGS: Generations and Gender Survey)“. Z šetření také vyplynulo, že lidé jsou toho názoru, že by měla mezi rodinnými příslušníky fungovat vzájemná (obousměrná) podpora a pomoc. Tato obousměrnost vyjadřuje poskytování pomoci a podpory jak ve směru rodiče ke svým dětem a vnoučatům, tak i naopak, tedy ze strany dětí k jejich rodičům (Svobodová, 2009). V tomto případě je důležité dávat pozitivní příklad svým dětem, jelikož je velmi pravděpodobné, že to, jak se budeme chovat ke svým rodičům,



prarodičům svých dětí, se nám (až zestárneme) může se značnými úroky vrátit. Měli bychom svým chováním dětem dávat určitou ukázkou či návod, jak bychom si přáli, aby se k nám chovaly, až zestárneme a budeme v podobné situaci (Strašíková, 2004). V období, kdy nejstarší generaci již dochází sil, by měl fungovat určitý princip, kdy péče, kterou věnovali prarodiče svým dětem a vnoučatům, by jim měla být nyní opětována právě v této etapě života (Žumárová, 2012). Mezigenerační pomoc a podpora má mnoho podob. Můžeme zaznamenat pomoc finanční, materiální, fyzickou – pomoc při běžných aktivitách či poskytování péče např. vnoučatům, nemohoucím rodičům atd., ale také podporu morální a duševní, která je vnímána jako důležitá, a to hlavně v obtížných životních událostech. Především zdravotní stav a soběstačnost staršího člověka či seniora následně ovlivňuje směr a podobu pomoci (Svobodová, 2009). S proměnami rodiny k postmoderním tendencím, vyznačujícím se mimo jiné nárůstem rozvodů, vstupuje stále více rozvedených osob do seniorského věku, čímž je ohroženo poskytování péče mezi partnery/manželi a dětmi, taktéž vnitrogenerační a mezigenerační solidarita. Zároveň je zaznamenán nárůst osob žijících osamoceně, bez partnera, a osob, které jsou bezdětné, tudíž zde nelze ve velké míře spoléhat na péči v rámci rodinné solidarity, což také často komplikuje fakt velké vzdálenosti mezi jednotlivými členy rodiny rozšířené. Migrace a rostoucí mobilita však ztěžuje situaci i rodinám s dětmi a hlavně těm neúplným, kde je pouze jeden rodič (Dudová, 2014). Na mezigenerační vztahy také působí prodlužující se věk odchodu do důchodu a situace na trhu práce, jelikož v důsledku těchto faktorů se například snižuje dostupnost babiček v předdůchodovém věku, což následně ovlivňuje situaci mladých rodin. Nehledě na to, že význam prarodičů pro rodinu a především v působení na děti, byl mnohokrát prokázán (kapitola 3.2), (Kraus, 2015).

Také již není typické vícegenerační bydlení, tedy spolužití v jedné domácnosti a pro mnoho starších či starých lidí je více atraktivní bydlet odděleně od mladší generace. Každá generace si tak uchovává svoje teritorium, citová vazba a určitá závislost mezi nimi však přetrvává, jelikož většina dětí bydlí nedaleko od svých rodičů, což umožňuje, aby mezi sebou udržovali pravidelný kontakt (Kraus, 2015). Singly (1999) dodává, že pokud rodiče pomáhají svým dětem (půjčování peněz či jiný druh pomoci), mladý pár s tím většinou souhlasí, ale jen pokud necítí ohrožení své nezávislosti, například očekávaným závazkem určité protislužby či přílišnou závislostí na rodičích.

Haškovcová (2010) k tomuto problému uvádí, že přílišná pomoc ze strany rodičů/prarodičů však může nezávislost střední generace spíše omezovat, jelikož ta pak spoléhá, a to především finančně, na jejich podporu.

Abychom dokázali ve společnosti podporovat úctu ke stáří, mezigenerační solidaritu a vytvářet pozitivní obraz o seniorech je třeba nezapomínat také na vzdělávání všech věkových kategorií, čímž se zabývá tzv. „proseniorská edukace“ (Šerák, 2009). Mezigenerační soudržnost je však silně ovlivněna sociokulturními vlivy příslušné společnosti (Žumárová, 2010). „*Role rodiny a soužití generací bude mít nezastupitelný význam při řešení problémů spojených se stárnutím populace v budoucnu a při realizaci politiky stárnutí v naší společnosti. Proto je třeba mnohem více posilovat roli rodiny a zdůrazňovat její význam pro zdravý vývoj společnosti.*“ (MPSV, 2014, s. 4).

### **2.1.1 Sendvičová rodina**

V souvislosti s mezigenerační výpomocí je nezbytné zmínit také poměrně nový fenomén dnešní stárnoucí společnosti a to pojem „sendvičová (sandwichová) generace“. Zatímco v USA je toto označení již běžně užíváno a jsou k dispozici i oficiální statistiky, v českých podmínkách tomu tak ještě není. Jedná se o zcela nový trend, se kterým se bude novodobá společnost setkávat stále častěji.

Pokud bychom měli definovat, co označení „sendvičová rodina“ vlastně znamená, využijeme vymezení od Bertini (2013), která takto označuje osoby ve středním věku nacházející se v situaci mezi péčí o své nezaopatřené děti a stárnoucí rodiče. Tito lidé stojící uprostřed mezi dvěma generacemi jsou přirovnáváni k náplni do sendviče, jelikož se snaží pečovat a naplňovat potřeby jak svých potomků, tak seniorů v rodině. Hasmanová Marhánková (2011, s. 12) uvádí, že se jedná o fenomén, kdy „*lidé v produktivním věku s dětmi ještě plně neosamostatněnými přebírají rovněž závazek o stárnoucí rodiče. Jsou tak vystaveni dvěma odlišným typům nároků na péči.*“ Hagestad in Hašková a Uhde (2014) zmiňuje, že současná společnost se vyznačuje tzv. vertikalizací rodinných vazeb, což ovlivňuje rozložení požadavků na péči. Příkladem je tzv. „sendvičová situace“, kdy na jedné straně je jedinec vystavován požadavku na péči od mladší generace (dětí či vnoučat) a na druhé straně od starší generace (rodičů).

Zvýšenou pravděpodobnost vzniku takovéto situace mají matky odkládající rodičovství do pozdějšího věku, kdy i jejich matky měly děti později.

Toto vymezení ukazuje, že se nemusí nutně jednat pouze o nárok na péči ze strany nezaopatřených dětí, ale pomoc mohou vyžadovat také dospělé děti (případně vnoučata). Jedná se o podporu mladé rodiny, rozvoj další generace, což je kombinováno s péčí o starého rodiče. Starší generace je tak vystavována tlaku požadavků obou krajních generací a je tedy nazývána jako sendvičová (Vágnerová, 2000).

Jak již bylo uvedeno výše, jedná se o další fenomén, který se objevuje v souvislosti se stárnutím populace. Naděje na mnohem delší život, než tomu bylo dříve, s sebou přináší situaci, kdy má stále více osob střední generace rodiče dosud na živu, ale bohužel mnozí z nich trpí zdravotními problémy, které představují i vyšší nároky na péči (Bertini, 2013). Celkové snižování porodnosti a případné odkládání rodičovství do stále vyššího věku tak představuje stav, kdy je střední produktivní generace ještě v roli pečujících rodičů a zároveň jejich stárnoucí rodiče vyžadují asistenci (Hasmanová Marhánková, 2011). Z důvodu těchto demografických trendů jsou totiž rodiče této generace starší a jejich potomci mladší oproti minulosti (Bertini, 2013). Obstarávání této dvojí péče je často kombinované se zaměstnáním a péčí o domácnost, což na tyto osoby klade značné nároky a dochází tak často ke konfliktu rolí. Práce mimo domov pak vše ještě komplikuje, jelikož je daleko obtížnější vyvážit potřeby dětí a rodičů s nároky zaměstnání (Bertini, 2013; Hasmanová Marhánková, 2011).

Ten, na kom je hlavní díl péče, by měl tedy umět najít způsoby, jak snížit vlastní zatížení a usnadnit si komunikaci. Pokud je to možné, můžeme se snažit o propojení svých rodičů se svými dětmi, tedy jejich vnoučaty. Je to jeden ze způsobů, jak si může pečovatel trochu odpočinout a uvolnit si ruce k jiným úkolům. Pokud děti tráví čas se svými prarodiči, může mezi nimi docházet k vzájemnému mezigeneračnímu obohacování, nehledě na to, že se tím posiluje jejich vztah. Děti se učí empatii a dávání a prarodiče jsou potěšeni, že s nimi vnoučata tráví čas, což v nich může zároveň udržovat pocit užitečnosti. Samozřejmě je velmi důležitý věk dětí a zdravotní stav jejich prarodičů, od těchto faktorů se pak odráží možnosti společně tráveného času (Bertini, 2013).

### 3 Prarodiče a jejich role v současné rodině

Lašek (2011) uvádí, že každý člověk zaujímá různé statusy a role, jakožto člen různých sociálních skupin. Osvojujeme si různé vzorce sociálního jednání a učíme se příslušným rolím v rámci sociálního učení. To, jak se máme chovat k druhým lidem, nám předpisují úlohy, které na sebe bereme ve svém společenském životě. I během jednoho dne se můžeme ocitnout v mnoha různých rolích a to buď krátkodobých (fanoušek, divák, cestující v autobuse) či dlouhodobých (syn, dcera, otec, partner, učitel). „*Role je tedy předpisem pravidel, jak se máme chovat, majíce různý status.*“ (Lašek, 2011, s. 29). Status, pak je vyjádřením určité hodnoty postavení v konkrétní skupině (Lašek, 2011). Svě chování přizpůsobujeme dle situace a role, ve které se zrovna nacházíme. Jinak se chováme v okruhu nejbližších a jinak například v zaměstnání, kde zároveň rozlišujeme chování vůči nadřízeným, spolupracovníkům nebo podřízeným. Automaticky se přizpůsobujeme různým společenským rolím a očekáváním, která se k dané roli vztahují. Už v raném dětství si osvojujeme určité vzorce chování/role a učíme se rozlišovat chování vůči ostatním osobám (rodině, vrstevníkům, dospělým, autoritám apod.), (Matějček, Dytrych, 1997).

Lidská osobnost se pozvolně formuje v období dětství, kdy je také nejvíce ovlivněna. Největší vliv v raném dětství mají bezpochyby rodiče, ale postupně se v tomto procesu zapojují i ostatní členové širší rodiny, a to především prarodiče. Mezi prarodiči a vnoučaty vzniká vztah, ve kterém se obě strany navzájem ovlivňují a obohacují, zároveň však do vztahu musí i něco vložit. Role prarodičů je velmi významná, ale bohužel je často opomíjena. Je to vztah velmi zásadní pro obě strany, ale nesmíme opomenout, že i tyto vztahy jsou zasazeny do aktuální společenské situace (Žumárová, 2010).

Úloha spojovacího článku či jakéhosi tmelu se očekává od nejstarších členů rodiny, kteří by měli zastřešovat široké rodinné společenství, a to svou zkušeností, emocionální stabilitou a nezištnou láskou, to oni dokáží odevzdat následné generaci pozitivní rodinnou tradici. Spolupodílejí se na výchově svých vnoučat a pravnoučat tím nejlepším, co v sobě mají, jelikož i oni mají vliv a odpovědnost za jejich výchovu (Strašíková, 2004). Bohužel je stále častěji s proměnou rodinného života zaznamenáno mnoho situací, ve kterých rozvíjení vztahu prarodičů s vnoučaty není lehké. Nejčastěji

jsou příčinou tohoto blokování určité neshody, nedorozumění a napětí v rodině (např. mezi matkou/otcem a synem/dcerou, tchýní a snachou atd.), rozdílné názory na život, výchovu či jiné důležité oblasti, případně se stává problémem vzdálenost (rodina bydlí daleko od prarodičů), čímž dochází k oslabování vztahu. Také se může stát, že odloučení prarodičů a vnoučat nastane po rozvodu či rozchodu rodičů a jejich vzájemné setkávání není podporováno nebo mu je bráněno ze strany jednoho z rodičů. Malé dítě je pak mnohdy prostředkem k vydírání a pomstě. Je třeba si uvědomit, že kvalita i kvantita vztahu s vnoučaty je filtrována přes rodiče (Cesari Lusso, 2011).

Dle výzkumu Hasmanové Marhánkové (2015), která zjišťovala normativní očekávání spojené s rolí babičky v současné české rodině, se matky domnívají, že by prarodiče neměli zasahovat do výchovy vnoučat a jejich role by měla být spíše v pozadí s respektem k autoritě rodičů (norma nezasahování). Dále se výzkum věnoval „normě dostupnosti“, kdy se shodně matky i babičky domnívaly, že tzv. „správná babička“ by měla pomoci kdykoliv a v případě potřeby vnoučata pohlídat. Je zde silná norma očekávané pomoci (různých forem pomoci, nejen v souvislosti s péčí) od starší generace. Tedy ideálně být vždy k dispozici, ale nezasahovat do záležitostí rodiny. Mnohdy se již babičky proti této představě být vždy k dispozici ohrazují a stanovují si určité mantinely, což může přinést i konflikt s očekáváními střední generace. Prarodiče se již nechtějí sebeobětovat a omezovat ve prospěch svých dětí s tím, že je jejich prarodičovská role se vším všudy naprosto „automatická“ na úkor jejich osobního života. I prarodiče mají právo říci „ne“. Třetí normou je tzv. „norma aktivity“, dle které by ideální babička měla být „aktivní babička“, která nezajišťuje pouze péči, ale vnoučatům přináší také zábavu a zážitky a zároveň má své zájmy, kterým se věnuje. Prarodiče jsou v současné době nositeli mnoha rolí, které se snaží sladit a mnohdy se již hovoří o přetížené roli prarodičů či o konfliktu rolí u této generace. Především role pracovní pak stěžuje působení v ostatních rolích. Na generaci prarodičů jsou kladeny čím dál větší nároky, a to včetně nároků „aktivního stárnutí“ a požadavků střední generace na péči o vnoučata. Co se týká proměny prarodičovství, matky i babičky se shodly, že v současné době jsou prarodiče vystavováni vyšším nárokům v porovnání s dřívějšími generacemi v kontextu sladování pracovní sféry se sférou osobní, především pečovatelskou. Dříve byla generace babiček soustředěná na péči a v jejich roli jim nekonkurovaly koníčky ani zaměstnání. Pro současnou generaci babiček je

charakteristické označení „aktivní“, „moderní“ (budování vztahu s vnoučetem, zábava, péče), předchozí generace byly označeny za „pasivní“ (péče o dítě a starost o domácnost).

Být prarodičem rozhodně není role vrozená, a proto je důležité ji náležitě den po dni budovat. Nelze se na ni nějak výrazně předem připravit, jelikož se jedná o roli plnou překvapení a nečekaných zvrátů (Cesari Lusso, 2011). Prarodičovství stejně tak jako jiné životní kroky a role by měly být správně načasované, jelikož narození dítěte je výrazným zásahem do života celé rodiny a nikdo se budoucích prarodičů neptá, zda chtějí být babičkou a dědečkem, ale prostě se jimi jednoho dne stanou a musí se s touto novou rolí sžít (Matějček, Dytrych, 1997). Jedná se o jednu z těch rolí, která potvrzuje vlastní stárnutí. Proto nemusí být vždy přijímána zcela bezproblémově a mohou se objevovat jak negativní, tak i ambivalentní pocity (Vágnerová, 2000, s. 425). Pro některé prarodiče je to naprosto přirozené, jiným to může činit značné problémy, jelikož se ještě necítí být dostatečně zralí pro tuto roli. Otázka správného načasování je však velmi individuální a každý jedinec se k této situaci staví odlišně. Pokud jsou prarodiče příliš mladí, dosud ekonomicky aktivní či příliš zaneprázdnění svými soukromými aktivitami, můžou pro ně vnoučata znamenat spíš překážku v jejich dosud nesplněných životních cílech. Někteří dokonce roli prarodiče striktně odmítají, snaží se ji zatajit před svým okolím a styku s vnoučaty se vyhýbají. Zralost pro prarodičovství je důležitá také z toho důvodu, abychom dokázali čelit mnoha krizovým situacím (zdravotní, sociální, biologické), které v této roli mohou nastat, jelikož i prarodičovství je mnohdy vystavováno tvrdým zkouškám a ve zralém věku jsou nám v těchto krizích nápomocny naše četné životní zkušenosti (Matějček, Dytrych, 1997).

### **3.1 Typologie prarodičů**

Ačkoliv se to může zdát zvláštní, tak i prarodiče můžeme rozdělovat do určitých skupin podle různých hledisek. Takovýto dělení existuje v literatuře hned několik. Pro naše účely jsme vybrali typologie, které souvisí s četností kontaktů prarodičů s vnoučaty a s jejich pečovatelskou rolí v rodině. V příloze jsme pak pro představu uvedli známou typologii prarodičů od Matějčka a Dytrycha (1997), která dělí prarodiče dle jejich chování (viz příloha D).

Typologie prarodičů z hlediska četnosti kontaktů s vnoučaty a jejich rodiči: 1) intenzivní pečovatelé, bez ohledu na vzdálenost bydliště, 2) občasně pečující – žijí v blízkosti vnoučat, ale péči se věnují jen občas, 3) občasně pečující, kdy v péči brání fyzická vzdálenost, 4) nepečující, ale přítomní – nestarají se o vnoučata bez přítomnosti rodičů, ale s rodinou udržují častý kontakt, 4) nepečující, (téměř) nepřítomní – nezapojují se samostatně do péče o vnoučata a ani nejsou v častém kontaktu s rodinou (Hasmanová Marhánková, Štípková, 2014).

Dále je možno uvést typologii prarodičovství, sestavenou na výpovědích matek a babiček: 1) „**babička jako zaměstnání**“ (intenzivní pečovatelé) – častá, dokonce každodenní péče o vnoučata, často supluje rodiče či předškolní zařízení v případě návratu matky na trh práce. Také vyzvedávají děti ze škol, školek nebo kroužků a zajišťují péči o děti, než se rodiče vrátí ze zaměstnání. Tento typ pomoci byl uváděn jako důležitý pro možnost harmonizace práce a péče o děti v mladých rodinách pomáhající k úspěšnému návratu matek na trh práce, 2) „**babička na telefonu**“ – spíše nárazová pomoc, několikrát do měsíce. Tyto první dva typy vyjadřují silnou míru solidarity ze strany starší generace vůči mladší, 3) „**babička jako vynucená pomoc**“ – pomoc je u tohoto typu vnímána jako méně samozřejmá a matky pocítovaly, že si o pomoc musí samy říkat, 4) „**babička na zážitky**“ čas trávený s vnoučaty se oproti předchozím typům více než na zajištění každodenních potřeb dítěte soustředí na poskytování zábavy. Jde spíše o zajišťování naplnění volného času dětí, než hlídání v době nepřítomnosti rodičů, 5) „**babička jako návštěva**“ – občasné rodinné návštěvy, bez role pečovatelů (narušené vztahy v rodině, prostorová vzdálenost, vyšší věk prarodičů, zdravotní stav apod.), 6) „**nepřítomní prarodiče**“ minimální či žádný kontakt s vnoučaty, často z důvodů špatných vztahů v rodině (Hasmanová Marhánková, Štípková, 2014).

### **3.2 Význam prarodičů ve výchově vnoučat**

Prarodiče bývají nepostradatelným článkem rozšířené rodiny, a to většinou z praktických důvodů. Fungují také jako jakási pojistka pro případy, kdyby se něco stalo s rodiči. Nejen z tohoto důvodu má prarodičovství nenahraditelnou cenu, vytváří dětem v rodině životní prostředí a učí je různým situacím, na něž rodiče nemají čas. Jedná se o dobrodružství, která si s rodiči nemohou dovolit, prarodiče jsou též ti hodní,

u nichž se dají občas překračovat hranice a různá omezení. Vnoučata mohou u prarodičů zažívat pocit klidného přístavu a nalézají u nich útočiště v případě napjaté atmosféry či vyhrocených situací, hádek apod. mezi rodiči v prostředí domova. Z výše uvedeného můžeme konstatovat, že v podstatě nejdůležitějším úkolem prarodičů je vytvářet pro malé děti, a nejen pro ně, určité citové bezpečí. Jsou důležití nejen pro svá vnoučata, ale také pro jejich rodiče, kterým jsou k dispozici v jejich nelehkých životních situacích a úkolech (Irmanovová in Cesari Lusso, 2011). Podobně to vidí i Žumárová (2010), ta uvádí, že pokud má dítě nějaký problém a má pocit, že mu rodiče nevěnují dostatečnou pozornost, tak v tomto případě vliv prarodičů na dítě vzrůstá. Vnoučata vědí, že se mají na koho obrátit, komu se svěřit a že na ně budou mít prarodiče čas. Pokud v rodině žádní prarodiče nefigurují, případně s nimi nejsou udržovány pravidelné styky, je i přesto vliv prarodičů v rodině patrný. Dětem v takovýchto rodinách chybí útočiště a hledají pochopení jinde (např. parta kamarádů), jelikož se nemají komu svěřit.

Prarodiče jsou také důležitým zdrojem podpory pro rodiny, které vychovávají dítě s jakýmkoliv druhem postižení. Poskytují jak praktickou, tak emocionální a finanční podporu, čímž pomáhají rodičům vyrovnat se s nastalou situací, což přispívá také ke snižování případného stresového napětí uvnitř rodin. Nehledě na to, že formální péče je v těchto případech často nedostatečná a prarodiče hrají důležitou roli při zajištění péče o tyto děti (Glasser, Monserrat, Waginker, eds., 2010).

S prarodičovskou rolí se lidé nejčastěji setkávají ve středním zralém věku či v raném stáří. Ale samozřejmě jsou i prarodiče daleko mladší či starší, než je běžné. Prarodiče se v této životní etapě mohou podílet na výchově a formování osobnosti vnoučat či pravnoučat, které mohou obohacovat svými zkušenostmi a životním optimismem. Pro mnoho prarodičů může kontakt s vnoučaty znamenat nový impulz do života a pocit omládnutí. Vědomí, že mohou být opět užiteční a pro svá vnoučata potřební, jim přináší uspokojení a radost (Strašíková, 2004). V současné době je tedy potřebné zdůraznit nejen socializační působení rodiny na děti, ale také působení mladší generace na tu starší, jelikož s věkem se intenzita sociálních kontaktů snižuje a zároveň se také prodlužuje interval soužití jednotlivých generací, roste dosah socializačního působení dětí a mládeže na rodiče a prarodiče (Kraus, 2015). Prarodiče učí dítě jinému pohledu na svět, doplňují jeho emocionální vývoj a zároveň ho učí vnímat čas, díky čemuž si



dokáže představit své vlastní stárnutí, tím se také učí toleranci, úctě a trpělivosti ke staří jako takovému (Irmanovová in Cesari Lusso, 2011). Prarodiče předávají své zkušenosti, dovednosti a určitou kulturní tradici tak, aby nedošlo k její ztrátě. I přes tlak moderní doby (televize, internet apod.), je mluvené slovo a osobní svědectví stále nenahraditelné. To, že se staří lidé věnovali dětem, bylo a ještě mnohdy je pokládáno za jejich tradiční společenskou funkci (Sokol, 2005).

Tyto generace si navzájem pomáhají také při vytváření pozitivního sebeobrazu a zdravého životního stylu. Tento vztah jim přináší pozitivní emocionální naladění, vzájemnou podporu apod. Prarodiče mohou ve svých vnoučatech vidět sebe sama, nacházet v nich smysl života a pokračování rodiny. Stejně tak to může být i ze strany vnoučat, která vzhlíží ke svým babičkám a dědečkům (Balogová, 2009). Význam tohoto oboustranného vztahu dokládá také fakt, že v dnešní době již není neobvyklé zaznamenat „poptávku“ po prarodičích prostřednictvím inzerce, tzv. prarodiče na inzerát. Inzerát si však může podat nejen mladá rodina, které prarodiče chybí, ale i stárnoucí lidé, kteří se touží stát prarodiči, jsou zralí pro tuto roli, ale bohužel jim nebyla umožněna. (Žumárová, 2012).

I prarodiče však mohou být přísní a mít své vrtochy. Jednoduše je můžeme rozdělit na prarodiče „problémové“ a „pomáhající“. Stejně jako všichni i prarodiče mohou mít složitou povahu a může být těžké s nimi vycházet, a to i pokud se rodina snaží. Vnoučata s nimi mohou odmítat trávit čas, neboť nechtějí být vystavována nepříjemným situacím. Stejně tak je tomu i u častých hádek, našťvanosti, křiku apod. Velká část prarodičů však spadá do druhé kategorie, a to „pomáhající“. Tito prarodiče jsou milující a snaží se, aby jejich vnoučata měla co nejhezčí život, věnují se jim, jsou trpěliví, tolerantní, vyrovnaní, mají dobrou náladu, snaží se být oporou, dělat svým vnoučatům radost a pomáhají jim postupně dospět (Cesari Lusso, 2011).

O tom, jací mají babička a děda být a jací ne, bychom mohli napsat mnoho, ale je třeba si uvědomit, že tuto roli nelze striktně předepsat, jelikož každý má svůj individuální přístup a je jedinečnou osobností. Existuje tedy mnoho různých pojetí této role v rodinách a každý jedinec do této role vnáší něco jedinečného a osobitého. Každý tuto roli může pojmout po svém a neznamena to, že je špatným prarodičem (Žumárová, 2012).

## 4 Konflikt rolí u generace prarodičů

Konflikt rolí či konflikt mezi rolemi znamená pro jedince, že logicky či morálně nemůže splnit neslučitelná očekávání. Může to vést až k rolovému přetížení, jež nastává v dnešní společnosti u mnoha jedinců, na které je vyvíjen nátlak obstát ve více rolích najednou a skloubit všechny své povinnosti. Setkáme se s ním v případě, že aktér není schopen dostát všem svým povinnostem, v důsledku toho se ocitá ve stresových situacích a může být až neschopný jednat (Jandourek, 2007).

Nejčastěji se jedná o kombinaci tří sfér, a to kombinace práce, rodiny a soukromého života. Tato problematika se týká každého, kdo řeší ve svém životě vztah mezi prací a mimopracovní sférou. V průběhu života se však mění potřeby, přání, preference, podmínky a příležitosti, čímž se také proměňují nároky a možnosti na kombinaci těchto zmíněných sfér. Na volby a realizované strategie jedinců, párů, tak i sourozeneckého uskupení, působí vnější a vnitřní faktory. Nesmíme také opomenout kulturní a strukturální vlivy, které významně ovlivňují míru harmonie či konfliktu mezi pracovní sférou a soukromým životem. V mnohých výzkumech sledujících tento vztah převažuje vnímání takovéto situace jako konfliktní, tedy že jsou zmíněné sféry v zásadním rozporu (Maříková, 2014). V zásadě se jedná o konflikt, kdy jedna oblast života vyvíjí na jedince nátlak, což pak zhoršuje plnění povinností v dalších oblastech, častěji je tímto negativním dopadem zasažena soukromá oblast (osobní, rodinný a partnerský život). Vznikají tak určité soubory protichůdných tlaků, které na jedince kladou role v jednotlivých sférách a v určitém ohledu se stávají vzájemně neslučitelnými. Takovou situaci můžeme nazvat jako rolový konflikt, rolový nátlak či inter-rolový konflikt. Také se můžeme setkat s rozdělením konfliktu mezi pracovní a rodinnou sférou na: a) konflikt založený na časových nárocích jednotlivých rolí (Time-Based Conflict), b) konflikt založený na napětí (Strain-Based Conflict) – napětí či stres prožívaný v jedné roli má vliv na výkon dalších rolí, c) konflikt založený na chování (Behavior-Based Conflict) – chování, které je očekávané v jedné roli může být neslučitelné s chováním v dalších rolích (Greenhaus, Beutell, 1985). Co se týká genderového hlediska, jsou muži tradičně více postihováni za neplnění pracovních nároků, kdežto ženy za neplnění nároků spojených s rodinou (Greenhaus, Beutell, 1985).

#### 4.1 Prarodičovství mezi prací, rodinou a aktivním stářím

U generace prarodičů může nastat konflikt rolí z nejednoho důvodu. Jedním z nich je neustále se zvyšující věk určený jako hranice pro odchod do důchodu. Další příčinou tohoto konfliktu může být i to, že se člověk ocitne v roli prarodiče v relativně mladém věku (kolem čtyřiceti let), což se týká především babiček. V tomto věku má žena pocit, že je ještě mladá, má spoustu jiných zájmů a na roli babičky se ještě necítí (Žumárová, 2010). Dnes jsou senioři vystaveni několika tlakům najednou. Jedná se o tlak ze strany zaměstnání, rodiny a jejich osobního života. S prodlužováním doby aktivního výkonu povolání je tato situace převážně u žen složitější, jelikož většinou přebírají pečovatelskou úlohu v rodině. Prarodiče tak nemohou převzít péči o svá vnoučata, jelikož ještě pracují, a v době, kdy odchází nebo by měli odcházet do důchodu, již nemohou plnou péči zajistit. Zároveň by se v duchu aktivního stárnutí měli senioři vzdělávat, věnovat se koníčkům, nestranit se lidí a naplnit tak svůj volný čas. Někteří si také začínají užívat možností, které jim dnešní doba přináší, jiní nadále pracují i po odchodu do penze. Otázkou však zůstává, jak mají v rámci tolika rolí vše stihnout? (Haškovcová, 2010). Tím se komplikuje situace mladých rodin, které nemají jak zajistit péči o děti v případě, že se matky chtějí vrátit do pracovního procesu. Prarodiče musí nebo chtějí pracovat, předškolních zařízení je nedostatek a profesionální chůvy jsou příliš nákladné. I přesto je péče prarodičů o vnoučata u nás nadále častá a asi třetina seniorů starších 65 let tuto roli aktivně zastává (Haškovcová, 2010). Mnozí rodiče také raději svěřují děti na hlídání prarodičům, jelikož v nich mají větší důvěru než v jiných osobách. Zároveň je to pro hodně rodičů péče pohodlná a jediná cenově dostupná (Jappens, Van Bavel, 2012).

Senioři ve věkové kategorii 50 až 70 let dle nejnovějšího výzkumu o obsahu a významu prarodičovské role zastávají průměrně 7 rolí. Jsou to hlavně role rodinné (matka/otec, manžel/manželka, partner/partnerka, babička/dědeček apod.), také role související se zaměstnáním či aktivním stárnutím/osobním rozvojem (zaměstnanec, dobrovolník, člověk učící se nové věci, věnování koníčkům atd.), a další role (pacient/ka, pečující apod.). Nejčastěji se senioři viděli v roli přítele/kyně, kamaráda/ky a rodiče, poté následovaly ostatní rodinné role. Roli prarodičovskou však senioři označili jako nejdůležitější či druhou nejdůležitější ve svém životě. Je to role,

která jim přináší pocit štěstí a radosti. Jako časově nejnáročnější však senioři nevnímají prarodičovskou roli, ale tu roli, která je spojená s ekonomickou aktivitou, dále také manželskou/partnerskou roli. O prarodičovské roli můžeme hovořit jako o jedné z nejproblematictější sladitelných, ale role ekonomická byla respondenty označena za hlavní zdroj problémů při snaze role kombinovat (Vidovičová, Galčanová, Petrová Kafková, 2015). Proto se v rámci výzkumu zaměříme na zaměstnavatele a jejich pohled na tuto problematiku.

Dle výzkumu Žumárové (2012) můžeme konstatovat, že stále aktivní senioři, kteří si i nadále zachovávají své sociální role, jsou spokojenější a pozitivněji vnímají životní etapu stáří. Tato spokojenost souvisí i s ekonomickým zajištěním, kterého se ekonomicky aktivním seniorům dostává více. Mnoho seniorů je v současné době i přes to, že jsou mnohdy již několik let v důchodu, stále ekonomicky aktivní, a to nejen z důvodu, že chtějí stále pracovat či jim to přináší uspokojení nebo sociální kontakty, ale především proto, aby si zajistili stáří v důstojných podmínkách, které jim současný důchodový systém dle jejich názoru neumožňuje.

Pokud oba prarodiče a zároveň i oba rodiče ještě chodí do práce, mohou v případě nějaké nečekané události nastat svízelné situace např. nemoc dítěte (vnučete) dlouhodobějšího charakteru, kterou nepokryje doba tzv. ošetřovného. Zajistit hlídání pak bývá velice obtížné. Určitým řešením by bylo zabezpečit rozšíření a dostupnost služeb pro rodiny s dětmi, především pak předškolních zařízení, či podporu rodin včetně prarodičů při sladování těchto dvou rolí (rodina x práce). Svobodné rozhodnutí rodičů o návratu do práce je pak velmi limitováno uvedenými faktory. Prarodiče, a především babičky, tak mnohdy litují, že nemohou být mladé rodině z důvodu zaměstnání více k dispozici a pomáhat s hlídáním vnučat, protože jim jejich matky pomáhat mohly, jelikož odcházely do penze brzy (Haškovcová, 2010). Někteří autoři uvádí, že právě ekonomická aktivita, a to především u babiček, omezuje jejich možnosti hlídat vnučata (Gray in Hamplová, 2014). Naproti tomu jiní autoři ukazují, že ekonomická aktivita nemá na hlídání vnučat vliv a mnohdy tyto prarodiče hlídají častěji, než ti, kteří jsou již v důchodu (Wang, Marcotte in Hamplová, 2014). Hamplová ve své studii míry zapojení prarodičů do péče o vnučata využívala data z mezinárodního srovnávacího projektu SHARE. Z této studie vyplývá, že větší podíl

na hlídání vnoučat mají ekonomicky neaktivní prarodiče nebo ti, kteří pracují na částečný pracovní úvazek. Z toho lze odvodit, že ekonomická aktivita určitým způsobem snižuje pravděpodobnost hlídání vnoučat (Hamplová, 2014). Míru zapojení prarodičů do péče o vnoučata může ovlivňovat taktéž samotná poptávka po hlídání, jelikož je u nás oproti jiným zemím možná poměrně dlouhá rodičovská dovolená a tedy i pozdější návrat převážně matek na trh práce, není u nás hlídání vnoučat do tří let věku tolik rozšířené. Avšak tento stav můžeme také připsat vlivu rodinné střeoevropské kultury a představě o tom, že malé děti mají být s matkou a v případě její nepřítomnosti trpí (Hamplová, 2014). Výsledky výzkumu zaměřeného na prarodičovskou péči o děti v Evropě ukazují, že vliv na míru zapojení mají nejen individuální charakteristiky, ale též celková nabídka formální péče o děti a normativní klima v regionu, ve kterém žijeme. V oblastech více konzervativních je větší náklonost zajišťovat péči o děti prostřednictvím prarodičů než využívat možnosti formální. Stejně tak vyšší dostupnost formální péče o děti, snižuje pravděpodobnost prarodičovské péče jako hlavního zdroje. Prarodiče pak zajišťují péči jen ve zvláštních případech (nemoc, nárazová či nepravidelná práce, práce přesčas, směny apod.) (Jappens, Van Bavel, 2012). Prarodičovskou péči v tomto případě můžeme chápat jako vyplnění mezery mezi péčí formální a rodičovskou, kdy rodiče chodí do práce a formální zajištění péče nestačí (Grandparents Plus, 2009). „*Co se týká neformální péče o děti, jsou prarodiče daleka nejvýznamnější poskytovatelé této péče po celé Evropě.*“ (Jappens, Van Bavel, 2012, s. 111) S proměnou rodiny a stoupajícím počtem domácností pouze s jedním rodičem je dostupnost prarodičovské péče pro mnoho rodičů nepostradatelná. Jedná se především o domácnosti pracujících matek, které jsou samoživitelkami (Glasser, Monserrat, Waginker, eds., 2010).

Prarodičům, kteří jsou plně ekonomicky aktivní a prosperující, může role babičky či dědečka přinášet v jistém směru komplikace, omezení nebo zdržování v jejich životě. Je otázkou, jak se bude shodovat prarodičovská role s jejich zaujetím vlastním životem a jaký to bude mít vliv na jejich vnoučata. Na druhé straně je jasné, že prarodiče mají také právo na svůj vlastní život, s kterým souvisí i sociální a ekonomická prosperita. S neustále se prodlužujícím věkem dochází také ke zvyšování věku odchodu do důchodu, a tudíž se ekonomická aktivita stane nezbytná pro stále větší procento lidí ve starším věku (Matějček, Dytrych, 1997). Dle výzkumu Hasmanové Marhánkové

(2010), která se zaměřila na aktivně žijící seniorky, které se účastní programu v centrech pro volnočasové aktivity seniorů, mají právě tyto ženy svou prarodičovskou roli jednoznačně vymezenou s ohledem na svůj aktivní životní styl. Tuto roli vnímají jako významnou, ale zároveň ji nepovažují za samozřejmou („automatická hlídající babička“), nechtějí, aby jejich péče o vnoučata byla povinností a aby jí podřizovaly svůj volný čas. Haškovcová (2010) uvádí, že v dobách socialismu bylo pro ženy mající děti převážně „automatické“, že pokud odešly do penze, ujímaly se prarodičovské role a jejich děti poté mnohdy plánovaly péči o potomky tak, aby byly vystřídány a mohly se vrátit zpět do práce. Ženy odcházely do penze ve středním věku či raném stáří, děti měly kratší profesní přípravu, charakteristický byl také časný vstup do zaměstnání a brzký vstup do manželství. Mnoho prarodičů vypomáhalo nejen s vnoučaty předškolního věku, ale i s těmi školou povinnými (např. o prázdninách, v nemoci či materiálně). Střední generace vítala a zároveň i očekávala tyto formy pomoci od mladých seniorů, pro které se jednalo o nosný životní program.

Právě v souvislosti se stárnutím populace a odsouváním životních událostí do pozdějšího věku se v období raného stáří či třetího věku stále častěji setkáváme se situací, kdy tuto etapu života stráví nejčastěji ženy péčí o druhé namísto jejich uvolnění z tradičních povinností. V současné době to již není období života charakteristické absencí pracovních povinností a pečovatelských závazků v rámci rodiny, ale spíše můžeme hovořit o nové specifické životní fázi vyznačující se přeměnou těchto povinností na péči o vnoučata nebo stárnoucí rodiče a práci v různých nestandardních pracovních režimech (Dudová, 2014). Na zasloužené a v klidu prožité stáří mají staří lidé skutečně právo. Třetí věk dnes reprezentují mladí, vitální senioři v dobrém zdravotním stavu, kteří mají mnoho možností, jak trávit svůj volný čas a své činnosti přizpůsobit svému fyzickému či psychickému stavu (Haškovcová, 2010). Dříve senioři ve věku 65 let pokud vůbec žili, byli považováni za staré, dnes je tomu právě naopak. I v tomto věku jsou nadále v dobré kondici, plní aktivity a jsou považováni za mladé seniory. Do budoucna tak bude třeba redefinovat užívaný pojem „stáří“ tak, aby odpovídal aktuální situaci ve společnosti související s dlouhověkostí (Kotýnková, Červenková, 2001). I z tohoto důvodu se mnohé státy snaží o udržení této generace stále na trhu práce, zároveň je však taktéž zmiňována snaha snížit výdaje z důchodového systému (Haškovcová, 2010). „*Důchodová reforma požaduje,*

*abychom zůstávali co nejdéle na pracovním trhu, ale pro celkovou zaměstnanost je důležité, aby tam byly i mladé ženy po mateřské. A to bez «hlídacích babiček a dědečků» nejde.“ (Vidovičová, 2015).*

*„Vzhledem k procesům transformace hospodářství v naší zemi a složitým psychosociálním změnám budeme nuceni v nejbližší budoucnosti nalézt cesty, jak sloučit aktivní roli sociální a ekonomickou – například roli podnikatelů – s rolí onoho všechápajícího, rozumného dědečka a oné vždy milující a obětující se babičky.“ (Matějček, Dytrych, 1997, s. 109)*

## **4.2 Postavení starších pracovníků na trhu práce**

Starší lidé v souvislosti s pracovním uplatněním byli a v určitých pozicích/oborech ještě jsou chápáni jako znalci, experti, kteří mají tolik důležité zkušenosti a zároveň již nejsou tak moc ovlivněni rodinnou a jejím tlakem. Stále častěji se však do popředí dostává tzv. kult mládí a starší lidé jsou odsouváni na druhou kolej (Sokol, 2005). Pro tuto situaci je užíváno pojmu „ageismus“, který je chápáný a definovaný jako předsudek vůči stáří či diskriminace na základě věku. K této diskriminaci stáří přispívá již zmíněný „kult mládí“ tzv. adultismus či youthismus. V tomto případě je upřednostňováno mládí a stáří je považováno za neproduktivní, přičemž starší lidé nemají společnosti čím přispět a představují pouze zátěž pro celý sociální systém. Upřednostňuje se mládí, krása a síla (Jirásková, 2005). I přes to všechno si však můžeme všimnout, že v důležitých pracovních pozicích i v současné době převládají převážně starší zkušenější lidé (Sokol, 2005). Avšak především z řad mladé generace slyšíme, že „tato doba není pro staré“ a stáří je dehonestováno, což je způsobeno převládajícími stereotypy o stáří ve společnosti (Kraus, 2015). Tento postoj je jistou obrannou človenka před stářím, jelikož si nechce připustit, že také jednou zestárne (Haškovcová, 2010). Právě věková diskriminace je nejvíce pocíťována právě na trhu práce, jelikož se zaměstnavatelé ucházejí především o mladé pracovníky, kteří jsou flexibilní, dynamičtí, ovládají jazyky a práci na počítači. Problematická se tato situace jeví především pro ženy v předdůchodovém věku, které mají mnohdy nižší kvalifikaci a praxi na trhu práce než muži. Bohužel i dnes mají ženy, bez ohledu na věk, při hledání práce oproti mužům horší postavení (Haškovcová, 2010). Starší lidé patří ke skupině osob, která je nejvíce ohrožená na trhu práce. To, jaké mají na trhu práce

postavení s ohledem na pracovní výkonnost a zajišťování péče o osoby blízké, je dále prohlubováno nedostatečnou nabídkou flexibilních pracovních úvazků, například těch zkrácených. Se vzrůstající potřebou udržet čím dál starší pracovníky na trhu práce bude nutné tuto situaci řešit (MPSV, 2014). Uplatnění starších pracovníků na trhu práce je poněkud problematické a mnoho z nich, pokud je to možné, raději volí odchod do tzv. předčasného důchodu jako únik z nezaměstnanosti. Právem se hovoří o diskriminaci starších osob na trhu práce, jelikož jsou z něho neustále vytěsňováni (Haškovcová, 2010).

Stárnutí populace a neustále se prodlužující věk dožití přináší řadu komplikací především pro sociální systém. Zároveň dochází k prodlužování doby studia, k pozdějšímu uplatnění na trhu práce, k nezaměstnanosti a flexibilním pracovním příležitostem, což přináší otázku, zda si lidé stihnou svůj život odpracovat. Z důvodu udržitelnosti systému je třeba posouvat hranici odchodu do penze přinejmenším na 65 let, ale už teď se počítá s vyšší hranicí tak, aby se zkracovala doba pobírání důchodu (Keller, 2009). Zároveň také vyvstává požadavek na zvýšení účasti žen na trhu práce, což s prodloužením věku odchodu do důchodu přináší rozpor především s prarodičovskou rolí. Starší ženy zůstávají v práci déle a jsou tak méně k dispozici svým vnoučatům. Jejich zásadní role při zajištění péče o vnoučata se pak dostává do konfliktu s jejich schopností samostatně se zabezpečit na stáří. Můžeme také předpokládat nepříznivé důsledky pro účast mladých matek na trhu práce a pro jejich získávání důchodového a finančního zajištění (Glasser, Price, Monserrat, eds., 2013).

V současné době ale narážíme na paradox tohoto nastavení. Sice se prodlužuje věk odchodu do penze a lidé tak mají na pracovním trhu setrvat daleko déle, ale je otázkou, kdo bude tyto starší pracovníky zaměstnávat, když si firmy v současné době vybírají převážně mladší zájemce a ty starší „odepisují“ jako přestárlé. Už dnes mají lidé ve věkové kategorii 50+ problém se sháněním práce, natož když si představíme, že se na trhu práce budou ucházet o zaměstnání pracovníci daleko starší (Keller, 2009). Haškovcová (2010) ke konstatování dlouhodobé neudržitelnosti penzijního systému uvádí, že jeho problémem je i samotná prezentace jeho potíží. Osoby pobírající starobní důchod jsou často osočováni a ve společnosti představováni jako ti, kteří ujídají ze společného talíře a představují břemeno pro společnost. Bohužel již nebývá



uvedena druhá stránka věci a to, že jejich důchod je zasloužený, jelikož mnohdy celý život pracovali, řádně platili daně či povinné sociální pojištění. Řada mladých lidí se také domnívá, že právě senioři jsou na trhu práce zbytečně a zabírají jim pracovní místa. Je proto důležité pamatovat na to, aby pracovní zájmy všech generací byly vyvážené a nedocházelo tak k výrazné nerovnováze, která by mohla mít za důsledek negativní obrat vůči programově favorizované skupině či generaci. Dle Národního akčního plánu *„musí být vytvořeny jak legislativní podmínky, tak podmínky na pracovištích a nutná je i změna postojů na úrovni jednotlivců“* (MPSV, 2014, s. 19).

Již jsme uvedli, že v budoucnu bude nezbytné zařadit na trh práce co největší procento osob. Bude se to týkat nejen osob v seniorském věku, kterým se prodlouží jejich pracovní život, ale i těch v produktivním věku a lidí ekonomicky neaktivních (ženy v domácnosti, mladé ženy po mateřské dovolené). Zásadní bude investovat do rozvoje celoživotního vzdělávání pro zajištění integrace či reintegrace seniorů na trhu práce, případně k prodloužení jejich pracovní kariéry (MPSV, 2014). Akční plán zároveň upozorňuje na to, že staří lidé jsou pro společnost přínosem, jelikož jsou to osoby, které disponují velkými životními zkušenostmi, odpovědností, spolehlivostí, odborností a orientací ve vykonávané profesi, které se mnohdy věnovali celý život. Jejich přínos je tedy spatřován především ve vysoce odborných pracovních činnostech, přičemž je jejich odbornost mnohdy takřka nenahraditelná, a také jsou významným prvkem při předávání zkušeností mladší generaci. Tato skutečnost může být ve stárnoucí společnosti určitou příležitostí a výzvou, jak lze využít potenciálu a znalostí přibývajících počtu starších lidí. Zejména některé obory technické povahy se do budoucna budou potýkat s nedostatkem kvalifikované pracovní síly, jelikož stávající pracovníci budou odcházet do penze a mladá generace nebude dostatečně připravena zaujmout jejich místa. Pracovní trh se tak bude potýkat s paradoxem: *„vysoký počet nezaměstnaných osob v porovnání s nemožností obsadit pracovní pozice v některých profesích vhodně kvalifikovanou domácí pracovní silou.“* (MPSV, 2014, s. 19)

Kromě jiného má na nižší zaměstnanost u starších osob vliv také chybějící dlouhodobá příprava na stárnutí (ze strany zaměstnanců i zaměstnavatelů) a nedostatek zodpovědnosti za vlastní stáří v produktivním věku (MPSV, 2014).

### 4.3 Možnosti slučitelnosti prarodičovské a profesní role

Pokud bychom se měli zaměřit na určité možnosti, jaké mají prarodiče při slučování rodinné a profesní role, většina nástrojů, které napomáhají v této situaci je často uváděna především v souvislosti se slučitelností role rodičovské a profesní. Jedná se především o ženy a skloubení jejich návratu na trh práce po rodičovské dovolené s rolí matky a celkově soukromým životem. Stejně nástroje, které mohou napomáhat pracujícím rodičům, lze využít také v případě pracujících prarodičů. Jak již bylo řečeno, stále se prodlužující ekonomická aktivita prarodičů ovlivňuje hlavně situaci mladých rodičů (především matek), kterým je znesnadněn návrat na trh práce.

V této situaci je prioritní především podpora ze strany zaměstnavatelů, jelikož od jejich celkového postoje k této problematice se odrážejí i nástroje či možnosti, které zaměstnanec může využívat k harmonizaci jednotlivých sfér, a to ke spokojenosti všech stran. Nemělo by docházet k tomu, aby péče byla vnímána jako překážka dobře odvedené práce, ale jako součást každodenního života, což u nás bohužel nebývá zcela běžnou praxí. Zaměstnavatelé mohou poskytovat tři druhy podpory pro sladění soukromého a pracovního života:

- 1) Firemní politika – reaguje na různé potřeby zaměstnanců, do této kategorie spadají především různé možnosti flexibilní pracovní doby, umožnění zaměstnanci za určitých podmínek práci z domova, úprava pracovního úvazku (snižování či opětovné navýšení úvazku), využívání krátkodobého placeného či neplaceného volna v případě akutní potřeby (péče o závislého člena rodiny).

Možnost práce z domova a umožnění flexibilní pracovní doby jsou v případě péče o závislého člena rodiny významnou podporou ze strany zaměstnavatele. Jedná se například o úpravu pracovní doby, její posunutí na později (např. umožnění odvést děti do školky či školy apod.), ale i možnost začít pracovat dříve, kvůli dřívějšímu odchodu z práce. Zároveň může být pro obě strany výhodné kombinovat stávající pracovní režim s prací z domova, a to buď vykonávat práci doma plně, pokud je to možné, anebo alespoň její část.

- 2) Benefits – jsou určeny pro zaměstnance, kteří čelí nějaké specifické životní události. Mohou mít různé podoby např. poskytnutí odborné pomoci, asistenčních programů apod. V krizových situacích spojených s nároky na péči zaměstnanci

vědí, že se mají na koho obrátit a s kým o svém problému hovořit bez obav ze ztráty zaměstnání.

- 3) Služby – jedná se především o programy, které reagují na potřeby pracujících pečujících. Může to být nejen poskytování informací, ale také přímé služby, které s péčí o závislé členy rodiny mohou napomoci. Např. denní stacionáře, školky apod. (Hasmanová Marhánková, 2011).

Je tedy patrné, že významnou roli při sladování soukromé a pracovní sféry hrají bezesporu flexibilní formy zaměstnávání, které usnadňují řešení této složité problematiky. Jedná se tedy o možnost přizpůsobit pracovní dobu tak, aby vyhovovala oběma stranám (zaměstnanci i zaměstnavateli). Využívání různých forem flexibilní práce je závislé na druhu vykonávané práce. Jedná se především o: „*kratší a změněné pracovní doby, pružné pracovní doby, práce z domova částečně nebo úplně (homeworking), práce na dálku (distanční spolupráce, teleworking), dohody o práci konané mimo pracovní poměr, tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti a kontu pracovní doby.*“ (Bičáková, 2008) Samozřejmě se nejedná o jediné možnosti flexibilních úvazků, je jich bezpochyby daleko více (např. sdílení pracovního místa apod.), vše záleží na domluvě obou stran a konkrétní situaci. S pojmem pružná pracovní doba se můžeme setkat asi nejčastěji, jedná se o formu pracovní doby, kdy si zaměstnanec může volit začátek a případně i konec pracovní směny v jednotlivých dnech (volitelná pracovní doba), zároveň je stanovena tzv. „základní pracovní doba“, kdy zaměstnanec musí na pracovišti být. Vše probíhá za podmínek stanovených zaměstnavatelem (Zákoník práce, §85a). Vyhledávané jsou též zkrácené pracovní úvazky, s čímž souvisí i moderní flexibilní forma organizace práce tzv. „sdílení pracovního místa“ („Job sharing“), kdy více pracovníků pracujících na částečný pracovní úvazek působí na jednom pracovním místě a dohromady pokryjí celou pracovní dobu (Bičáková, 2008). Všechny tyto výše zmíněné metody či formy zaměstnávání jsou výborným řešením v případě potřeby vypořádat se s konfliktem rolí, jak u samotných rodičů, tak zároveň prarodičů, u nichž mohou být současně také nápomocny v případě stále častější předdůchodové nezaměstnanosti. Starší pracovníci pak díky atypickým či flexibilním formám pracovního úvazku mohou nalézt uplatnění na trhu práce, jedná se především o zkrácené pracovní úvazky, avšak u nás jsou takovéto formy zaměstnávání oproti jiným zemím naprosto „nedostatkovým zbožím“.

„Česká republika patří k zemím s nejnižším rozšířením částečných úvazků v Evropě.“ (Formánková, Dudová, Vohlídalová, 2011, s. 8). Z toho důvodu musí i ti, kteří by zkrácené pracovní úvazky uvítali, pracovat na plný úvazek či se potýkat s nezaměstnaností. Zkrácené pracovní úvazky či práce z domova jsou zaměstnavateli poskytovány zcela výjimečně, daleko častěji je u některých zaměstnavatelů umožněna pružná pracovní doba. Nevýhodou zkrácených či částečných pracovních úvazků je bezpochyby nižší platové ohodnocení ve srovnání s plným úvazkem, což si někteří nemohou dovolit i vzhledem k cenám dopravy do zaměstnání apod. U osob v předdůchodovém věku to znamená nižší odvody do důchodového systému a následně pak nižší penzi. Nehledě na to, že zaměstnanci mnohokrát vykonávají stejný objem práce jako při plném úvazku. Na druhé straně se zaměstnavatelé částečným úvazkům brání, protože se obávají ekonomické nevýhodnosti či organizační a administrativní náročnosti (Formánková, Dudová, Vohlídalová, 2011). Je proto důležité motivovat zaměstnavatele k využívání flexibilních forem zaměstnávání, například pobídkami, úlevami na daních či odvodech, případně také metodickou podporou k ujasnění pravidel apod. tak, aby i pro ně bylo nabízení těchto forem úvazků atraktivnější. Také pro samotného zaměstnance by měla tato forma úvazku být v jeho situaci výhodná. Zároveň by však měla být udržena určitá hranice z hlediska částečných úvazků, jelikož to může přinést i negativní dopady, kdy budou zaměstnanci (především ženy) přijímány prakticky jen na tuto formu úvazku (Skálová in Deník.cz, 2015; Deník.cz, 2015). Jedná se o tzv. negativní flexibilitu, kdy jsou zaměstnanci nuceni přizpůsobit se požadavkům zaměstnavatele a není brán ohled na potřeby a povinnosti pracovníka v jeho osobním životě. Opakem je tzv. pozitivní flexibilita, která naopak pomáhá pracovníkům harmonizovat svůj soukromý a profesní život prostřednictvím flexibilních forem práce (Dudová, Vohlídalová, 2008).

Současně by jako nezbytná podpora všech zmíněných forem sladování soukromého a pracovního života měla fungovat dostatečná nabídka a dostupnost služeb pro rodiny s dětmi. Jedná se hlavně o předškolní zařízení (Krebs, 2010).

V minulém roce podala poslankyně Markéta Adamová (TOP 09) návrh novely zákona o státní sociální podpoře, který by umožnil čerpání rodičovského příspěvku také prarodičům. Tzv. „rodičovská pro prarodiče“ by dle poslankyně měla usnadnit návrat

rodičům do zaměstnání, lepší skloubení rodičovské a pracovní role, jelikož by péči o dítě/děti převzali prarodiče. Prarodiči, který se stará o vnouče, by stát platil zdravotní pojištění a tato doba tzv. „prarodičovské“ by byla započítána do důchodu. Poslankyně dále uvádí, že se jedná pouze o další možnost, kterou mohou rodiče využít. Zároveň by tato možnost mohla pomoci prarodičům, jelikož často svým věkem (50 a více let) spadají do skupiny ohrožené na pracovním trhu a potýkají se mnohdy s tzv. předdůchodovou nezaměstnaností. Prarodiče a především ženy by také nemuseli před nezaměstnaností „utíkat“ do předčasného důchodu. Vláda České republiky však návrh zamítla a v současné době se čeká na projednání v Poslanecké sněmovně (TOP 09, 2015). Podobný návrh proběhl minulý rok ve Velké Británii, kde kancléř George Osborne představil plán, který by rozšiřoval stávající systém „sdílené rodičovské dovolené“ také na prarodiče, ne pouze na matku a otce. Dle jeho slov se více jak polovina matek spoléhá na prarodiče při péči o děti, pokud se chtějí vrátit do práce. Prarodiče si tedy mohou vzít v práci volno, nemusí práci opustit, aby mohli pečovat o svá vnoučata, a zároveň budou mít právní nárok na návrat do své práce. Jedná se o systém, kdy si rodiče a prarodiče budou moci mezi sebou rozdělit „sdílenou rodičovskou dovolenou“ včetně příspěvku. Rodiče dítěte tak budou s jedním ze svých rodičů (tedy prarodičů dítěte) sdílet část svého nároku s tím, že oni sami tento nárok ztratí a mohou se vrátit do práce (BBC News, 2015; Simon Walters, 2015).

## **Shrnutí teoretické části**

Práce se zaměřuje na mezigenerační solidaritu v souvislosti s prarodičovskou rolí v současné post-moderní rodině a možným konfliktem rolí u této generace. Práce je rozdělena do čtyř hlavních kapitol. První kapitola s názvem „Rodina a stárnoucí společnost“ se věnovala tématům, která jsou důležitá pro základní vhled do dané problematiky. Bylo upozorněno na stárnutí populace, jakožto fenoménu, který ovlivňuje dnešní podobu rodiny, solidarity a mezigeneračních vztahů. V rámci této kapitoly jsme se dále věnovali definičnímu vymezení pojmu rodina a zaměřili jsme se i na charakteristiku její dnešní postmoderní podoby se snahou zachytit proměnu vztahů v jejím rámci, což působí i na mezigenerační solidaritu. Ve druhé kapitole jsme upřeli pozornost právě na téma solidarity, jelikož bez solidarity by společnost nejspíš nebyla schopná fungovat a zároveň je to oblast, která je důležitá pro naši výzkumnou část. Snažili jsme se o vymezení tohoto ne zcela jednoznačného pojmu a uvedli jsme různá hlediska, jak lze solidaritu vnímat. Pro naše účely však bylo podstatné seznámit se především se solidaritou mezigenerační či rodinnou, jelikož tento druh solidarity vyjadřuje interakce mezi jednotlivými generacemi v rámci rodiny. Bez tohoto druhu solidarity by nedocházelo k vzájemné výpomoci mezi generacemi, tudíž ani k hlídání vnoučat či péči o jiného závislého člena rodiny. Mezigenerační solidarita bude mít do budoucna nezastupitelný význam a i z tohoto důvodu je důležité, aby se zaměstnavatelé o této problematice informovali a snažili se zohledňovat požadavky svých zaměstnanců v oblasti sladění rodinného a pracovního života. Ve druhé kapitole jsme také popsali fenomén „sendvičové generace“, se kterým se potýká stále více lidí ve středním a vyšším věku, tedy i prarodiče. Tato generace pak musí náležitě zvažovat, jak co nejlépe zvládnout a skloubit všechny své role. Třetí kapitolu jsme věnovali vymezení role prarodičů v současné rodině. Nejprve jsme si uvedli, co znamená zastávat určité role v životě a poté jsme se již zaměřili na prarodiče a jejich úlohu v rodině, včetně jejich důležitosti ve výchově vnoučat tak, abychom pochopili, že role prarodiče je důležitá pro celou rodinu a není rolí, která by měla být opomíjena. Dále bylo uvedeno několik typologií prarodičů podle různých hledisek, čímž jsme si prarodiče blíže charakterizovali ve vztahu k jejich vnoučatům. V poslední kapitole této práce se věnovali právě konfliktu rolí u generace prarodičů, tedy možné kumulaci rolí, které mohou vyvolávat konflikt. Nejprve jsme se snažili vysvětlit, co vlastně „konflikt

rolí“ znamená a čím se vyznačuje. Následně jsme se již zaměřili konkrétněji na konflikt či přetížení rolí, které čím dál častěji zažívá generace prarodičů. V této kapitole jsme podrobněji rozebrali, jak prarodiče toto přetížení vnímají a jak nastalá situace ovlivňuje celou rodinu. Jelikož konflikt rolí vzniká většinou z důvodu konfliktu mezi prací a dalšími oblastmi života a v rámci výzkumu se budeme zaměřovat na zaměstnavatele, věnovali jsme se v této kapitole také tomu, jaké postavení mají starší pracovníci na trhu práce. Na závěr teoretické části jsme zmínili, jaké jsou možnosti slučitelnosti prarodičovské a profesní role, včetně rizik, které s sebou jisté formy zaměstnávání přinášejí. Vzhledem k tomu, že velkou roli v možnostech sladování práce a rodiny hrají zaměstnavatelé svými konkrétními opatřeními, kterými se snaží napomáhat zaměstnancům v jejich nelehké situaci, zaměříme se v rámci výzkumu právě na jejich postoje k této tématice a jimi využívaná opatření, kterými se snaží zohledňovat požadavky zaměstnanců v oblasti sladování.

## **5 Výzkumné šetření**

### **5.1 Výzkumné cíle práce**

Hlavním cílem výzkumného šetření bylo zmapovat postoje královéhradeckých zaměstnavatelů, kteří působí v oblasti sociálních služeb, a zjistit, jejich názory týkající se mezigenerační solidarity v souvislosti s konfliktem rolí u generace prarodičů a v kontextu sladování pracovní a prarodičovské či pečovatelské role v rodině. Především nás zajímá, jaká jsou konkrétní opatření a zkušenosti zaměstnavatelů při sladování práce a rodiny u této generace. Hlavní výzkumný cíl byl následně rozpracován do čtyř dílčích výzkumných cílů.

#### **Dílčí výzkumné cíle:**

- **1. cíl** – Zjistit, jaké jsou názory zaměstnavatelů na mezigenerační solidaritu v současné post-moderní společnosti.
- **2. cíl** – Zjistit, jak zaměstnavatelé vnímají roli prarodičů v současné post-moderní rodině.
- **3. cíl** – Zjistit, zda zaměstnavatelé vnímají rolové přetížení či konflikt rolí u generace prarodičů.
- **4. cíl** – Zjistit, zda a jakým způsobem zaměstnavatelé zohledňují požadavky zaměstnanců na sladování pracovního a rodinného života.

Výzkum svým obsahem navazuje na dotazníkové šetření probíhající v rámci specifického výzkumu 2015 na Ústavu sociální práce Univerzity Hradec Králové, které se zabývalo názory osob pracujících v sociálních službách na mezigenerační solidaritu a roli prarodičů v současné rodině v návaznosti na dostupnost a plánování sociálních služeb pro rodiny s dětmi a seniory. Toto dotazníkové šetření zmíněný výzkum rozšiřuje o postoje zaměstnavatelů v sociálních službách v Královéhradeckém kraji v otázkách týkající se mezigenerační solidarity v souvislosti s konfliktem rolí u generace prarodičů a o možné způsoby sladování pracovního a rodinného života.

### **5.2 Výzkumná strategie a využití výzkumné metody a techniky**

Pro potřeby našeho výzkumu byla využita kvantitativní výzkumná strategie, konkrétně metoda dotazování. Byla zvolena písemná forma dotazování a našim výzkumným nástrojem se stal anonymní dotazník vlastní konstrukce. Nejčastěji můžeme



v literatuře zaznamenat zjednodušené definování rozdílů mezi kvantitativním a kvalitativním výzkumem, a to takové, že kvantitativní výzkum upřednostňuje číselné vyjádření a pracuje tedy s číselnými údaji, kdežto kvalitativní využívá slovního popisu a pracuje s nečíselnými údaji. Kvantitativní výzkumná strategie tak umožňuje získat údaje o množství, rozsahu nebo frekvenci výskytu či míru (stupeň) daného jevu. Číselné údaje se poté dají matematicky zpracovat, což dle zastánců přináší precizní a jednoznačné vyjádření výzkumných údajů. Postoj výzkumníka ke zkoumaným jevům je pak v rámci kvantitativního výzkumu takový, že se snaží držet si od zkoumaných jevů odstup, čímž je zabezpečena nestrannost pohledu (Gavora, 2000). Dotazování můžeme charakterizovat jako pokládání otázek dotazovaným, které může probíhat osobně, telefonicky či písemně. Dotazování je uskutečňováno na základě dotazníku (Příbová, 1996). Chráška (2007, s. 163) dotazník vymezuje jako „*soustavu předem připravených a pečlivě formulovaných otázek, které jsou promyšleně seřazeny a na které dotazovaná osoba (respondent) odpovídá písemně*“. Jedná se o velmi oblíbenou a nejvíce využívanou techniku sběru dat, která umožňuje získat údaje o velkém počtu respondentů (Gavora, 2000). Dotazník můžeme označit za efektivní postup, jelikož umožňuje získání informací od velkého počtu jedinců při relativně nízkých nákladech časových i finančních. Zároveň je pro respondenty významné, že je zaručena relativně přesvědčivá anonymita, což může napomoci k získání pravdivých odpovědí, oproti rozhovoru, kdy osoby o anonymitě nemusí být zcela přesvědčeny (Disman, 2002).

Zvolená výzkumná strategie přináší i jistá rizika z hlediska validity výzkumu. U dotazníku je v tomto ohledu důležité, aby osoba, které je dotazník předložen, správně porozuměla kladeným otázkám, že „*pochopí otázku přesně tak, jak to měl výzkumník na mysli, a dále to znamená, že všichni dotazovaní musí pochopit otázku naprosto stejným způsobem.*“ (Disman, 2002, s. 57). Jako největší nevýhodu písemného dotazování uvádí Příbová (1996) ztrátu kontroly nad velikostí a strukturou výběrového souboru a také nad tím, že nevíme, kdo dotazník skutečně vyplňoval. Disman (2002) k tomu dodává, že respondenti se rozhodují, jestli odpoví pravdivě či nepravdivě, což ve velké míře záleží také na tom, zda dotazovaní vůbec znají odpověď na naši otázku a rozumí všem výrazům v ní uvedených. Tímto nám může vznikat zkreslení, které je však pro nás neodhalitelné. Další riziko se často skrývá v nízké

návratnosti dotazníků. Dle Wiersma (in Gavora, 2000) se návratnost nikdy nedostane na 100 % vlivem nejrůznějších důvodů. Za minimálně požadovanou hranici návratnosti dotazníků je považováno 75 %. Dosáhnout této hranice je mnohdy velmi obtížné, proto se připouští i nižší hranice. Příbová (1996) uvádí, že dobře připravené projekty mají návratnost okolo 30 %.

Ke kvantitativní výzkumné strategii a zvolenému výzkumnému nástroji jsme se rozhodli po prvotním vstupu do „terénu“, což je nazýváno jako pilotní studie či pilotážní průzkum. Při této studii jsme se snažili za pomoci rozhovorů poznat cílovou populaci a jejich názory na výzkumný problém. Tato pilotní studie nám pomohla ujistit se ve vybrané výzkumné strategii a technice, jelikož jsme zjistili, že je velmi problematické už jenom proniknout do sociálních služeb v rámci potřeb rozhovoru. Řada organizací na žádosti o rozhovor vůbec nereagovala nebo rozhovor odmítala z důvodu organizačního nastavení. Přece jen se nám pro naše účely podařilo uskutečnit šest rozhovorů, které nám velmi pomohli v poznání prostředí a získání názorů k námi řešené problematice. Z těchto zkušeností a názorů jsme tedy usoudili, že potřebné informace od cílové populace získáme lépe prostřednictvím anonymních dotazníků. Zaručení anonymity může zároveň také napomoci k získání potřebných dat. Dalším důvodem využití zvolené strategie a techniky bylo to, že jsme mohli získat informace od velkého počtu respondentů, které bychom jiným způsobem nedokázali oslovit, případně by to bylo velmi nákladné a časově náročné. Jelikož se snažíme zmapovat postoje zaměstnavatelů k dané problematice, jejich zkušenosti a případná opatření jaká jejich organizace umožňuje, je důležité tyto informace získat od velkého počtu organizací, abychom výsledky dokázali porovnat a dosáhnout tak potřebného přehledu.

### **5.2.1 Popis dotazníku**

Dotazník jsme sestavili tak, aby byl pro respondenty co nejpřehlednější a nejsrozumitelnější. Prostřednictvím služby „Formuláře Google“<sup>1</sup>, kterou jsme k tvorbě dotazníku použili, probíhalo také následné vyplňování dotazníků. Vzhledem k tomu, že byl dotazník sestaven v elektronickém rozhraní a odkaz na jeho vyplnění

---

<sup>1</sup> <https://www.google.com/intl/cs/forms/about/>

rozesílán prostřednictvím elektronické pošty, bylo důležité dbát na to, aby veškeré jeho položky byly pro respondenty srozumitelné a jasně definované. U některých pojmů bylo zapotřebí uvést jejich vysvětlení, abychom předešli riziku zkreslení z důvodu nesprávného pochopení určitého výrazu v dané položce dotazníku. Dále byly u vybraných otázek doplněny instrukce potřebné k vyplnění, aby respondenti například věděli, kolik odpovědí je možné u konkrétní otázky označit apod. Dotazník v úvodu přinášel dotazovaným informace ohledně zaměření a účelu tohoto dotazníkového šetření, nechybělo ani důležité sdělení o jeho anonymitě. Samozřejmostí bylo poděkování za čas věnovaný vyplnění dotazníku a jméno výzkumníka. Jak jsme již uvedli, dotazník byl distribuován prostřednictvím elektronické pošty a z tohoto důvodu jsme k odkazu na dotazník připojili prosbu o spolupráci při výzkumném šetření, v níž jsme vysvětlili, o co se jedná, abychom respondenty určitým způsobem motivovali k následnému vyplnění dotazníku. V této prosbě bylo také sděleno, že v případě potřeby a nejasností se na nás respondenti mohou kdykoliv obrátit. V obou případech, tedy jak v prosbě, tak v úvodu samotného dotazníku, jsme uvedli, že se jedná o výzkum, který je zaměřen na poskytovatele sociálních služeb.

Dotazník celkem obsahoval dvacet dva položek, z toho bylo šestnáct položek uzavřených, které dále můžeme rozdělit podle počtu předkládaných odpovědí na dichotomické, pokud obsahují dvě vzájemně se vylučující odpovědi (položky č. 14, 15, 17) a polytomické, kde je možný výběr odpovědí (položky č. 3, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 16, 18, 19) Z těchto polytomických položek byly dvě položky tzv. výčtové (položky č. 13, 18) tedy s možností současně označit několik odpovědí. V dotazníku byly také položky polouzavřené, které umožňovaly respondentovi doplnit jinou odpověď v případě, že mu nabídnuté možnosti nevyhovovaly (položky č. 1, 18). U dvou položek (č. 2, 9) byla využita tzv. škála Likertova typu, zde respondenti vyjadřovali stupeň souhlasu (nesouhlasu) s daným tvrzením označením příslušného čísla na sedmibodové škále. V jednom případě jsme se rozhodli pro otevřenou položku (č. 8), kde jsme respondentům poskytli prostor pro vyjádření. Samozřejmě jsme si byli vědomi nevýhod zpracování takovéto otázky. K této možnosti bylo přistoupeno z toho důvodu, abychom lépe porozuměli mínění respondentů v otázkách proměny prarodičovské role. Tato položka nám tedy pomůže zjistit oblasti, ve kterých je

proměna pocíťována nejvíce. Respondenty jsme nechtěli omezovat a hlavně ovlivňovat jejich názor stanovenými možnostmi, které by je mohly navádět k určité odpovědi. Závěr dotazníku byl věnovaný položkám, které zjišťovaly demografické údaje, jako jsou pohlaví, věk a velikost místa bydliště respondentů (otázky č. 20, 21, 22), tyto položky byly uzavřené.

### 5.3 Operacionalizace dílčích cílů

Nástrojem pro získání odpovědí na všechny dílčí výzkumné cíle byl anonymní dotazník vlastní konstrukce. Dotazník je součástí přílohy (příloha E a F).

**Tabulka 1 - Operacionalizace dílčích cílů**

<b>Dílčí výzkumné cíle</b>	<b>Nástroj k získání odpovědí</b>	<b>Položky dotazníku</b>
DC 1: Zjistit, jaké jsou názory zaměstnavatelů na mezigenerační solidaritu v současné post-moderní společnosti.	Dotazník	Položky č.: 1, 2, 3, 4, 5
DC 2: Zjistit, jak zaměstnavatelé vnímají roli prarodičů v současné post-moderní rodině.	Dotazník	Položky č.: 6, 7, 8, 9, 10
DC 3: Zjistit, zda zaměstnavatelé vnímají rolové přetížení či konflikt rolí u generace prarodičů.	Dotazník	Položky č.: 11, 12, 13
DC 4: Zjistit, zda a jakým způsobem zaměstnavatelé zohledňují požadavky zaměstnanců na sladování pracovního a rodinného života.	Dotazník	Položky č.: 14, 15, 16, 17, 18, 19

## 5.4 Popis výzkumného souboru a organizace výzkumu

Výzkumné šetření bylo zaměřeno na zaměstnavatele působící v oblasti sociálních služeb na Královéhradecku. Mladí senioři svou prarodičovskou roli obtížně sladují s ostatními rolemi, ale roli ekonomickou v rámci uskutečněného výzkumu (viz Vidovičová, Galčanová, Petrová Kafková, 2015) považují za hlavní zdroj problémů při snaze role kombinovat. Z toho důvodu jsme se zaměřili právě na zaměstnavatele a jejich pohled a případné zkušenosti s touto problematikou.

Jako základní výzkumný soubor byly stanoveny sociální služby na území Královéhradeckého kraje, které odpovídají zaměření našeho výzkumu. Na základě registru poskytovatelů sociálních služeb (dále jen „registr“) tak byly vybrány takové služby, u nichž jsme očekávali větší počet zaměstnanců (nad 10 osob) a zároveň také vyšší věk zaměstnanců (nad 45 let), kteří sladování rolí řeší či řešili. U takovýchto zaměstnavatelů pak můžeme předpokládat větší vhléd do této problematiky a zároveň i větší pravděpodobnost zkušeností se sladováním pracovní a rodinné role u svých zaměstnanců. Z toho důvodu nebyly do výzkumného souboru zařazeny například služby poraden, v nichž jsme předpokládali velmi malý počet zaměstnanců a tedy i velmi malé zastoupení starší věkové kategorie. Tato naše domněnka se nám potvrdila prostudováním internetových stránek těchto organizací. Stejným způsobem jsme se snažili informace ověřit i u ostatních sociálních služeb uvedených v „registru“ na území Královéhradeckého kraje. Na základě zmíněného „registru“ bylo pečlivě vybráno 120 služeb, kterým byla rozeslána prostřednictvím elektronické pošty prosba o spolupráci při výzkumném šetření. Nejprve však byl dotazník v rámci tzv. „předvýzkumu“ rozeslán 10 vybraným organizacím s prosbou o připomínkování vytvořeného dotazníku. Tímto způsobem jsme chtěli zjistit, zda je vytvořený dotazník pro respondenty jasný a srozumitelný, zda není některá otázka nadbytečná či nicneříkající apod. Na základě těchto připomínek byly následně vynechány 3 položky v dotazníku. Aby bylo možné po úpravě dotazníku přistoupit k jeho rozeslání, bylo nejprve třeba u jednotlivých služeb překontrolovat platnost kontaktních údajů prostřednictvím jejich oficiálních internetových stránek tak, abychom snížili riziko nedoručení zprávy a tedy i nevyplnění dotazníku. Pokud to bylo možné, byla prosba s odkazem na dotazník rozesílána primárně vedoucím organizací či vedoucím

pracovníkům konkrétní služby. Z celkového počtu 120 služeb jich 7 poslalo odmítavé stanovisko k vyplnění z důvodu časové vyčerpání či organizačního nastavení služby.

Prosba s odkazem na dotazník byla rozesílána od 22. 2. do 1. 3. 2016. Po týdnu od posledního dne rozesílání dotazníků byla následně respondentům zasílána opakovaná výzva k vyplnění dotazníku, a to dne 7. 3. 2016. V opakované výzvě bylo uvedeno, že je určena pouze těm, kteří dotazník ještě nevyplnili. V první etapě rozesílání dotazníků a získávání dat bylo vyplněno celkem 58 dotazníků, což můžeme považovat u dotazníkového šetření za úspěšné. Po následné opakované výzvě přibylo dalších 32 vyplněných dotazníků. Celkem se nám tedy vrátilo 90 vyplněných dotazníků (75 %). Při kontrole a uspořádání dat z dotazníků musel být vyřazen 1 dotazník, z důvodu jeho nekorektnosti, která byla zjištěna při logické kontrole dotazníků.

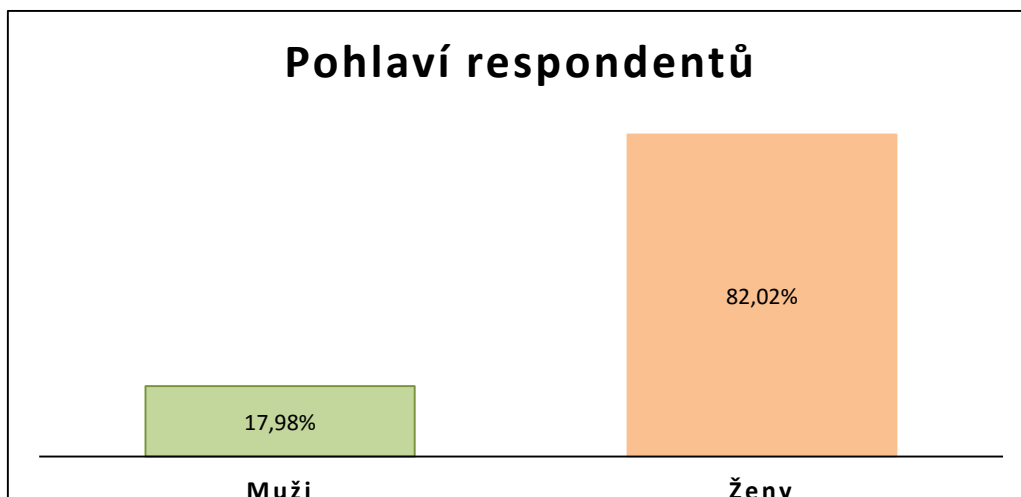
Rozložení výzkumného souboru z hlediska pohlaví, věku a velikosti místa bydliště znázorňují následující tabulky:

## Pohlaví

**Tabulka 2 - Pohlaví respondentů dotazníkového šetření**

Počet respondentů	89	
	Absolutní četnost	Relativní četnost %
Muž	16	17,98
Žena	73	82,02
Celkem	89	100,00

**Graf 1- Pohlaví respondentů**



Tato položka dotazníků zjišťovala složení výzkumného souboru z hlediska pohlaví. Výsledky pro nás nebyly moc překvapivé, jelikož odpovídají celkovému zastoupení pohlaví v oblasti sociální práce. V této sféře se pohybuje daleko více žen než mužů, což se nám potvrdilo i v našem výzkumu. Výsledky jsou pro lepší představu znázorněné také graficky. Z celkového počtu 89 respondentů bylo 73 žen (82,02 %) a pouze 16 mužů (17,98 %).

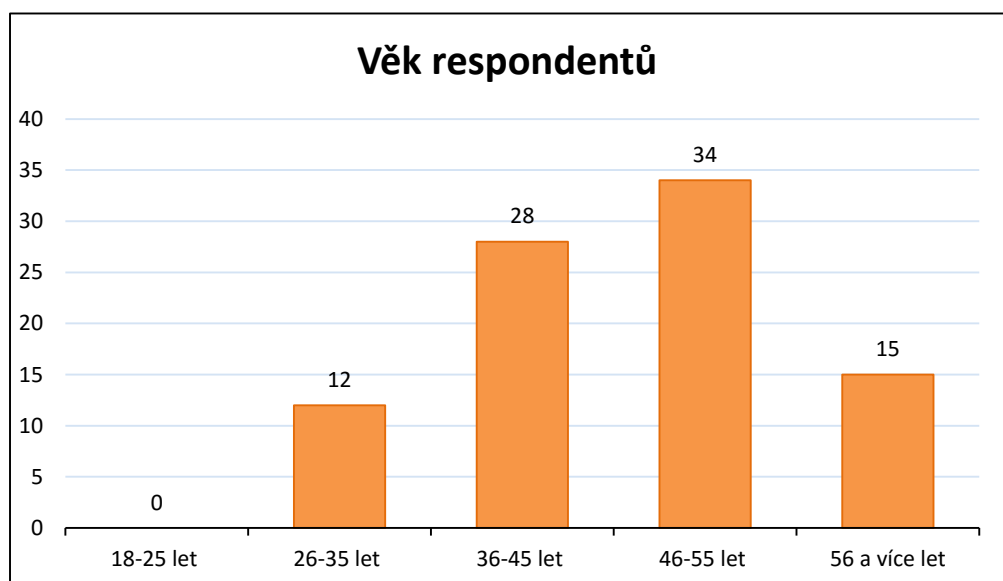
### Věk respondentů

V této položce dotazníku jsme zjišťovali složení výzkumného souboru z hlediska věku. Věk byl kategorizován již v dotazníku, kde respondenti vybírali z uvedeného věkového rozmezí. V následující tabulce jsme také zvýraznili tzv. modus, tedy hodnotu, která se vyskytovala v daném souboru dat nejčastěji. Výsledky jsou znázorněny též graficky.

**Tabulka 3 - Věk respondentů dotazníkového šetření**

Věk respondentů	Absolutní četnost	Relativní četnost %
18-25 let	0	0,00
26-35 let	12	13,48
36-45 let	28	31,46
46-55 let	34	38,20
56 a více let	15	16,85
Celkem respondentů	89	100,00

**Graf 2 - Věk respondentů**



Jak je patrné z uvedeného grafu, nejvíce byla zastoupena věková kategorie 46-55 let, kterou označilo 34 (38,20 %) respondentů. Druhou nejčastěji zastoupenou věkovou kategorií, kterou vybralo 28 (31,46 %) respondentů, byla kategorie 36-45 let. Dále 15 (16,85 %) respondentů spadalo do kategorie 56 a více let. Mladší věkové kategorie byly zastoupeny o mnoho méně, což můžeme přičítat i tomu, že byl dotazník zasílán především vedoucím organizací či vedoucím pracovníkům a těchto pozic bývá dosahováno v pozdějším věku, ale nemusí to být pravidlem. Věková kategorie 26-35 let byla zastoupena ve 12 (13,48 %) případech a nejmladší věkovou kategorií 18-25 let náš výzkumný soubor neobsahoval.

### **Velikost místa bydliště dle počtu obyvatel**

Jedná se se o poslední položku demografického charakteru, která se zaměřuje na velikost místa bydliště respondentů.

**Tabulka 4 - Velikost místa bydliště respondentů**

Počet respondentů	89	
Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost %
do 2.000 obyvatel	26	29,21
2.001-20.000 obyvatel	38	42,70
20.001-50.000 obyvatel	16	17,98
50.001-100.000 obyvatel	8	8,99
Více než 100.000 obyvatel	1	1,12
Celkem respondentů	89	100
Modus	2.001-20.000 obyvatel	

Z celkového počtu 89 respondentů jich nejvíce 38 (42,70 %) označilo jako své bydliště malé město, tedy kategorii 2.001-20.000 obyvatel, 26 respondentů (29,21 %) označilo kategorii do 2.000 obyvatel. V menším městě s 20.001-50.000 obyvateli má své bydliště celkem 16 (17,98 %) dotazovaných. Ve velkých městech a případně velkoměstech je zastoupení minimální. Možnost 50.001-100.000 obyvatel zvolilo 8 (8,99 %) respondentů a odpověď více než 100.000 obyvatel označil 1 (1,12 %) respondent. Vzhledem k tomu, že Královéhradecký kraj nemá město s více než 100.000 obyvateli, můžeme předpokládat, že dotazník mohla vyplňovat osoba, která má své bydliště v jiném kraji. Případně je možné, že osoba vyplňující dotazník nesprávně odhadla počet obyvatel Hradce Králové.



## 5.5 Způsob analýzy získaných dat

Získaná data jsme analyzovali prostřednictvím tzv. deskriptivní neboli popisné statistiky. Podle Chráska (2007, s. 19) je úkolem této statistiky „*shromážděná data popsat tak, aby poskytovala co možná nejpřesnější, přehlednou a názornou informaci o měřených hromadných jevech*“. Jak uvádí Puš (2007, s. 11) „*úkolem popisné statistiky je nahradit zpravidla velké množství hromadných dat malým počtem ukazatelů, aniž by přitom došlo k podstatné ztrátě informace*.“ Při zpracování výsledků dotazníkového šetření je důležité tzv. třídění, jehož pomocí zjišťujeme kolik respondentů má společný jeden, dva nebo více znaků. Pro naše účely jsme zvolili tzv. třídění prvního stupně, pomocí něhož zjišťujeme, kolik jedinců má společný jeden znak. Výsledkem tohoto třídění je pak většinou stejný počet tabulek, jako je položek v dotazníku (Chráska, 2007). Dle Zicha (2009, s. 79) se jedná o „*začleňování objektů podle jedné klasifikační vlastnosti (znaku, proměnné). Výsledek tohoto postupu je zjištění počtu zkoumaných objektů v jednotlivých třídách odpovědí*.“ Data byla uspořádána a následně zpracována do přehledných tabulek četností, v některých případech také graficky znázorněna pomocí sloupcových grafů. K tomuto zpracování jsme využili programu Microsoft Excel 2013. V tabulkách byly uváděny četnosti jednotlivých odpovědí, a to jak absolutní, tak i relativní četnosti, které jsme získali pomocí vzorců. Dále byl u jednotlivých položek uveden modus, což je hodnota, která se vyskytuje nejčastěji v daném souboru dat. V případě, že to daná položka vyžadovala, bylo třeba nejprve získaná data kategorizovat. Pro škálové položky byly tabulky přizpůsobeny tak, aby co nejlépe znázorňovaly získaná data.

## 6 Popis a interpretace výsledků dotazníkového šetření

### 1. cíl – Zjistit, jaké jsou názory zaměstnavatelů na mezigenerační solidaritu v současné post-moderní společnosti.

Položky dotazníku:

#### 1) Jak vnímáte mezigenerační solidaritu?

U této položky dotazníku se respondenti vyjadřovali k tomu, jak vnímají mezigenerační solidaritu. Bylo možné vybírat jednu z pěti odpovědí, přičemž čtyři z nich poskytovaly již připravené možnosti a poslední pátá byla otevřená a umožňovala vepsat vlastní vyjádření ohledně mezigenerační solidarity v případě, že se respondent neztotožňoval s nabízenými možnostmi. Nabízené odpovědi se snažily zahrnout možné směry mezigenerační solidarity. Odpovědi jsou v tabulce pro lepší přehlednost značeny pouze písmeny, dle pořadí v dotazníku, tedy písmeno a) v tabulce, označuje první odpověď u příslušné otázky.

Tabulka 5 - Vnímání mezigenerační solidarity

Počet respondentů	89	
Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost %
a)	82	92,13
b)	5	5,62
c)	2	2,25
d)	0	0,00
e)	0	0,00
Celkem odpovědí	89	100,00
Modus	a)	

Z celkového počtu 89 respondentů jich 82 (92,13 %) označilo odpověď a), tedy že mezigenerační solidaritu vnímají jako „*prostor pro vzájemné porozumění, podporu a pomoc mezi generacemi, funguje zde mezigenerační komunikace a mezigenerační učení, což obohacuje obě strany. V dnešní době je velmi důležitá.*“ Solidaritu jako pomoc starší generaci od mladší vnímá 5 (5,62 %) respondentů a 2 (2,25 %) respondenti ji primárně chápou jako pomoc mladší generaci od té starší. Žádný z respondentů nevnímá mezigenerační solidaritu jako zbytečnou (odpověď d) a stejně tak nebyla využita možnost uvést vlastní odpověď (odpověď e). **Nejčastěji byla označena odpověď a).**

**2) V dnešní společnosti dochází k postupnému úpadku solidarity mezi generacemi (ohodnoťte na stupnici 1-7, zakroužkujte stupeň souhlasu/nesouhlasu s daným tvrzením).**

Respondenti se u této položky vyjadřovali k danému tvrzení pomocí sedmibodové škály. Jedná se tedy o tzv. škálovou položku, kde jednotlivé hodnoty na škále vyjadřují stupeň souhlasu či nesouhlasu s uvedeným tvrzením. Nejčastěji je využívána právě sedmibodová hodnotící škála kvůli jemnosti posouzení. Krajní hodnota 1 vyjadřovala naprostý nesouhlas a krajní hodnota 7 vyjadřovala naprostý souhlas. Střední hodnotou je stupeň 4, který můžeme chápat jako nevyhraněný názor. Hodnoty 1-3 jsou chápány jako stupně nesouhlasu a hodnoty 5-7 vyjadřují stupně souhlasu.

**Tabulka 6 - Úpadek solidarity mezi generacemi**

Škála	1	2	3	4	5	6	7	Celkem
Absolutní četnost	0	2	6	16	22	28	15	89
Relativní četnost %	0,00	2,25	6,74	17,98	24,72	31,46	16,85	100,00

**Nejčastěji byla označena hodnota 6**, kterou vybralo 28 (31,46 %) dotazovaných, hodnota 7 byla zvolena 15 (16,85 %) respondenty a 22 (24,72 %) respondentů označilo stupeň 5. Stupně souhlasu tedy hodnoty 5-7 celkem zvolilo 65 (73,03 %) dotazovaných. Stupeň 4 (střední hodnotu) označilo 16 (17,98 %) respondentů. Hodnotu 3 zvolilo 6 (6,74 %) respondentů a hodnota 2 byla označena 2 (2,25 %) respondenty. Krajní hodnotu 1 vyjadřující naprostý nesouhlas nebyla zvolena žádným respondentem. Celkem stupně nesouhlasu 1-3 označilo 8 (8,99 %) respondentů.

**3) Vnímáte rodinu jako samozřejmý zdroj pomoci a podpory?**

Touto položkou dotazníku jsme zjišťovali, jestli je rodina respondenty vnímána jako samozřejmý zdroj pomoci a podpory tedy, že pomoc od rodiny je pro ně samozřejmá. Celkem bylo možné vybírat jednu z pěti uvedených možností. Pokud by se respondenti k této otázce nedovedli vyjádřit, bylo možné vybrat odpověď „nevím (nemohu posoudit)“.

**Tabulka 7 - Rodina jako samozřejmý zdroj pomoci a podpory**

Počet respondentů	89	
Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost %
Rozhodně ano	58	65,17
Spíše ano	29	32,58
Nevím (nemohu posoudit)	0	0,00
Spíše ne	2	2,25
Rozhodně ne	0	0,00
Celkem odpovědí	89	100,00
Modus	Rozhodně ano	

Respondenti se v naprosté převaze přiklonili k odpovědi „*rozhodně ano*“, konkrétně tak učinilo 58 (65,17 %) dotazovaných. Dále 29 (32,58 %) respondentů označilo odpověď „*spíše ano*“. Rodinu jako samozřejmý zdroj podpory a pomoci *spíše nevnímají* pouze 2 (2,25 %) respondenti. Ostatní možné odpovědi respondenti nevyužili. Možnost „*nevím (nemohu posoudit)*“ označilo 0 respondentů a stejně tak je tomu i u odpovědi „*rozhodně ne*“. **Nejčastěji byla vybrána odpověď „*rozhodně ano*“.** Z celkového počtu respondentů tak 87 (97,75 %) z nich *rozhodně či spíše* vnímá rodinu jako samozřejmý zdroj pomoci a podpory.

**4) Poskytuje podle Vás stát příznivé podmínky k podpoře mezigeneračních vztahů?**

**Tabulka 8 - Podpora mezigeneračních vztahů ze strany státu**

Počet respondentů	89	
Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost %
Rozhodně ano	2	2,25
Spíše ano	18	20,22
Nevím (nemohu posoudit)	11	12,36
Spíše ne	42	47,19
Rozhodně ne	16	17,98
Celkem odpovědí	89	100,00
Modus	Spíše ne	

Role státu při vytváření podmínek k podpoře mezigeneračních vztahů je respondenty vnímána převážně negativně. Dle 16 (17,98 %) respondentů stát tyto podmínky *rozhodně neposkytuje* a 42 (47,19 %) respondentů se domnívá, že je *spíše neposkytuje*. Celkem se tedy 58 (65,17 %) dotazovaných přiklonilo k negativnímu vnímání role

státu při podpoře mezigeneračních vztahů. 11 (12,36 %) dotazovaných zvolilo možnost „nevím (nemohu posoudit)“. Odpověď „spíše ano“ vybralo 18 (20,22 %) respondentů a 2 (2,25 %) dotazovaní uvádí, že stát rozhodně poskytuje příznivé podmínky. Roli státu při podpoře mezigeneračních vztahů vnímá pozitivně celkem 20 (22,47 %) respondentů. **Nejvíce respondentů označilo odpověď „spíše ne“.**

**5) Snažíte se v rámci organizace podporovat mezigenerační vztahy? (např. setkávání různých generací, pořádání akcí, zaměstnávání starších i mladších pracovníků apod.)**

Jedná se o položku, kde jsme se snažili zjistit, jestli se zaměstnavatelé v rámci své organizace snaží o podporu mezigeneračních vztahů. U této položky jsme si vědomi toho, že zaměstnavatelé ve většině případů nejspíše nepřiznají, že takto nečiní. Z toho důvodu tuto položku dotazníku vnímáme spíše jako informativní.

**Tabulka 9 - Podpora mezigeneračních vztahů v organizaci**

Počet respondentů	89	
Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost %
Rozhodně ano	35	39,33
Spíše ano	46	51,69
Nevím (nemohu posoudit)	2	2,25
Spíše ne	6	6,74
Rozhodně ne	0	0,00
Celkem odpovědí	89	100,00
Modus	Spíše ano	

Jak se dalo předpokládat, celkem 81 respondentů uvedlo, že *rozhodně* či *spíše* podporuje mezigenerační vztahy ve své organizaci. Konkrétně 35 (39,33 %) respondentů se přiklonilo k odpovědi „*rozhodně ano*“ a možnost „*spíše ano*“ vybralo 46 (51,69 %) respondentů. Odpověď „*nevím (nemohu posoudit)*“ byla zvolena 2 (2,25 %) respondenty. Pouze 6 (6,74 %) respondentů uvedlo, že jejich organizace *spíše nepodporuje* mezigenerační vztahy. **Nejčastěji byla zvolena odpověď „spíše ano“.**

**Shrnutí výsledků dílčího cíle č. 1**

Tímto dílčím cílem jsme si stanovili za úkol zjistit, jaké jsou názory zaměstnavatelů na mezigenerační solidaritu v současné post-moderní společnosti. Získat odpovědi na stanovený dílčí cíl, jsme se snažili pomocí pěti dotazníkových otázek. Nejprve jsme se

zaměřili na to, jak zaměstnavatelé celkově chápou mezigenerační solidaritu, jelikož je v dnešní době často vnímána pouze jednosměrně (od mladší generace ke starší) a to především v souvislosti s platbou do systému sociálního pojištění a následnou výplatou starobních důchodů. Z výsledků jednoznačně vyplynulo, že **zaměstnavatelé, kteří působí v oblasti sociálních služeb, vnímají mezigenerační solidaritu jako vzájemné působení obou generací.** Jedná se tedy o vzájemnou pomoc, podporu, mezigenerační učení apod. Zároveň také téměř všichni respondenti uvedli, že **vnímají rodinu jako samozřejmý zdroj pomoci a podpory,** což jednoznačně ukazuje důležitost rodiny a spoléhání se na pomoc a podporu z této strany. To také potvrzuje výzkum Hasmanové Marhánkové (2015), kde uvádí, že je u mladší generace velmi vysoká míra očekávané pomoci od generace starší. Vzhledem k tomu, že nejvíce respondentů našeho výzkumu spadá do věkové kategorie 46-55 let (období starší dospělosti), můžeme říci, že je tato pomoc očekávána i ve směru opačném. Současně se však respondenti vyjadřovali pomocí škálové otázky k tomu, zda se domnívají, že v dnešní společnosti dochází k postupnému úpadku mezigenerační solidarity. Nejvíce respondentů označilo stupně souhlasu (5-7) a tedy naprostá většina dotazovaných se domnívá, že **v dnešní společnosti má mezigenerační solidarita upadající charakter.** Žádný respondent se nepřiklonil ke krajní hodnotě, která vyjadřovala naprostý nesouhlas. Je tedy patrné, že úpadek mezigenerační solidarity dotazovaní v současné post-moderní společnosti určitým způsobem ve svém životě pociťují. Dále jsme se zajímali o to, jak je respondenty vnímána role státu při podpoře mezigenerační solidarity ve společnosti. Z tohoto hlediska je **role státu vnímána spíše negativně,** což může být způsobeno také celkovým názorovým nastavením ve společnosti. Poslední položkou u tohoto dílčího cíle jsme zjišťovali, jestli se jednotlivé organizace ve svém rámci snaží podporovat mezigenerační vztahy, například tím, že pořádají různé akce, mezigenerační setkání, případně se snaží zaměstnávat mladší i starší pracovníky, čímž na pracovišti dochází k mezigenerační spolupráci. Nejvíce respondentů dle našeho předpokladu uvedlo, že jejich **organizace mezigenerační vztahy podporuje.** Petrová Kafková (2010, s. 75) ve svém výzkumu zaměřeného na mezigenerační solidaritu ve stárnoucí společnosti, kde mimo jiné zkoumala také vliv velikosti bydliště na vztah dětí k rodičům, konkrétněji jejich přesvědčení o úctě k rodičům, zjistila, že *„významný vliv má také velikost obce, kdy se šance na*

bezvýhradnou úctou k rodičům snižuje se vzrůstající velikostí bydliště“. Pro naše účely můžeme tedy říci, že jelikož nejvíce respondentů uvedlo, že bydlí v malém městě či vesnici, můžeme u nich předpokládat větší důraz na důležitost mezigenerační solidarity a celkově rodiny.

## **2. cíl – Zjistit, jak zaměstnavatelé vnímají roli prarodičů v současné post-moderní rodině.**

Položky dotazníku:

### **6) Jak důležitá je pro Vás role prarodičů v současné post-moderní rodině?**

**Tabulka 10 - Důležitost prarodičovské role v současné rodině**

Počet respondentů	89	
Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost %
Velmi důležitá až nenahraditelná	63	70,79
Spíše důležitá	25	28,09
Nevím (nemohu posoudit)	1	1,12
Spíše nedůležitá	0	0,00
Rozhodně nedůležitá	0	0,00
Celkem odpovědí	89	0,00
Modus	Velmi důležitá až nenahraditelná	

Respondenti jednoznačně shledávají prarodičovskou roli jako *velmi důležitou až nenahraditelnou* či *spíše důležitou*. Celkem se k těmto možnostem přiklonilo 88 (98,88 %) respondentů. „*Velmi důležitá až nenahraditelná*“ je tato role pro 63 (70,79 %) dotazovaných a jako *spíše důležitou* jí vnímá 25 (28,09 %) respondentů. Odpověď „*nevím (nemohu posoudit)*“ zvolil 1 (1,12 %) respondent. Prarodičovskou roli jako nedůležitou nevnímá žádný respondent, odpovědi „*spíše nedůležitá a rozhodně nedůležitá*“ tedy nikdo z dotazovaných nezvolil. **Nejčastěji zvolenou odpovědí byla možnost „*velmi důležitá až nenahraditelná*“.**

**7) Změnila se dle Vašeho názoru role prarodičů v současné rodině v porovnání s Vaším dětstvím či dětstvím Vašich rodičů?**

**Tabulka 11 - Proměna prarodičovské role**

Počet respondentů	89	
Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost %
Rozhodně ano	46	51,69
Spíše ano	27	30,34
Nevím (nemohu posoudit)	7	7,87
Spíše ne	8	8,99
Rozhodně ne	1	1,12
Celkem odpovědí	89	100,00
Modus	Rozhodně ano	

Na tuto položku odpovědělo celkem 89 (100 %) respondentů z toho se 46 (51,69 %) respondentů domnívá, že se prarodičovská role *rozhodně změnila* a pro 27 (30,34 %) respondentů se *spíše změnila*. Pro 8 (8,99 %) respondentů se prarodičovská role *spíše nezměnila* a *rozhodně se nezměnila* pro 1 (1,12 %) respondenta. 7 (7,87 %) dotazovaných uvedlo, že nevědí, případně nemohou posoudit tuto proměnu. **Nejvíce respondentů se přiklonilo k odpovědi „rozhodně ano“.** Celkem se tak 73 (82,02 %) respondentů *rozhodně* či *spíše domnívá*, že došlo k proměně prarodičovské role v současné rodině.

**8) V případě odpovědi "rozhodně ano" či "spíše ano" na předchozí otázku, uveďte prosím, v čem nejvíce proměnu prarodičovské role spatřujete.**

Jedná se o otevřenou položku dotazníku, čímž jsme respondentům poskytli prostor pro vyjádření. Tato položka nám pomůže zjistit, ve kterých oblastech je proměna pocíťována nejvíce. Forma otevřené otázky byla vybrána z toho důvodu, abychom respondenty neovlivňovali již stanovenými možnostmi a lépe tak porozuměli jejich mínění týkající se proměny prarodičovské role. Zajímalo nás, zda respondenti tuto proměnu vnímají ve stejných oblastech či nikoliv. Počet respondentů odpovídající na tuto položku by měl souhlasit se součtem odpovědí „rozhodně ano“ a „spíše ano“ u předchozí položky. Celkem by mělo odpovídat 73 respondentů, reálných odpovědí se nám však sešlo 66, tedy 7 respondentů se zdrželo odpovědi. Získané odpovědi jsme se snažili kategorizovat tak, aby nedošlo k velkým ztrátám důležitých informací, ale zároveň byly informace pro náš výzkum přehledné. Počet získaných odpovědí bude



převyšovat celkový počet respondentů, jelikož někteří respondenti uváděli více oblastí, ve kterých proměnu spatřují. Nejčastěji byla tato proměna spatřována v pozdějším odchodu do důchodu a tedy stále ještě pracovním vytížením prarodičů (pozdější odchod do důchodu a zaměstnání), z toho důvodu mají prarodiče nedostatek času – celkem 54 respondentů. Druhou nejčastěji uváděnou odpovědí bylo, že jsou v současné době prarodiče více aktivní, mají více koníčků a možností, jak trávit svůj volný čas – celkem 35 respondentů. Dále byla zmíněna nesoběstačnost mnohých prarodičů, kteří se stávají prarodiči v pozdějším věku – uvedlo 12 respondentů. V 8 případech bylo zmíněno, že se prarodiče musí mnohdy také postarat ještě o své rodiče (sendvičová generace). Na nesoudržnost současných rodin, nedostatek času a tím i osamělost některých prarodičů poukázalo 6 respondentů a 4 respondenti uvedli, že je v současné době častější demografická vzdálenost mezi prarodiči a jejich dětmi. Prarodiče mají často svůj život, kterému se chtějí věnovat, mají své plány – uvedlo 5 respondentů. Pro lepší představu uvádíme příklady dvou odpovědí: A) „*Byť jsem měl děti relativně pozdě, jsou prarodiče mých dětí stále v aktivním pracovním procesu. Mají tedy méně času, méně se věnují svým vnoučatům než kdysi moji prarodiče. Jiná doba také snižuje zájem prarodičů o starání se o vnoučata.*“, B) „*Jelikož se neustále zvyšuje hranice důchodového věku, nemají prarodiče čas ani na svá vnoučata, ani na své rodiče. Často dojíždí daleko do zaměstnání a zaměstnavatelé jim neumožní ani pružnou pracovní dobu, o sladění pracovního a rodinného života se nikdo nezajímá.*“

**9) Hlídní vnoučat prarodiči je významnou formou podpory a pomoci pro pracující rodiče (ohodnoťte na stupnici 1-7, zakroužkujte stupeň souhlasu/nesouhlasu s daným tvrzením).**

Jedná se o škálovou položku, která je svou strukturou totožná s otázkou č. 2. Respondenti tedy hodnotili svůj souhlas či nesouhlas s daným tvrzením na stupnici 1- 7, kdy stupeň 1 znamenal naprostý nesouhlas a stupeň 7 naprostý souhlas.

**Tabulka 12 - Významnost prarodičovské péče pro pracující rodiče**

Škála	1	2	3	4	5	6	7	Celkem
Absolutní četnost	6	1	2	5	17	20	38	89
Relativní četnost %	6,74	1,12	2,25	5,62	19,10	22,47	42,70	100,00

Jak můžeme názorně vidět v tabulce, **nejčastěji byla zvolena hodnota 7 (naprosto souhlasím)**. Tuto hodnotu vybralo 38 (42,70 %) respondentů, a tedy naprosto souhlasí s tím, že hlídání vnoučat je významnou formou podpory pro pracující rodiče. Stupeň 6 byl vybrán 20 (22,47 %) respondenty a 17 (19,10 %) jich zvolilo stupeň 5. Celkem označilo stupně souhlasu 75 (84,27 %) respondentů. Z celkového počtu získaných odpovědí uvedlo 5 (5,62 %) dotazovaných střední hodnotu, tedy stupeň 4, který v naší sedmibodové škále představuje nevyhraněný názor. Stupně nesouhlasu zvolilo celkem 9 (10,11 %) respondentů, z toho 2 (1,12 %) z nich označili hodnotu 3 a 1 (1,12 %) respondent zvolil hodnotu 2. Ke krajní hodnotě 1, tedy že naprosto nesouhlasí s daným tvrzením, se přiklonilo 6 (6,74 %) respondentů.

**10) Využíváte nebo jste využívali možnosti pomoci od Vašich rodičů či rodičů partnera/manžela v péči o děti (především v oblasti hlídání)?**

V této položce dotazníku bylo možné vybírat celkem z pěti odpovědí. V tabulce jsou pro lepší přehlednost uvedena pouze písmena, která představují jednotlivé odpovědi, dle jejich pořadí u této položky v dotazníku. Odpovědi jsou kategorizovány následovně: a) ano, pravidelně, b) ano, ale jen občasně, c) ne, nemám rodiče (rodiče partnera/manžela), d) ne, nemám děti, e) ne, nevyžíval/a jsem jejich pomoci z jiného důvodu (velká vzdálenost, rodiče jsou nesoběstační apod.).

**Tabulka 13 - Využívání prarodičovské péče**

Počet respondentů	89	
Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost %
a)	29	32,58
b)	40	44,94
c)	0	0,00
d)	12	13,48
e)	8	8,99
Celkem odpovědí	89	100,00
Modus	b)	

Pomoc od svých rodičů či rodičů partnera/manžela při péči o děti využilo či využívá pravidelně 29 (32,58 %) respondentů a 40 (44,94 %) tuto pomoc využívá či využívalo, ale jen občasně. Odpověď c) „ne, nemám rodiče“ nevybral žádný respondent. Z celkového počtu respondentů jich 12 (13,48 %) uvedlo, že nemají děti a 8 (8,89 %)

respondentů tuto pomoc neužívalo či nevyužívá z jiného důvodu. Modus, tedy hodnota, která se v daném souboru vyskytuje nejčastěji, je u této položky odpověď b) „ano, ale jen občasně“.

### **Shrnutí výsledků dílčího cíle č. 2:**

V rámci druhého dílčího cíle jsme se zaměřili na zjištění, jak zaměstnavatelé vnímají roli prarodičů v současné post-moderní rodině. Daný cíl jsme stejně jako u prvního cíle zjišťovali pomocí pěti dotazníkových otázek. Respondenti nejdříve hodnotili, jakou důležitost přikládají prarodičovské roli v současné rodině. Tuto roli jako nedůležitou neohodnotil žádný respondent. Kromě jednoho dotazovaného, který uvedl, že neví či nemůže posoudit důležitost této role, se všichni shodli na její důležitosti a v 63 případech dokonce na její velmi důležité až nenahraditelné úloze v rodině. Můžeme tedy uvést, že **prarodičovská role v současné rodině je respondenty vnímána jako opravdu důležitá a nelze ji ničím nahradit**. Zároveň jsme se zajímali, zda respondenti vnímají nějakou proměnu prarodičovské role v současné rodině v porovnání s jejich dětstvím či dětstvím jejich rodičů. Nejvíce dotazovaných uvedlo, že **tuto proměnu opravdu v dnešní době spatřuje**. Pro lepší zmapování této změny jsme dále využili otevřené položky v dotazníku. Jednoznačně nejvíce respondentů uvedlo, že změnu vidí v pozdějším odchodu do důchodu a tedy stále ještě pracovním vyčerpáním prarodičů, z toho důvodu mají prarodiče nedostatek času. Dále byla tato proměna vnímána v souvislosti s větší aktivitou prarodičů, kteří mají více koníčků a možností, jak trávit svůj volný čas. Ostatní oblasti proměn byly zaznamenány méně, například nesoběstačnost prarodičů, kteří se stávají prarodiči v pozdějším věku či problematika sendvičové generace apod. Lze tedy říci, že **prarodičovskou roli nejvíce ovlivňuje role zaměstnanecká, která souvisí se zvyšujícím se věkem odchodu do důchodu**. V další škálové položce dotazníku respondenti hodnotili významnost prarodičovské role pro pracující rodiče. V tomto případě nejvíce respondentů naprosto souhlasilo s tím, že **hlídání je významnou formou podpory a pomoci pro pracující rodiče**, minimum respondentů se domnívalo, že tomu tak není. Následně jsme se jich také ptali, zda využívají či využívali prarodičovskou pomoc v péči o děti, především v oblasti hlídání. Nejčastěji je nebo byla **prarodičovská pomoc využívána občasně** 40 respondenty a pravidelně

29 respondenty. Z výsledků vyplynulo, že prarodičovská péče je v současné rodině velice důležitá a pro pracující rodiče, se jedná o významný zdroj pomoci a podpory. To je také potvrzené tím, že nejvíce respondentů občasné nebo pravidelně tuto péči využívá či využívalo. Zároveň se však respondenti shodli na tom, že se v současné době prarodičovská role určitým způsobem změnila, a to především v souvislosti se zaměstnaneckou rolí prarodičů. Stejně tak tuto změnu v náplni role prarodičů, potvrdily i matky a babičky ve výzkumu Hasmanové Marhánkové (2015), které uváděly, že jsou v současné době prarodiče vystavovány vyšším nárokům v porovnání s dřívějšími generacemi v souvislosti s kombinací pracovního života a pečovatelské role v rodině. Dříve byla generace babiček většinou soustředěna na péči a v jejich prarodičovské roli jim nekonkurovali koníčky ani zaměstnání.

**3. cíl – Zjistit, zda zaměstnavatelé vnímají rolové přetížení či konflikt rolí u generace prarodičů.**

Položky dotazníku:

**11) Domníváte se, že jsou prarodiče v současné době v konfliktu rolí (prarodič/pečovatel x pracovník/zaměstnanec x aktivní stáří)?**

V této položce dotazníku se respondenti vyjadřovali k tomu, zda se domnívají, že jsou prarodiče v současné době v konfliktu rolí. Pojem konflikt rolí byl v otázce samozřejmě vysvětlen, aby všichni respondenti věděli, co je tímto pojmem myšleno a byl všemi pochopen stejně. Z hlediska struktury je položka totožná s předešlými položkami a bylo možné vybírat z pěti možných odpovědí pouze jednu.

**Tabulka 14 - Prarodiče a konflikt rolí**

Počet respondentů	89	
Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost %
Rozhodně ano	39	43,82
Spíše ano	35	39,33
Nevím (nemohu posoudit)	7	7,87
Spíše ne	8	8,99
Rozhodně ne	0	0,00
Celkem odpovědí	89	100,00
Modus	Rozhodně ano	

Z celkového počtu 89 (100 %) respondentů se jich celkem 74 (83,14 %) domnívá, že se prarodiče *rozhodně či spíše* nacházejí v konfliktu rolí. Pro odpověď „*rozhodně ano*“ se rozhodlo 39 (43,82 %) respondentů a odpověď „*spíše ano*“ vybralo 35 (39,33 %) respondentů, 7 (7,87 %) jich využilo možnost „*nevím (nemohu posoudit)*“. S rolovým konfliktem u generace prarodičů *spíše nesouhlasí* 8 (8,99 %) respondentů, ale žádný neoznačil odpověď „*rozhodně ne*“. **Nejvíce respondentů označilo odpověď „*rozhodně ano*“.**

## 12) Má dle Vašeho názoru zaměstnání/pracovní role prarodičů negativní vliv na prarodičovskou péči?

Tabulka 15 - Zaměstnání a prarodičovská péče

Počet respondentů	89	
Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost %
Rozhodně ano	38	42,70
Spíše ano	44	49,44
Nevím (nemohu posoudit)	2	2,25
Spíše ne	5	5,62
Rozhodně ne	0	0,00
Celkem odpovědí	89	100,00
Modus	Spíše ano	

Tato položka dotazníku je shodná s předchozí položkou č. 10. Nejvíce respondentů se přiklonilo k souhlasným odpovědím tedy možnostem „*rozhodně ano*“ nebo „*spíše ano*“ a to celkem v 82 (92,13 %) případech. 38 (42,70 %) respondentů se domnívá, že zaměstnání prarodičů *rozhodně* má negativní vliv na prarodičovskou péči a *spíše souhlasí* 44 (49,44 %) respondentů. Možnost „*nevím (nemohu posoudit)*“ uvedli 2 (2,25 %) respondenti. Zaměstnání prarodičů *spíše nemá* vliv na péči o vnoučata dle 5 (5,62 %) respondentů. Žádný respondent si nemyslí, že by zaměstnání prarodičů *rozhodně nemělo* vliv na jejich péči o vnoučata. Jak je z tabulky patrné, **nejčastěji respondenti zvolili odpověď „*spíše ano*“.**

## 13) Setkali jste se někdy s konfliktem rolí/rolovým přetížením u generace prarodičů v rámci své organizace, rodiny či nejbližšího okolí?

Respondenti v této položce mohli vybírat ze sedmi odpovědí, které jsme v tabulce označili písmeny, dle jejich pořadí u této položky v dotazníku. Odpovědi jsou

označeny následovně: a) ano, v rámci organizace (u zaměstnanců), b) ano, v rámci organizace (u klientů či jejich rodinných příslušníků), c) ano, v rámci rodiny, d) ano, vím o někom z mého okolí, kdo tento problém řeší/ řešil, e) nevím (nemohu posoudit), f) ne, nikdy jsem o tomto problému neslyšel/a, g) ne, nemám žádné zkušenosti, ale o této problematice vím. Tato položka dotazníku umožňovala označit více odpovědí, ale pouze u písmen a-d. Pokud tedy respondent označil některou z možností „ano“ mohl odpovědi kombinovat. Nejvíce tak bylo možné označit čtyři odpovědi. Z toho důvodu, jak je z tabulky patrné, je celkový počet odpovědí vyšší než počet respondentů.

**Tabulka 16 - Zkušenosti zaměstnavatelů s konfliktem rolí u generace prarodičů**

Počet respondentů	89	
Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost %
a)	17	12,78
b)	25	18,80
c)	40	30,08
d)	34	25,56
e)	8	6,02
f)	5	3,76
g)	4	3,01
Celkem odpovědí	133	100,00
Modus	c)	

Na tuto otázku odpovědělo všech 89 (100 %) respondentů. Z hlediska počtu vybraných odpovědí zvolilo celkem 62 respondentů jednu odpověď, dvě odpovědi označilo 15 respondentů, tři odpovědi vybralo 7 respondentů a 5 se jich setkala s konfliktem rolí u generace prarodičů ve všech uvedených oblastech (označeny čtyři odpovědi). **Nejčastěji respondenti označovali odpověď c) „ano, v rámci rodiny“.** Tuto možnost označilo celkem 40 (30,08 %) respondentů. Druhou nejčastěji vybranou odpovědí byla možnost d) „Ano, vím o někom z mého okolí, kdo tento problém řeší/řešil“, kterou označilo 34 (25,56 %) respondentů. Z celkového počtu odpovědí se 25 (18,80 %) dotazovaných setkala s konfliktem rolí v rámci organizace (u klientů či jejich rodinných příslušníků) a 17 (12,78 %) respondentů se s touto problematikou setkala v rámci organizace, ale u zaměstnanců. „Nevím (nemohu posoudit)“ uvedlo 8 (6,02 %) respondentů. Dále 5 (3,76 %) dotazovaných o této problematice nikdy neslyšelo

a 4 (3,01 %) respondenti o této problematice vědí, ale nemají s ní zkušenosti. Z celkového počtu respondentů se jich 72 (80,89 %) s konfliktem rolí v rámci organizace, rodiny či nejbližšího okolí někdy setkalo.

### **Shrnutí výsledků dílčího cíle č. 3:**

Tento dílčí cíl se zaměřil na rolové přetížení či konflikt rolí u generace prarodičů a pohled či zkušenosti zaměstnavatelů s touto problematikou. V prvé řadě jsme se zajímali o to, zda se zaměstnavatelé domnívají, že se **prarodiče v současné době nacházejí v konfliktu rolí**. Nejvíce respondentů uvedlo, že **se rozhodně či spíše domnívají, že tomu tak je**. Zamítavé stanovisko označilo pouze 8 respondentů. Pokud jsme se následně ptali, zda se s konfliktem rolí zaměstnavatelé někdy setkali, v naprosté většině odpověděli, že ano, a to v rámci rodiny nebo případně vědí o někom z jejich okolí, kdo tento problém řeší či řešil. Nesmíme však také opomenout nezanedbatelné množství respondentů, kteří uvedli, že se s tímto problémem setkali v rámci organizace (u zaměstnanců případně u klientů či jejich příbuzných). Z toho vyplývá, že **konflikt rolí u generace prarodičů určitě není nic výjimečného a řada lidí o tomto problému ví, případně ho pocítují ve svém osobním životě**. Prarodiče dle nejnovějšího výzkumu (Vidovičová, Galčanová, Petrová Kafková, 2015) zastávají mnoho rolí (průměrně 7 rolí) a hovoří se až o rolovém přetížení. Mohli bychom tedy říci, že se jedná o skutečně aktuální téma, které by nemělo být přehlíženo, a to především ze strany zaměstnavatelů. Respondenti našeho výzkumu se též shodli na tom, že **zaměstnání či pracovní role prarodičů má spíše či rozhodně negativní vliv na prarodičovskou péči**, což je ostatně také sporem mnohých autorů. Hamplová (2014) ve svém výzkumu na základě využití dat SHARE uvádí, že větší podíl mají na hlídání ekonomicky neaktivní prarodiče či prarodiče pracující na částečný úvazek, z čehož můžeme odvodit, že ekonomická aktivita určitým způsobem snižuje pravděpodobnost hlídání vnoučat.

**4. cíl – Zjistit, zda a jakým způsobem zaměstnavatelé zohledňují požadavky zaměstnanců na sladování pracovního a rodinného života.**

Položky dotazníku:

**14) Setkali jste se někdy jakožto zaměstnavatelé s potřebou/požadavkem na sladění pracovního a rodinného života od svých zaměstnanců?**

**Tabulka 17 - Zkušenosti zaměstnavatelů se sladováním rolí**

Počet respondentů	89	
Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost %
ANO	71	79,78
NE	18	20,22
Celkem	89	100,00

Převážná většina dotazovaných se setkala s požadavkem na sladění pracovního a rodinného života od svých zaměstnanců. Celkem 71 (79,78 %) respondentů označilo odpověď „ano“. S tímto požadavkem se z našeho výzkumného souboru nesetkalo celkem 18 (20,22 %) respondentů.

**15) Odpovězte v případě kladné odpovědi na předchozí otázku:**

**Jednalo se i o starší pracovníky (nad 45 let), kteří potřebovali skloubit práci s péčí o závislého člena rodiny (vnoučata, rodiče)?**

Respondenti na tuto položku odpovídali jen v případě, že u předchozí otázky v dotazníku (položka č. 14) označili odpověď „ano“. Celkem tak učinilo 71 dotazovaných a z toho důvodu odpovídá tento počet respondentů, celkovému počtu respondentů u této položky.

**Tabulka 18 - Starší pracovníci a sladování rolí**

Počet respondentů	71	
Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost %
ANO	45	63,38
NE	26	36,62
Celkem	71	100,00



Z celkového počtu 71 (100 %) respondentů se s potřebou sladit pracovní a rodinný život u starších zaměstnanců setkala 45 (63,39 %) z nich a 26 (36,62 %) jich tento požadavek od starších pracovníků nezaznamenalo.

**16) Myslíte si, že je potřeba, aby se zaměstnavatelé zajímali o problematiku sladování pracovního a rodinného života a pomáhali tak svým zaměstnancům při jejím řešení?**

U této položky respondenti vybírali jednu z pěti možností. V tabulce je pro lepší přehlednost uvedena pouze zkrácená verze odpovědí, a to u možností „rozhodně ano“ a „rozhodně ne“. V dotazníku jsou tyto odpovědi uvedeny v tomto znění: „*rozhodně ano, zaměstnavatel je v tomto ohledu hodně důležitý*“ a „*rozhodně ne, je to záležitostí rodin nikoliv zaměstnavatele*“.

**Tabulka 19 - Zájem zaměstnavatelů o problematiku sladování rolí**

Počet respondentů	89	
Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost %
Rozhodně ano	45	50,56
Spíše ano	33	37,08
Nevím (nemohu posoudit)	4	4,49
Spíše ne	5	5,62
Rozhodně ne	2	2,25
Celkem odpovědí	89	100,00
Modus	Rozhodně ano	

**Nejvíce respondentů se přiklonilo k odpovědi „rozhodně ano“**, celkem jich tak učinilo 45 (50,56 %). Možnost „*spíše ano*“ vybralo 33 (37,08 %) respondentů. Celkem se 88 respondentů domnívá, že by se zaměstnavatel *rozhodně či spíše* měl zajímat o problematiku sladování pracovního a rodinného života u svých zaměstnanců. *Neví či nemohou posoudit* tuto situaci 4 (4,49 %) respondenti. Dle 5 (5,62 %) respondentů by se zaměstnavatel *spíše neměl* o tuto problematiku zajímat a 2 (2,25 %) uvedli, že

by se zaměstnavatel *rozhodně neměl* o tuto problematiku zajímat, jelikož je to záležitostí rodin nikoliv zaměstnavatele.

**17) Máte jako organizace v rámci svých standardů či v rámci politiky organizace vypracovány nějaké postupy k problematice sladování pracovního a rodinného života?**

**Tabulka 20 - Existence metodiky k problematice sladování rolí**

Počet respondentů	89	
Odpověď	Absolutní četnost	Relativní četnost %
ANO	12	13,48
NE	77	86,52
Celkem	89	100,00

Na tuto položku odpovědělo celkem 89 (100 %) respondentů. Metodiku k problematice sladování má ve své organizaci pouze 12 (13,48 %) respondentů. Převážná část dotazovaných uvedla, že žádné postupy k této problematice jejich organizace vypracovány nemá a odpověď „ne“ označilo 77 (86,52 %) respondentů.

**18) Jaké formy podpory poskytujete pro usnadnění sladování pracovního a rodinného života pro své zaměstnance?**

U této položky bylo možné vybírat více odpovědí, které jsou v tabulce označeny písmeny a-i, dle jejich pořadí v dotazníku. Odpovědi jsou značeny následovně: a) pružná pracovní doba, b) práce z domova, c) úprava pracovního úvazku (snižování či opětovné navýšení úvazku), d) neplacené volno, e) sdílené pracovní místo, f) firemní benefity – např. odborná pomoc, asistenční programy apod., g) služby – pomáhají s péčí o závislého člena rodiny (firemní školky, dětské skupiny, denní stacionáře apod.), h) žádné, i) jiné (uved'te). Možnost i) umožňovala dotazovaným vepsat vlastní odpověď. Jelikož mohli respondenti označit více možností, je celkový počet odpovědí vyšší než počet respondentů.

**Tabulka 21 - Poskytované formy podpory k usnadnění sladčování rolí**

Počet respondentů	89	
Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost %
a)	39	24,68
b)	11	6,96
c)	49	31,01
d)	38	24,05
e)	2	1,27
f)	3	1,90
g)	5	3,16
h)	8	5,06
i)	3	1,90
Celkem odpovědí	158	100,00
Modus	c)	

Celkem na tuto položku dotazníku odpovědělo 89 respondentů. Výzkumný soubor můžeme rozdělit z hlediska počtu vybraných odpovědí. Nejvíce respondentů označilo pouze jednu odpověď a to ve 43 případech, dále 27 respondentů označilo odpovědi dvě a tři odpovědi vybralo 16 respondentů. Čtyři odpovědi zvolili 2 respondenti a 1 osoba se rozhodla pro pět odpovědí. Více než pět odpovědí nebylo vybráno. **Nejvíce dotazovaných se shodlo na možnosti c) „úprava pracovního úvazku (snižování či opětovné navýšení úvazku)“.** Tuto možnost zvolilo 49 (31,01 %) respondentů. Druhou nejčastější odpovědí byla možnost a) „pružná pracovní doba“, kterou vybralo 39 (24,68 %) respondentů. Odpověď d) „neplacené volno“ byla vybrána 38 (24,05 %) respondenty a 11 (6,96 %) respondentů uvedlo, že jejich organizace umožňuje *práci z domova*. Podstatně méně respondentů zvolilo možnosti e-i. Možnost „sdílené pracovní místo“ byla vybrána 2 (1,27 %) respondenty, firemní benefity zvolili 3 (1,90 %) osoby a služby označilo 5 (3,16 %) respondentů. Odpověď „žádné“ označilo 8 (5,06 %) respondentů. Poslední možností bylo uvést vlastní odpověď, což bylo využito ve 3 (1,90 %) případech. Uvedeny byly tyto odpovědi, které jsme kategorizovali: „volno navíc pro rodiny s dětmi“, „výměna směn“ a „individuální přístup“.

**19) Je pro Vás, jakožto zaměstnavatele výhodné umožňovat svým zaměstnancům flexibilní formy práce?**

**Tabulka 22 - Výhodnost umožňovat flexibilních formy práce**

Počet respondentů	89	
Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost %
Rozhodně ano	21	23,60
Spíše ano	30	33,71
Nevím (nemohu posoudit)	6	6,74
Spíše ne	25	28,09
Rozhodně ne	7	7,87
Celkem odpovědí	89	100,00
Modus	Spíše ano	

Poskytování flexibilních forem práce je *rozhodně výhodné* pro 21 (23,60 %) respondentů, odpověď „spíše ano“ zvolilo 30 (33,71 %) respondentů. *Spíše nevýhodné* je to pro 25 (28,09 %) respondentů, což představuje velmi vyrovnané výsledky. Pouze pro 7 (7,87 %) respondentů je to však *rozhodně nevýhodné* a 6 (6,74 %) jich uvedlo odpověď „nevím (nemohu posoudit)“. Celkem se 51 (57,30 %) dotazovaných domnívá, že poskytování flexibilních forem práce je pro zaměstnavatele *rozhodně či spíše výhodné*. Nevýhodu v poskytování flexibilních forem práce spatřuje celkem 32 (35,96 %) respondentů. **Nejčastěji byla označena možnost „spíše ano“.**

**Shrnutí výsledků dílčího cíle č. 4:**

Poslední cíl našeho výzkumu se zaměřil na to, zda a jakým způsobem zaměstnavatelé zohledňují požadavky zaměstnanců na sladování pracovního a rodinného života. Tato oblast je pro zaměstnance velmi důležitá, ale je nejčastěji spojována pouze s rodiči a prarodiče jsou mnohdy opomíjeni. Snažili jsme se zmapovat zkušenosti a názory zaměstnavatelů z oblasti sociálních služeb v souvislosti s problematikou sladování pracovního a rodinného života. Zajímalo nás jak je v rámci sociálních služeb tato problematika zpracována a jaké případné formy podpory jsou zaměstnancům poskytovány pro usnadnění sladování zmíněných sfér života. V první řadě jsme se zaměstnavatelů ptali, zda se někdy setkali s potřebou sladit rodinný a pracovní život od svých zaměstnanců. Velká část respondentů se s tímto požadavkem setkala, ale pokud jsme se zajímali o to, zda se jednalo i o starší pracovníky, nebyla již odpověď

„ano“ v tak velké početní převaze. Jak je patrné, **jsou i zaměstnavatelé působící v oblasti sociálních služeb, vystavování požadavkům na sladování rolí od svých zaměstnanců a to i těch starších (nad 45 let)**. Dále jsme se respondentů ptali, jestli jejich organizace mají **vypracovány nějaké postupy/metodiky** k této problematice. V tomto případě naprostá **většina respondentů uvedla, že nikoliv**. I přesto byly zaznamenány i souhlasné odpovědi a někteří zaměstnavatelé mají tyto postupy vypracovány. Zároveň si většina respondentů myslí, že by se **zaměstnavatel rozhodně či spíše měl zajímat o problematiku sladování pracovního a rodinného života, čímž by zaměstnancům pomáhali při řešení této problematiky**. Postoj zaměstnavatelů k této problematice je velice důležitý, jelikož jak ukazuje výzkum věnovaný obsahu a významu prarodičovské role (Vidovičová, Galčanová, Petrová Kafková, 2015), není tato role vnímána jako časově nejnáročnější. Nejvíce náročnou z hlediska času se ukázala role zaměstnanecká, která také přináší nejvíce problémů při snaze role kombinovat. Z toho důvodu by zaměstnavatelé měli být na tuto skutečnost připraveni. Poté jsme se již v našem výzkumu zajímali, jaké konkrétní formy podpory zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům k usnadnění slučování jednotlivých rolí v jejich životě. Pouze 8 respondentů uvedlo, že jejich organizace žádnou podporu neposkytuje. Ostatní uvedené kategorie možností podpory, byly všechny zastoupeny určitým počtem respondentů. **Nejčastěji je zaměstnancům umožňována úprava pracovního úvazku (snižování a opětovné navýšení), dále pružná pracovní doba a neplacené volno. Ostatní kategorie byly zastoupeny v menším počtu**. Co se týká výhodnosti poskytování flexibilních druhů práce, překvapivě nejvíce respondentů uvedlo, že je to pro ně spíše výhodné, ale zároveň druhou nejčastější odpovědí byla možnost *spíše ne*. Celkově však **převažoval názor o výhodnosti flexibilních forem práce pro zaměstnavatele**.

## **Závěr výzkumného šetření a diskuze**

V rámci tohoto výzkumného šetření jsme se snažili zmapovat postoje a názory zaměstnavatelů na mezigenerační solidaritu v současné pozdně-moderní společnosti, a to především v souvislosti s konfliktem rolí u generace prarodičů. Svou pozornost jsme tak v kontextu této problematiky zaměřili na možnosti sladování pracovní a prarodičovské či pečovatelské role prarodičů. Výzkum byl soustředěn na oblast sociálních služeb na Královéhradecku. Snažili jsme se tedy výzkum pojmout jako určitou sondu do oblasti sociálních služeb z hlediska tohoto tématu.

Na základě dílčích cílů jsme dosáhli hlavního výzkumného cíle, který jsme si stanovili. Náš průzkum ukázal, že v rámci sociálních služeb má mezigenerační solidarita velkou váhu a konflikt rolí u generace prarodičů již není v námi oslovených organizacích nic výjimečného, jelikož řada lidí o tomto problému ví a mnozí z nich ho pocítují i na vlastní kůži, případně u členů rodiny či jejich nejbližšího okolí. Rodina má stále své místo v životě jedince a představuje velmi významný zdroj podpory a pomoci. V současné době však dochází k mnoha proměnám a rodina se tak setkává s novými situacemi. Jednou z těchto změn je i změna role prarodičů v důsledku stárnutí populace. Tato proměna má negativní vliv na prarodičovskou péči, což pocítují i naši respondenti. Podařilo se nám dosáhnout i jednotlivých dílčích cílů, které jsme si vytyčili. Mezigenerační solidarita je v rámci sociálních služeb chápána jako prostor pro vzájemné porozumění, podporu a pomoc mezi generacemi. Vnímání solidarity tímto způsobem bylo potvrzeno i mimo oblast sociální práce výzkumem „*Muži a ženy v ČR: životní dráhy a mezigenerační vztahy*“ (Svobodová, 2009), kde lidé uvedli, že by mezi rodinnými příslušníky měla fungovat vzájemná (obousměrná) podpora a pomoc. I přesto, že respondenti chápou mezigenerační solidaritu tímto způsobem a rodinu považují za samozřejmý zdroj pomoci a podpory, domnívají se, že má mezigenerační solidarita v dnešní společnosti upadající charakter. To může být odrazem nastavení současné společnosti, prosazování individualismu, nezávislosti a celkově trendem oddělování života jednotlivých generací (Kraus, 2015). Role státu je při podpoře mezigenerační solidarity vnímána spíše negativně. Negativní role státu a upadající mezigenerační solidarita může mít za následek posilování významu rodiny jako takové, která jak uvádí Kraus (2015) může být v současné složité době

považována za jakési útočiště a zdroj pomoci a podpory. Respondenti našeho výzkumu přikládají velkou důležitost právě prarodičovské roli, kterou považují za nenahraditelnou a jak bylo uvedeno výše, pociťují v posledních letech její proměnu, a to především kvůli častější zaměstnanecké roli prarodičů. Jelikož je prarodičovská péče považována za důležitou formu podpory a pomoci pro pracující rodiče, což potvrdili i naši respondenti, kteří zároveň uvedli, že tuto pomoc sami využívali či využívají, můžeme konstatovat, že jsou touto proměnou role prarodičovské postihnuty převážně rodiny malých dětí, které nemají jak zajistit péči o své potomky. Nehledě na to, že jsou vnoučata ale i prarodiče připravovány o společný čas a vzájemné interakce. Vzhledem k tomu, že naši respondenti byli nejčastěji ve věkové kategorii 46-55 let, můžeme říci, že tuto proměnu dokáží dobře posoudit ze svých zkušeností. Stejně tak jsme zjistili, že konflikt rolí u generace prarodičů vnímá naprostá většina zaměstnavatelů. Můžeme konstatovat, že tento problém prostupuje do životů mnoha jedinců, ale není mu společensky věnována žádná pozornost, a to ani ze strany státu. Z hlediska toho, že zaměstnavatelé o této problematice vědí, zajímalo nás, jak se přistupuje k možnostem sladování pracovní a rodinné role v oblasti sociálních služeb. Požadavkům na sladování zmíněných dvou sfér jsou zaměstnavatelé vystavováni, a to i od starších zaměstnanců (nad 45 let). I přesto, že většina organizací nemá vypracovány žádné metodické postupy k tomuto tématu, domnívají se, že by se zaměstnavatel měl o tuto problematiku zajímat. Role zaměstnanecká je totiž prarodiči dle uskutečněného výzkumu (Vidovičová, Galčanová, Petrová Kafková, 2015) považována za časově nejnáročnější a nejhůře sladitelnou s ostatními rolemi. Nejčastěji je zaměstnancům v sociálních službách umožňována úprava pracovního úvazku, možnost pružné pracovní doby a neplacené volno. Z hlediska výhodnosti poskytování flexibilních forem práce převažoval názor o výhodnosti poskytování těchto forem práce pro zaměstnavatele. Můžeme si tedy klást otázku, jestli je tato výhodnost spatřována pouze v oblasti sociálních služeb anebo jsou o ni přesvědčeni i ostatní zaměstnavatelé. Jelikož pokud by byly flexibilní formy práce pro zaměstnavatele natolik výhodné, určitě bychom se s těmito formami zaměstnávání setkávali na trhu práce daleko častěji. Můžeme se případně domnívat, že o tyto formy práce není zájem ze strany zaměstnanců, což už by bylo na samostatný výzkum na toto téma.

Zvolená výzkumná strategie a technika se nám v tomto případě osvědčily, jelikož nám umožnily zmapovat postoje a názory zaměstnavatelů v oblasti sociálních služeb na území Královéhradeckého kraje, které bychom jiným způsobem nedokázali v tak velkém počtu oslovit. Případně by to bylo velice nákladné. Zvolená strategie i technika mají však svá úskalí, na která jsme upozornili v úvodu výzkumné části této práce.

Výsledky tohoto výzkumného šetření nám určitě nepřinesou přehled o celém zkoumaném tématu a jedná se pouze jen o určitý zlomek, na který jsme se v naší práci zaměřili. Jistě by stálo za uvážení provést rozsáhlejší výzkum s daleko větším výzkumným souborem či u zaměstnavatelů mimo oblast sociální práce. Domnívám se, že je tato práce i přesto přínosná a to hlavně proto, že přináší informace a upozorňuje na tuto, ne zcela ještě prozkoumanou problematiku. Nejčastěji jsou v souvislosti s konfliktem rolí a sladováním pracovního a rodinného života spojovány pouze rodiče, především matky. V současnosti však i prarodiče řeší tuto složitou situaci a vyvstává u nich požadavek na sladování jejich role zaměstnanecké a prarodičovské či pečovatelské. V poslední době se v souvislosti s rolí prarodičovskou začíná hovořit o jejich přetížené roli a můžeme zaznamenat i několik výzkumů na toto téma, ale oblast sladování v souvislosti s rolí prarodičovskou a profesní není ve výzkumech patrná.



## Závěr

Diplomová práce byla zaměřena na současnou pozdně-moderní rodinu a proměny solidarity mezi generacemi. Zaměřili jsme se především na solidaritu mezigenerační v souvislosti s rolí prarodičů v dnešní rodině. Vlivem nejrůznějších demografických faktorů, ale především stárnutím populace, dochází taktéž k proměně rodiny a mezigeneračních vztahů. Mění se i role prarodičů, a to převážně v důsledku posouvání hranice odchodu do důchodu. Prarodiče tak zůstávají v zaměstnanecké roli až do pozdějšího věku a čas strávený s vnoučaty je tím omezován. Snižuje se tedy dostupnost prarodičovské péče, čímž je komplikována situace mladých rodin, především matek, které se v důsledku nezajištění péče o děti nemohou vrátit do pracovního procesu. Zařízeních zajišťujících péči o děti, především těch předškolních, je málo a ostatní možnosti péče bývají příliš nákladné. Pro mnoho rodin je právě prarodičovská péče nejdostupnější péčí z finančního hlediska. Zároveň se v posledních letech setkáváme s fenoménem sendvičové generace, kdy je střední generace vystavována nárokům obou krajních generací. Musí se tedy postarat nejen o své děti či vnoučata, ale také o své stárnoucí rodiče, kteří se dožívají daleko vyššího věku než dříve a mnohdy již vyžadují péči druhých osob. Na generaci prarodičů jsou pak také kladeny nároky aktivního stárnutí, prarodiče mají více možností, jak trávit svůj volný čas, mají více koníčků, sportují, vzdělávají se a na péči o vnoučata nemají čas. Mnohdy se z role „hlídajících prarodičů“ sami vymaňují. I přesto je dle nejnovějšího výzkumu (Vidovičová, Galčanová, Petrová Kafková, 2015) mnoho prarodičů, pro které je tato role jedna z nejdůležitějších v jejich životě. Prarodiče jsou tak vystavováni tlakům několika rolí najednou. Z toho důvodu bude možnost sladění zmíněných rolí pro tuto generaci do budoucna velmi významná a zaměstnavatelé by měli být s touto problematikou seznámeni.

Diplomová práce byla rozdělena na dvě části, na část teoretickou a část praktickou. V teoretické části jsme se věnovali vysvětlení důležitých pojmů a souvislostí, které nám pomohou seznámit se blíže s danou problematikou. První kapitola se zabývala vymezením rodiny ve stárnoucí společnosti a její pozdně-moderní podobou. Druhá kapitola se zaměřila na vymezení solidarity a jejích podob. Pro naše téma bylo důležité věnovat se především solidaritě mezigenerační. V rámci tohoto tématu jsme se také zajímali o fenomén nazývaný „sendvičová generace“, jehož tlakům je právě současná

generace prarodičů mnohdy vystavována. Třetí kapitolou teoretické části jsme představili důležitost prarodičovské role a typologii prarodičů z hlediska četnosti kontaktů prarodičů s vnoučaty a s jejich pečovatelskou rolí v rodině. Poslední kapitola byla věnována konfliktu rolí u generace prarodičů, kde jsme tuto problematiku blíže představili. Snažili jsme se též zaměřit na současnou situaci na trhu práce, a to v souvislosti se stárnutím populace a postavením starších pracovníků na tomto trhu. V rámci této kapitoly jsme se také věnovali možnostem slučitelnosti prarodičovské a profesní role.

Metodologická část práce měla za úkol zjistit, jaké jsou názory zaměstnavatelů z oblasti sociálních služeb, na mezigenerační solidaritu v současné pozdně-moderní společnosti, především s důrazem na konflikt rolí u generace prarodičů. Mimo jiné jsme se zaměřili na možnosti sladování pracovní a prarodičovské či pečovatelské role u této generace a na konkrétní opatření a zkušenosti zaměstnavatelů s touto problematikou. V úvodu této části jsme se nejprve seznámili s výzkumným šetřením, jeho cíli a průběhem. Poté následovala interpretace získaných dat. Z výsledků vyplynulo, že mezigenerační solidarita je stále považována za velmi důležitou a je vnímána jako vzájemná podpora obou generací. I přes proměny, kterými rodina prochází, je stále vnímána jako důležitý zdroj opory v životě jedince. Stejně tak je vnímána role prarodiče, u které ale došlo k proměně, a to především v souvislosti se zaměstnaneckou rolí prarodičů, která ovlivňuje i intenzitu prarodičovské péče. Konflikt rolí již není v současné době pro zaměstnavatele nic výjimečného, mnozí si tento problém uvědomují a snaží se svým zaměstnancům napomáhat při jeho řešení nabízením různých forem podpory k usnadnění sladování konfliktních rolí.

## Seznam literatury

ABZ slovník cizích slov. *Solidarita* [online]. © 2005-2015. [cit. 10. 8. 2015]. Dostupné z: <http://slovník-cizich-slov.abz.cz/web.php/slovo/solidarita>

BALOGOVÁ, B. *Medzigeneračné vzťahy v rodine – testament ako prostriedok medzigeneračného poselstva*. In. ŽUMÁROVÁ, M.; BALOGOVÁ, B. *Medzigeneračné mosty*. 1. vyd. Košice: MENTA MEDIA, 2009. s. 66-80. ISBN 978-80-89392-08-7.

BBC NEWS. *Workong grandparents to share parental leave and pay* [online]. Publikováno: 4. 9. 2015. [cit. 12. 1. 2016]. BBC: © 2016. Dostupné z: <http://www.bbc.com/news/uk-politics-34437405>

BERTINI K. *Sendvičová rodina. Souběžná péče o malé děti a seniory*. 1. vyd. Praha: Portál, 2013. 211s. ISBN 978-80-262-0478-7.

BIČÁKOVÁ, O. (MPSV). *Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání?* [online]. Aktualizace: 20. 10. 2008. [cit. 15. 8. 2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/5793>

CESARI LUSSO, V. *Prarodiče, rodiče a vnoučata: o emočních, vztahových a komunikačních úskalích*. 1. vyd. Praha: Portál, 2011. 111s. ISBN 978-80-262-0003-1.

Česko. Zákon č. 108 ze dne 14. března 2006, o sociálních službách. *Sbírka zákonů ČR*. 2006, částka 37, s. 1257-1289. ISSN 1211-1244.

Česko. Zákon č. 262 ze dne 21. dubna 2006, zákoník práce. *Sbírka zákonů ČR*. 2006, částka 84, s. 3146-3241. ISSN 1211-1244.

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Senioři v ČR* [online]. Lidé a společnost, roč. 2014. Praha: zveřejněno dne: 31. 12. 2014. Aktualizace: 31. 12. 2014. [cit. 25. 7. 2015]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/25627994/310035141o.pdf/898af726-0e3c-4e0b-9e8d-1b3c0138e5bd?version=1.0>

DENÍK.CZ. *Pohyblivé úvazky v Česku? Hodně zaostáváme* [online]. VLTAVA-LABE-PRESS, a.s., © 2005 – 2016. Publikováno: 22. 4. 2015 [cit. 28. 1. 2016]. Dostupné z: <http://www.denik.cz/ekonomika/pohyblive-uvazky-v-cesku-hodne-zaostavame-20150421.html>

DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost. Příručka pro uživatele*. Dotisk 3. vyd. Praha: Karolinum, 2002. 374 s. ISBN 80-246-0139-7

DUDOVÁ, R. *Péče o stárnoucí rodiče*. In HAŠKOVÁ, H., eds. *Vlastní cestou?: životní dráhy v pozdně moderní společnosti*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON) koedici se Sociologickým ústavem AV ČR, 2014. s. 309-334. ISBN 978-80-7419-178-7.

DUDOVÁ, R.; VOHLÍDALOVÁ, M. *Nová rizika pracovního trhu: flexibilita a marginalizace*. In: DUDOVÁ, R., eds. *Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin*. 1. vyd. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2008, s. 15-32. ISBN 978-80-7330-138-5.

DUNOVSKÝ, J. *Poruchy rodiny ve vztahu k dítěti*. In DUNOVSKÝ, J. a kol. *Sociální pediatrie: vybrané kapitoly*. Praha: Grada, 1999. s. 101-110. ISBN 80-7169-254-9.

EVROPSKÝ PARLAMENT. Usnesení Evropského parlamentu ze dne 21. února 2008 o demografické budoucnosti Evropy (2007/2156 (INI)), [online]. [cit. 20. 11. 2015]. Dostupné z: [http://data.europa.eu/eli/ownini\\_report/2008/66/oj/ces/pdfa1a](http://data.europa.eu/eli/ownini_report/2008/66/oj/ces/pdfa1a)

FORMÁNKOVÁ, L.; DUDOVÁ, R.; VOHLÍDALOVÁ, M. *Bariéry a možnosti využití flexibilních forem práce v ČR z komparativní perspektivy. Výstupní zpráva z projektu řešení veřejné zakázky: ZVZ 255*. [online]. Sociologický ústav AV ČR v.v.i., 2011. [cit. 12. 1. 2016]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi\\_prace.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/13789/flexi_prace.pdf)

GAVORA, P. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 2. rozšířené české vydání. Brno: Paido, 2000. 207 s. ISBN 80-85931-79-6

GLASSER, K.; MONSERRAT, ELOI RIBÉ; WAGINKER U., eds. *Grandparenting in Europe* [online]. London: Grandparents Plus, 2010. Summary/June 2010. [cit. 17. 1. 2016]. Dostupné z: <http://www.grandparentsplus.org.uk/wp-content/uploads/2011/03/Grandparenting-in-Europe-executive-summary.pdf>

GLASSER, K.; PRICE, D; MONSERRAT, ELOI RIBÉ, eds. *Grandparenting in Europe: family policy and grandparents' role in providing childcare* [online]. London: Grandparents Plus, 2013. Summary/ March 2013. [cit. 17. 1. 2016]. Dostupné z: <http://www.grandparentsplus.org.uk/wp-content/uploads/2011/03/Grandparenting-in-Europe-0313.pdf>

GRANDPARENTS PLUS. *Rethinking Family Life: exploring the role of grandparents and the wider family* [online]. London: Grandparents Plus, 2009. [cit. 20. 1. 2016]. Dostupné z: <http://www.grandparentsplus.org.uk/wp-content/uploads/2011/03/RethinkingFamilyLife.pdf>

GREENHAUS, J. H.; BEUTELL, N. J. *Sources of Conflict between Work and Family Roles* [online]. The Academy of Management Review, Vol. 10, No. 1., 1985. s. 76-88.

[cit. 10. 1. 2016]. Dostupné z:

[http://www.jstor.org/stable/258214?seq=1#page\\_scan\\_tab\\_contents](http://www.jstor.org/stable/258214?seq=1#page_scan_tab_contents)

GIDDENS, A. *Sociologie*. 1. vyd. Praha: Argo, 1999. 595 s. ISBN 80-7203-124-4.

HAMPLOVÁ, D. *Hlídaní vnoučat českými prarodiči v mezinárodním srovnání* [online].

*Data a výzkum - SDA Info*. roč. 8, č. 1 (2014), s. 25-40. (c) Sociologický ústav AV ČR,

v.v.i., Praha 2014. [cit. 15. 12. 2015]. ISSN 1802-8152 Dostupné z:

[http://dav.soc.cas.cz/uploads/be5a456c0a346b8d58bbfcb67699d8092e31869a\\_DaV\\_2014-1\\_Web\\_25-40.pdf](http://dav.soc.cas.cz/uploads/be5a456c0a346b8d58bbfcb67699d8092e31869a_DaV_2014-1_Web_25-40.pdf)

HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ J. „*Být dobrou babičkou*“ – *normativní očekávání*

*spojená s rolí babičky v současné české rodině* [online]. Sociologický časopis /Czech

Sociological Review, Praha: Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., 2015, roč. 51, č. 5, s. 737-

760. [cit. 15. 2. 2016]. ISSN 0038 -0288. Dostupné z:

[http://sreview.soc.cas.cz/uploads/bd23d611d2a6ad934037e1bfe1659d4f38fa61c6\\_15-5-04Hasmanova15.indd\\_opr.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/bd23d611d2a6ad934037e1bfe1659d4f38fa61c6_15-5-04Hasmanova15.indd_opr.pdf)

HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ, J. *Proměny prarodičovství v kontextu představ aktivního stáří* [online]. In *Sociologica – Andragogica* 2009. 1.vyd. Olomouc: Univerzita Palackého

v Olomouci, 2010. [cit. 17. 1. 2016]. ISBN 978-80-244-2483-5. Dostupné z:

[http://www.upol.cz/fileadmin/user\\_upload/Veda/AUPO/Sociologica-Andragogica\\_2009.pdf](http://www.upol.cz/fileadmin/user_upload/Veda/AUPO/Sociologica-Andragogica_2009.pdf)

HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ, J. „*Sandwichová generace*“ - *kombinování práce a péče o závislé členy rodiny (děti a seniory)* [online]. Praha: Gender Studies, o. p. s., 2011. s. 11-

18. [cit. 10. 8. 2015]. Dostupné z:

[http://www.genderstudies.cz/download/samozivitelky\\_sendwichova.pdf](http://www.genderstudies.cz/download/samozivitelky_sendwichova.pdf)

HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ, J.; ŠTÍPKOVÁ, M. *Typologie prarodičovství v české společnosti – faktory ovlivňující zapojení prarodičů do péče o vnoučata* [online]. *Naše*

*společnost: časopis Centra pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR*,

v.v.i. 2014, roč. 12, č. 1, s. 15-26. [cit. 10. 8. 2015]. ISSN 2336-1646. Dostupné z:

[http://cvvm.soc.cas.cz/media/com\\_form2content/documents/c3/a7237/f11/Na%C5%A1e%20spole%C4%8Dnost%202014\\_1.pdf](http://cvvm.soc.cas.cz/media/com_form2content/documents/c3/a7237/f11/Na%C5%A1e%20spole%C4%8Dnost%202014_1.pdf)

- HAŠKOVÁ, H.; UHDE, Z. *Životní dráhy v kontextu sociálních změn*. In HAŠKOVÁ, H., eds. *Vlastní cestou?: životní dráhy v pozdně moderní společnosti*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON) koedici se Sociologickým ústavem AV ČR, 2014. s. 17-33. ISBN 978-80-7419-178-7.
- HAŠKOVCOVÁ, H. *Fenomén stáří*. 2. vyd. Praha: Havlíček Brain Team, 2010. 365 s. ISBN 978-80-87109-19-9.
- HAŠKOVCOVÁ, H. *Sociální gerontologie aneb Senioři mezi námi*. 1. vyd. Praha: Galén, 2012. 194 s. ISBN 978-80-7262-900-8.
- HUDECOVÁ, A. *Rodina - primární socializační činitel*. In HUDECOVÁ, A.; BROZMANOVÁ GREGOROVÁ, A. a kol. *Sociální práce s rodinou*. 2. doplněné vydání. Banská Bystrica: PF UMB a OZ Pedagog, 2009. 250 s. ISBN 978-80-8083-845-4.
- CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu*. 1. vyd. Praha: Grada, 2007. 265 s. ISBN 978-80-247-1369-4
- JANDOUREK, J. *Slovník sociologických pojmů: 610 hesel*. 1. vyd. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3679-2.
- JANDOUREK, J. *Sociologický slovník*. 2. vyd. Praha: Portál, 2007. 288 s. ISBN 978-80-7367-269-0.
- JAPPENS, M.; VAN BAVEL, J. *Regional Family Norms and Child Care by Grandparents in Europe* [online]. Demographic Research: 2012. vol. 27, článek 4, s. 85-120. Publikováno: 13. 7. 2012, [cit. 20. 1. 2016]. Dostupné z: <http://www.demographic-research.org/volumes/vol27/4/27-4.pdf>
- JEŘÁBEK, H. *Vývoj konceptualizace a měření mezigenerační solidarity v rodinách*. In JEŘÁBEK, H., eds. *Mezigenerační solidarita v péči o seniory*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2013. s. 158-179. ISBN 978-80-7419-117-6.
- JIRÁSKOVÁ, V., eds. *Ageismus a kvalita života*. In JIRÁSKOVÁ, V., eds. *Mezigenerační porozumění a komunikace*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2005. s. 19-35. ISBN 80-86861-80-5.
- KELLER, J. *Soumrak sociálního státu*. 2. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON), 2009. 158 s. ISBN 978-80-7419-017-9.

- KOTÝNKOVÁ, M.; ČERVENKOVÁ, A. *Začlenění seniorů v sociální struktuře soudobé společnosti* [online]. Praha: VÚPSV, 2001. 31 s. [cit. 22. 1. 2016]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/Senior.pdf>
- KRAUS, B. *Pohled na současnou rodinu*. In KRAUS, B., eds. *Životní styl současné české rodiny*. 1.vyd. *Životní styl současné české rodiny*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2015. s. 7-62. ISBN 978-80-7435-544-8.
- KRAUS, B. *Základy sociální pedagogiky*. 1. vyd. Praha: Portál, 2008. 216s. ISBN 978-80-7367-383-3.
- KREBS, V., a kol. *Sociální politika*. 5., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2010. 544 s. ISBN 978-80-7357-585-4.
- KUCHAŘOVÁ, V. *Na závěr-shrnutí výsledků analýz dat GGS v kontextu soudobých úkolů rodinné politiky*. In KUCHAŘOVÁ, V. ŠŤASTNÁ, A., eds. *Partnerství, rodina a mezigenerační vztahy v české společnosti*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009. s. 136-148. ISBN 978-80-87007-76-1.
- KUCHAŘOVÁ, V. *Život ve stáří. Zpráva o výsledcích empirického šetření* [online]. Praha: SOCIOKLUB, 2002; Praha: VÚPSV, 2002. 89 s. [cit. 25. 11. 2015]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/zivest.pdf>
- LAŠEK, J. *Sociální psychologie II*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2011. 142 s. ISBN 978-80-7435-116-7.
- MACLOVÁ, A. *Ohlédnutí za stářím*. In HRADEC KRÁLOVÉ. *Aktivní stárnutí a mezigenerační solidarita v Hradci Králové*. 1. vyd., edice Radnice č. 16. Hradec Králové: Statutární město Hradec Králové, 2013. s. 14-17. ISBN 978-80-87637-03-6.
- MAŘÍKOVÁ, H. *Kombinace práce, rodiny a soukromého života*. In HAŠKOVÁ, H., eds. *Vlastní cestou?: životní dráhy v pozdně moderní společnosti*. 1. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON) koedici se Sociologickým ústavem AV ČR, 2014. s. 159-182. ISBN 978-80-7419-178-7.
- MATĚJČEK, Z. DYTRYCH, Z. *Radosti a strasti prarodičů, aneb, Když máme vnoučata*. 1. vyd. Praha: Grada, 1997. 141 s. ISBN 80-7169-455-X.
- MATOUŠEK, O. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. 3. rozšířené a přepracované vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. 161 s. ISBN 80-86429-19-9.

MATOUŠEK, O. KROFTOVÁ, A. *Mládež a delikvence: možné příčiny, struktura, programy prevence kriminality mládeže*. 2. aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2003. 340 s. ISBN 80-7178-771-X.

MELICHAR, L. *Člověk a společnost* [online]. Publikováno: 4. 10. 2014, Web Lukáše Melichara: Copyright © 2015, [cit. 15. 8. 2015]. Dostupné z: <http://www.lukasmelichar.eu/?p=816>

MOŽNÝ, I. a kol. *Mezigenerační solidarita. Výzkumná zpráva z mezinárodního srovnávacího výzkumu: Hodnota dětí a mezigenerační solidarita* [online]. Praha: VÚPSV – výzkumné centrum Brno, 2004. 138 s. [cit. 20. 8. 2015]. Dostupné z: [http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz\\_155.pdf](http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_155.pdf)

MOŽNÝ, I. *Modernizace české rodiny a mezigeneračních vztahů v mezinárodním srovnání*. In MAREŠ, P. POTOČNÝ, T., eds. *Modernizace a česká rodina*. Brno: Barrister & Principal, 2003. s. 11-36. ISBN 80-86598-61-6.

MOŽNÝ, I.; PŘIDALOVÁ, M.; BÁNOVCOVÁ, L. *Mezigenerační solidarita. Předběžná zpráva z mezinárodního srovnávacího výzkumu Hodnota dětí a mezigenerační solidarita*. (anotace), [online]. Praha: VÚPSV – výzkumné centrum Brno, 2003. 111 s. [cit. 20. 8. 2015]. Dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/mezgen.pdf>

a) MPSV. *Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013-2017 (aktualizovaná verze ke dni 31. prosince 2014)*, [online]. Aktualizace: 14. 4. 2015. [cit. 15. 8. 2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/14540>

MPSV. *Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013-2017*. [online]. Aktualizovaná verze k 31. 12. 2014. [cit. 16. 8. 2015]. Dostupné z: [http://www.mpsv.cz/files/clanky/20851/NAP\\_311214.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/20851/NAP_311214.pdf)

MPSV. *Příprava na stárnutí v České republice* [online]. Aktualizace: 15. 4. 2015. [cit. 16. 8. 2015]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/2856>

MŮHLPACHR, P. *Gerontopedagogika*. 2. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 2009. 203 s. ISBN 978-80-210-5029-7.

PAULÍK LICHKOVÁ, A. *Diagnóza F: Fenomén mingles* [online]. Publikováno: 13. 2. 2014. [cit. 16. 11. 2015]. Radio Wave: Český rozhlas, © 1997-2015. Dostupné z: [http://www.rozhlas.cz/radiowave/diagnozaf/\\_zprava/diagnoza-f-fenomen-mingles--1315944](http://www.rozhlas.cz/radiowave/diagnozaf/_zprava/diagnoza-f-fenomen-mingles--1315944)



- PETROVÁ KAFKOVÁ, M. *Mezigenerační solidarita ve stárnoucí společnosti* [online]. Sociální studia. Brno: Fakulta sociálních studií Masarykovy univerzity Brno, 2010, roč. 7, č. 4, S. 63–84. [cit. 13. 12. 2015]. ISSN 1214-813X. Dostupné z: <http://socstudia.fss.muni.cz/dokumenty/110215114410.pdf>
- PETRUSEK, M., eds. *Velký sociologický slovník. II. Svazek, P-Z. Postmodernismus*. s. 811. 1. vyd. Praha: Karolinum, 1996. ISBN 80-7184-310-5.
- PETŘKOVÁ, A.; ČORNANIČOVÁ, R. *Gerontagogika - Úvod do teorie a praxe edukace seniorů*. 1. vyd. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2004. 92 s. ISBN 80-244-0879-1.
- PŘÍBOVÁ, M. a kol. *Marketingový výzkum v praxi*. 1. vyd. Praha: Grada, 1996. 238 s. ISBN 80-7169-299-9
- PUŠ, V. *Popisná statistika*. 2. vyd. Praha: Česká zemědělská univerzita v Praze, 2007. 41 s. ISBN 978-80-213-1662-1
- RABUŠIC, L. *Česká společnost stárne*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita, 1995. 192 s. ISBN 80-210-1155-6.
- SEMRÁDOVÁ, I. *Potenciál a bariéry mezigenerační komunikace*. In JIRÁSKOVÁ, V., eds. *Mezigenerační porozumění a komunikace*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2005. s. 57-70. ISBN 80-86861-80-5.
- SIMON WALTERS. *Osborne's £140 'granny leave': Millions of grandparents could be paid by State to look after grandchildren under radical reforms* [online]. Publikováno: 4. 9. 2015. [cit. 12. 1. 2016]. Daily Mail: © Associated Newspapers Ltd. Dostupné z: <http://www.dailymail.co.uk/news/article-3259164/Osborne-s-140-granny-leave-Millions-grandparents-paid-State-look-grandchildren-radical-reforms.html>
- SINGLY, F. *Sociologie současné rodiny*. 1. vyd. Praha: Portál, 1999. 127 s. ISBN 80 -7178-249-1.
- SIROVÁTKA, T. *Rodinné chování a rodinná politika v České republice*. In MAREŠ, P. POTOČNÝ, T., eds. *Modernizace a česká rodina*. Brno: Barrister & Principal, 2003. s. 37-59. ISBN 80-86598-61-6.
- SOKOL, J. *Stárnutí a smrt*. In JIRÁSKOVÁ, V., eds. *Mezigenerační porozumění a komunikace*. 1. vyd. Praha: Eurolex Bohemia, 2005. s. 37-55. ISBN 80-86861-80-5.

STRAŠÍKOVÁ, B. *V roli rodičů a prarodičů*. 1. vyd. Praha: Husitská teologická fakulta UK: Karolinum, 2004. 58 s. ISBN 80-246-0848-0.

SVOBODOVÁ, K. *Seniorská generace a její životní situace*. In KUCHAROVÁ, V. ŠTASTNÁ, A., eds. *Partnerství, rodina a mezigenerační vztahy v české společnosti*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2009. s. 89-106. ISBN 978-80-87007-76-1.

ŠERÁK, M. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha: Portál, 2009. 208 s. ISBN 978-80-7367-551-6.

TOMÁŠEK, M. *Singles ve světle měnicích se typologií a definic: K aktuálně probíhajícímu výzkumu*. In MAREŠ, P. POTOČNÝ, T., eds. *Modernizace a česká rodina*. Brno: Barrister & Principal, 2003. s. 225-232. ISBN 80-86598-61-6.

TOP 09. *Babicka na rodičovské – otázky a odpovědi k návrhu poslankyně Markéty Adamové* [online]. Publikováno: 15. 6. 2015. [cit. 5. 1. 2016]. TOP 09: © 2009-2016. Dostupné z: <http://www.top09.cz/proc-nas-volit/fakta-a-argumenty/babicka-na-rodicovske-otazky-a-odpovedi-k-navrhu-poslankyne-markety-adamove-18510.html>

TULEJA, P. *Analýza pro ekonomy*. Vyd. 1. Brno: Computer Press, 2007. 336 s. ISBN 978-80-251-1801-6.

VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie. Dětství, dospělost, stáří*. 1. vyd. Praha: Portál, 2000. 528 s. ISBN 80-7178-308-0.

VIDOVIČOVÁ, L. *Pohled: Nestihám, doženu to v důchodu?* [online]. Vital Plus: Časopis pro seniory. Elpidia o.p.s: 2015. č. 1/2015, Publikováno: 5. 3. 2015. [cit. 7. 1. 2016]. Dostupné z: <http://vitalplus.org/article.php?article=966>

VIDOVIČOVÁ, L.; GALČÍKOVÁ, L.; PETROVÁ KAFKOVÁ, M. *Význam a obsah prarodičovské role u mladých seniorů a seniorek* [online]. Sociologický časopis /Czech Sociological Review, Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2015, roč. 51, č. 5, s. 761-782. [cit. 7. 1. 2016]. ISSN 0038-0288. Dostupné z: [http://sreview.soc.cas.cz/uploads/605c3e46102555aee92a3a2da397b8280cbf47e3\\_15-5-05Vidovicova19.indd.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/605c3e46102555aee92a3a2da397b8280cbf47e3_15-5-05Vidovicova19.indd.pdf)

ZICH, F. *Úvod do sociologického výzkumu*. Praha: EU Press, Vysoká škola finanční a správní, o.p.s. 2009.

ŽUMÁROVÁ, M. *Mezigenerační vztahy v rodině a jejich sociální důsledky*. In KAPPL, M., SMUTEK, M., TRUHLÁŘOVÁ Z., eds. *Etika sociální práce*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2010. s. 464-470. ISBN 978-80-7435-037-5.

ŽUMÁROVÁ, M. *Subjektivní pohoda a kvalita života seniorů*. 1. vyd. Prešov: Pavol Šidelský – Akcent print, 2012. 178 s. ISBN 978-8089295-43-2.

## Seznam tabulek

Tabulka 1 - Operacionalizace dílčích cílů .....	52
Tabulka 2 - Pohlaví respondentů dotazníkového šetření .....	54
Tabulka 3 - Věk respondentů dotazníkového šetření.....	55
Tabulka 4 - Velikost místa bydliště respondentů.....	56
Tabulka 5 - Vnímání mezigenerační solidarity.....	58
Tabulka 6 - Úpadek solidarity mezi generacemi .....	59
Tabulka 7 - Rodina jako samozřejmý zdroj pomoci a podpory.....	60
Tabulka 8 - Podpora mezigeneračních vztahů ze strany státu .....	60
Tabulka 9 - Podpora mezigeneračních vztahů v organizaci .....	61
Tabulka 10 - Důležitost prarodičovské role v současné rodině .....	63
Tabulka 11 - Proměna prarodičovské role.....	64
Tabulka 12 - Významnost prarodičovské péče pro pracující rodiče .....	65
Tabulka 13 - Využívání prarodičovské péče .....	66
Tabulka 14 - Prarodiče a konflikt rolí.....	68
Tabulka 15 - Zaměstnání a prarodičovská péče.....	69
Tabulka 16 - Zkušenosti zaměstnavatelů s konfliktem rolí u generace prarodičů.....	70
Tabulka 17 - Zkušenosti zaměstnavatelů se sladováním rolí.....	72
Tabulka 18 - Starší pracovníci a sladování rolí.....	72
Tabulka 19 - Zájem zaměstnavatelů o problematiku sladování rolí .....	73
Tabulka 20 - Existence metodiky k problematice sladování rolí.....	74
Tabulka 21 - Poskytované formy podpory k usnadnění sladování rolí.....	75
Tabulka 22 - Výhodnost umožňovat flexibilních formy práce.....	76

## Seznam grafů

Graf 1- Pohlaví respondentů .....	54
Graf 2 - Věk respondentů.....	55

## **Seznam příloh**

Příloha A – Definiční vymezení ostatních pojmů

Příloha B – Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí

Příloha C – Funkce rodiny

Příloha D – Typologie prarodičů dle jejich chování

Příloha E – Dotazník

Příloha F – Ukázka vyplněného dotazníku

## **Seznam použitých zkratk**

DC – Dílčí cíl

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

OSN – Organizace spojených národů

Registr – Registr poskytovatelů sociálních služeb

WHO – World Health Organization (Světová zdravotnická organizace)

## **Příloha A – Definiční vymezení ostatních pojmů**

### **Stáří a stárnutí**

Pro účely této práce je též důležité definovat základní pojmy týkající se stáří a stárnutí. Především se jedná o často užívaný pojem „senior“, což je dle Haškovcové (2012) starší člověk či označení váženého člena určitého společenství, ale také jsou tímto pojmem rozlišováni členové rodiny v případě stejného jména (junior a senior). Jak uvádí Petřková a Čornaničová (2004), k tomuto označení se přistoupilo z důvodu jeho neutrality oproti nepřiliš vhodným výrazům jako „starý“ nebo „důchodce“. Můžeme se také setkat s termínem „geront“ či „senescent“. Všechny tyto termíny jsou označením pro osobu, která se nachází v období stáří, které se označuje též jako postproduktivní věk, seniorské věkové období či třetí věk. Celkově takto označujeme osoby starší 60 let, ale postupně se tato věková hranice zvyšuje.

V současné době se můžeme nejčastěji setkat s tímto dělením seniorského věku:

- 60-74 let – vyšší věk též rané stáří – mladí senioři
- 75-89 let – stařecký věk (sennium), vlastní stáří – staří senioři
- 90 a více – dlouhověkost – velmi staří senioři (Haškovcová, 2010).

Obvykle je k členění jednotlivých období lidského života využívána patnáctiletá periodizace. V 60. letech byl WHO za hranici stáří označen věk 60 let. Avšak v souvislosti se stárnutím populace, prodlužováním života v seniorském věku a zlepšováním zdravotního stavu ve stáří se tato hranice posouvá k věku 65 let. Z tohoto důvodu se stále častěji přistupuje k tomuto členění: 65-74 let – mladí senioři, 75-84 let – staří senioři, 85 a více let – velmi staří senioři (Mühlpachr, 2009).

V práci se však nebudeme věnovat pouze osobám v seniorském věku, ale i těm mladším ve středním/zralém věku (45-59 let, též období starší dospělosti), kterých se daná problematika také týká. Samotné stárnutí je pak zcela přirozeným individuálním procesem, každý člověk stárne jinak, což je ovlivněno řadou faktorů (genetika, prostředí apod.), (Mühlpachr, 2009).

## Trh práce, zaměstnavatelé a zaměstnanci

**Trh práce** bychom mohli charakterizovat jako místo „v němž se střetává poptávka po práci ze strany potenciálních zaměstnavatelů s nabídkou práce, již představují jednotlivci ucházející se o zaměstnání, přičemž předmětem koupě a prodeje nejsou jednotlivé osoby, ale jejich pracovní síla.“ (Tuleja, 2007, s. 147).

Dle zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb., § 7) je **zaměstnavatelem** „osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu“. Tuleja (2007, s. 148) dle Klasifikace postavení v zaměstnání (CZ-ICSE – Czech International Classification of Status in Employment) uvádí, že **zaměstnavatelé**, jsou osoby, „jež mají podnikatelské oprávnění a v rámci svého podnikání zaměstnávají další jednotlivce nebo osoby, které mají samy, popř. se svými partnery rozhodující vlastnický podíl v podniku a tím pádem také pravomoc za tento podnik jednat“ a **zaměstnanci** jsou vymezeni jako „osoby, které vykonávají pro zaměstnavatele práci za mzdu, přičemž v rámci pracovního vztahu jsou danému zaměstnavateli podřízeni. Pracovní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem pak může mít podobu pracovního poměru, dohody, služebního poměru, popř. se může jednat o učně, kteří vykonávají placenou práci.“ Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb., § 6) za zaměstnance považuje fyzickou osobu, „která se zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“

## Sociální služby

Zákon o sociálních službách (108/2006 Sb., § 3) rozumí sociální službou „činnost nebo soubor činností podle tohoto zákona zajišťujících pomoc a podporu osobám za účelem sociálního začlenění nebo prevence sociálního vyloučení“. Co se týká rozsahu a formy pomoci a podpory (§ 2) zákon říká, že „musí zachovávat lidskou důstojnost osob. Pomoc musí vycházet z individuálně určených potřeb osob, musí působit na osoby aktivně, podporovat rozvoj jejich samostatnosti, motivovat je k takovým činnostem, které nevedou k dlouhodobému setrvávání nebo prohlubování nepříznivé sociální situace, a posilovat jejich sociální začleňování.“ Při poskytování sociálních služeb musí být zajištěno důsledné dodržování lidských práv a základních svobod.

Sociální služby se dále dělí na: služby sociální péče, služby sociální prevence a sociální poradenství. Poskytují se ve formě pobytové, ambulantní nebo terénní (Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, § 32, § 33).

### **Poskytovatelé sociálních služeb**

Za poskytovatele sociálních služeb je považována právnická nebo fyzická osoba, která je oprávněna k této činnosti registrací dle zákona o sociálních službách. „*Poskytovateli sociálních služeb jsou při splnění podmínek stanovených tímto zákonem územní samosprávné celky a jimi zřizované právnické osoby, další právnické osoby, fyzické osoby a ministerstvo a jím zřízené organizační složky státu nebo státní příspěvkové organizace, které jsou právnickými osobami.*“ (Zákon č. 108/2006 Sb. o sociálních službách, § 6).



## **Příloha B - Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí**

V souvislosti s již zmíněným demografickým stárnutím musí na současnou situaci reagovat nejen důchodová politika, politika zaměstnanosti či další politiky a služby, ale též politika přípravy na stárnutí, která by měla odpovídat na dvě základní výzvy a to: integraci starších osob do ekonomického a sociálního rozvoje a vytvoření věkově inkluzivní společnosti. K tomuto účelu byl schválen strategický dokument „*Národní akční plán podporující pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017*“ (dále Akční plán) a jeho následná aktualizace (ke dni 31. 12. 2014). Tento dokument navazuje na předchozí národní strategie vztahující se k této problematice a to především na: „*Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012*“ a „*Národní program přípravy na stárnutí na období let 2003 až 2007*“ (MPSV, 2015). Pro období 2013-2017 byly stanoveny tyto priority: „*Realizace politiky přípravy na stárnutí, zajištění a ochrana lidských práv starších osob, celoživotní učení, zaměstnávání starších pracovníků a seniorů, dobrovolnictví a mezigenerační spolupráce, kvalitní prostředí pro život seniorů, zdravé stárnutí, péče o nejkřehčí seniory s omezenou soběstačností.*“ (MPSV, 2015, a)). Důležitost navržených opatření odůvodňuje „*Podkladová studie*“, jež je součástí Národního akčního plánu. Nelze však opomenout ani dokumenty a doporučení OSN či dalších mezinárodních organizací, například: „*Mezinárodní akční plán pro problematiku stárnutí*“ a „*Zásady OSN pro starší osoby*“ (rezoluce OSN č. 46 z roku 1991), (MPSV, 2015).

Aktuální Akční plán uvádí, že stárnutí je proces, který je komplexní a ovlivňuje mnoho oblastí lidského života, nejen životy jednotlivých seniorů, ale také celé společnosti a působí i na mezigenerační vztahy. Z toho důvodu je jako reakce politik na stárnutí obyvatelstva vyžadován komplexní přístup, všechna přijatá opatření musí být koordinována a v neposlední řadě by měla být v souladu s dlouhodobým výhledem, aby byl maximálně využit potenciál starších pracovníků a seniorů. Pro využití tohoto potenciálu byly vymezeny dvě základní oblasti, na které je třeba se zaměřit a to zdraví a celoživotní učení. „*Od nich se odvíjí účast na trhu práce, aktivní podíl na rozvoji občanské společnosti (formou dobrovolnictví či v rámci rodiny) a podpora mezigeneračního dialogu.*“ (MPSV, 2014, s. 5). U všech seniorů však vzhledem k jejich zdravotním obtížím a snížené soběstačnosti nemůžeme očekávat jejich aktivitu na trhu práce či aktivní působení v rámci rodiny a občanské společnosti. Z tohoto

důvodu by k povinnosti každé společnosti mělo patřit zajištění důstojné a odpovídající péče pro tyto osoby (MPSV, 2014).

Akční plán je rozsáhlý dokument, který se věnuje jednotlivým stanoveným prioritám a následně strategickým cílům v jednotlivých oblastech. Z toho důvodu jsme v této kapitole poskytli pouze stručný nástin tohoto dokumentu a jeho oblastí, které se vztahují k našemu tématu. Celý dokument je volně přístupný na stránkách MPSV.

Také Evropský parlament ve své zprávě 2007/2156 (INI) o demografické budoucnosti Evropy nezapomíná na téma mezigenerační solidarity a to v sekci nazvané „Solidarita mezi generacemi a mezi regiony“. Mimo jiné je zde zmíněna významnost mezigenerační solidarity pro jednotlivé země a jejich sociální systémy, zároveň je zde uvedena připomínka o přínosu seniorů pro sociální soudržnost a hospodářství, a to tím, že jejich aktivní účast na rodinné a mezigenerační solidaritě posiluje úlohu přerozdělování zdrojů, dále je uvedeno, že se musí usnadnit a podpořit jejich zapojení do dobrovolnické činnosti v rámci sociální ekonomiky. Členské státy jsou vyzývány, aby podporovaly a rozvíjely ekonomickou a sociální účast seniorů a také aby podporovaly seniory při zachování solidarity mezi generacemi. Členské státy by se rovněž měly zamyslet nad reformami, které by zajistily udržitelnost důchodových systémů a systémů sociálního zabezpečení. Důležitá je též podpora mezigeneračních projektů (setkávání a spolupráce generací), (Evropský parlament, 2008).

## **Příloha C – Funkce rodiny**

### **Funkce rodiny**

Rodina jako základní sociální jednotka společnosti vždy plnila určité funkce, které se ale s vývojem společnosti také proměňují. I v současné době však rodina zastává funkce, které jsou takřka nenahraditelné a významné jak pro jedince, tak pro společnost jako celek. Nejčastěji se hovoří o čtyřech až pěti funkcích v různých obměnách.

- a) Biologicko-reprodukční – jak z názvu vyplývá, je tato funkce spojena s reprodukcí rodiny, tedy rozením dětí. Jedná se o funkci, která má význam jak pro jedince, tak i pro společnost jako celek (Kraus, 2015).
- b) Ekonomická – je závislá na příjmech a spotřebě rodiny, jejím cílem je udržet její životaschopnost (Hudecová, 2009). „*Vyjadřuje uplatnění primární zodpovědnosti rodiny za uspokojení potřeb členů.*“ (Hudecová, 2009, s. 16)
- c) Funkce ochranná (zaopatřovací, pečovatelská) – rodina by měla vytvářet prostor bezpečí pro své členy, kde se v případě nebezpečí mohou schovat a nabrat nové síly pro řešení svých problémů. Též ochrana před sociálně-patologickými jevy, ochrana života a zdraví všech členů (Hudecová, 2009).
- d) Socializačně-výchovná – rodina má hlavní úlohu v socializačním procesu dítěte. Působí na své členy, formuje jejich hodnoty, postoje a názory. Modely chování, které si jedinec v rodině osvojí, přenáší dále do jiných sociálních skupin. (Hudecová, 2009).
- e) Funkce emocionální – jelikož žádná jiná instituce nedokáže vytvořit potřebné citové zázemí, je tato funkce nezastupitelná. Jedná se o pocit lásky, bezpečí, jistoty, důvěry, pomoci a podpory, ale také o společné rituály a tradice (Kraus, 2015).

Rodinu lze také dělit z hlediska plnění, či neplnění základních funkcí rodiny na: funkční (správný vývoj jedince), problémovou (výskyt závažnějších poruch funkcí – schopnost rodiny problémy řešit), dysfunkční (vážné poruchy funkcí – rodina není schopna problémy sama zvládnout – opatření např. v podobě sanace rodiny) a afunkční (rodina přestává plnit základní funkce – škodí dítěti, či ho dokonce ohrožuje – odebrání dítěte z rodiny), (Dunovský, 1999).

## **Příloha D – Typologie prarodičů dle jejich chování**

Matějček a Dytrych (1997) rozdělují prarodiče podle jejich chování do šesti kategorií:

- 1) Vládcí rodiny – udržují si respekt v rodině, jsou to vládcí a nikdo se jim nesnaží odporovat, jsou autoritou. Jejich rozhodování jsou autokratická.
- 2) Protektoři – prarodiče v této kategorii mají nutkavý pocit neustále vnoučata ochraňovat před vším, starat se o ně, dát jim to nejlepší, což často může vyústit až ve spor s jejich rodiči.
- 3) Obětavci – považují vnoučata za vrchol svého života a neváhají pro ně udělat prakticky cokoli. Vše, co dělají pro vnoučata, je pro ně svaté a nelitují svých sil ani majetku či úspor, chtějí, aby se jejich vnoučata cítila co nejlépe.
- 4) Prarodiče žijící nový život – v roli prarodičů se mohou ocitnout také lidé v raném středním věku, tedy mezi 30-40 lety, což může přinášet i řadu netypických situací. Žena v tomto věku může být sama ještě matkou a očekávat příchod dalšího dítěte, ale zároveň se stát i babičkou. Prarodiče tuto roli nemusí přijmout, jelikož je překvapila v nepatřičném věku a jednoznačně upřednostňují své děti nad vnoučaty. Jedná se o složitou psychologickou situaci. Zároveň se v této kategorii nacházejí a stále častěji budou nacházet prarodiče, kteří jsou v plné ekonomické aktivitě či prosperitě a prarodičovství pro ně může znamenat ohrožení, komplikace nebo určitá omezení a zdržování v jejich vlastním stále ještě aktivním životě.
- 5) Opuštění – tito prarodiče se cítí opuštění v důsledku odloučení od svých vnoučat a dětí. Vnoučata o ně nejeví příliš zájmu, stejně tak jejich rodiče. Zároveň bydlí často hodně daleko a své minimální návštěvy omlouvají velkou vzdáleností, finanční náročností nebo nedostatkem času. V důsledku toho vztahy často ochabují.
- 6) Ostatní – ve svém životě se přizpůsobujeme nově vzniklým životním situacím a náš život je tak velmi proměnlivý, nevyvíjí se podle předem daných schémat. Tato proměnlivost přináší různé situace a tak se může stát, že uvnitř rodiny nastane konflikt mezi generacemi, který je však vzápětí vyřešen a prominut. I konflikty a krize přinášejí do vztahu něco užitečného.

## **Příloha E – Dotazník**

Vážení respondenti,

jsem studentkou 2. ročníku magisterského studia oboru Sociální práce na Ústavu sociální práce Univerzity Hradec Králové. Tímto bych Vás chtěla požádat o vyplnění dotazníku zaměřeného na proměny mezigenerační solidarity v souvislosti s rolí prarodičů v pozdně-moderní rodině vzhledem k jejich ekonomické aktivitě a možné sladování těchto rolí. Výzkum je zaměřen na poskytovatele sociálních služeb v Královéhradeckém kraji a jeho výsledky budou sloužit ke zpracování mé diplomové práce na téma: Pozdně-moderní rodina a proměny solidarity mezi generacemi.

Vyplnění dotazníku je zcela **anonymní**.

Předem Vám děkuji za čas věnovaný vyplnění dotazníku.

Bc. Kristýna Ochmannová

### **1. Jak vnímáte mezigenerační solidaritu?**

- a) Mezigenerační solidaritu chápu jako prostor pro vzájemné porozumění, podporu a pomoc mezi generacemi, funguje zde mezigenerační komunikace a mezigenerační učení, což obohacuje obě strany. V dnešní době je velmi důležitá.
- b) Mezigenerační solidaritu chápu, jako způsob, jak pomoci starší generaci především z pohledu zabezpečení ve stáří (platba do systému sociálního pojištění a následná výplata starobních důchodů, pomoc a podpora ze strany mladší generace).
- c) Mezigenerační solidaritu chápu jako způsob pomoci mladší generaci ze strany starší generace (hlídání vnoučat, finanční podpora, emocionální podpora apod.).
- d) Mezigenerační solidarita je v dnešní době naprosto zbytečná, každý by se měl postarat sám o sebe a zabezpečit si k tomu podmínky.
- e) Jiné.....

**2. V dnešní společnosti dochází k postupnému úpadku solidarity mezi generacemi.**

(Ohodnoťte na stupnici 1-7, zakroužkujte stupeň souhlasu/nesouhlasu s daným tvrzením)

naprosto nesouhlasím 1    2    3    4    5    6    7    naprosto souhlasím

**3. Vnímáte rodinu jako samozřejmý zdroj pomoci a podpory?**

- a) Rozhodně ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím (nemohu posoudit)
- d) Spíše ne
- e) Rozhodně ne

**4. Poskytuje podle Vás stát příznivé podmínky k podpoře mezigeneračních vztahů?**

- a) Rozhodně ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím (nemohu posoudit)
- d) Spíše ne
- e) Rozhodně ne

**5. Snažíte se v rámci organizace podporovat mezigenerační vztahy? (např. setkávání různých generací, pořádání akcí, zaměstnávání starších i mladších pracovníků apod.)**

- a) Rozhodně ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím (nemohu posoudit)
- d) Spíše ne
- e) Rozhodně ne

**6. Jak důležitá je pro Vás role prarodičů v současné post-moderní rodině?**

- a) Velmi důležitá až nenahraditelná
- b) Spíše důležitá
- c) Nevím (nemohu posoudit)
- d) Spíše nedůležitá
- e) Rozhodně nedůležitá, existuje spousta jiných možností, jak ji nahradit

**7. Změnila se dle Vašeho názoru role prarodičů v současné rodině v porovnání s Vaším dětstvím či dětstvím Vašich rodičů?**

- a) Rozhodně ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím (nemohu posoudit)
- d) Spíše ne
- e) Rozhodně ne

**8. V případě odpovědi "rozhodně ano" či "spíše ano" na předchozí otázku, uveďte prosím, v čem nejvíce proměnu prarodičovské role spatřujete.**

.....  
.....

**9. Hlídní vnoučat prarodiči je významnou formou podpory a pomoci pro pracující rodiče.**

(Ohodnořte na stupnici 1-7, zakroužkujte stupeň souhlasu/nesouhlasu s daným tvrzením)

naprosto nesouhlasím 1    2    3    4    5    6    7    naprosto souhlasím

**10. Využíváte nebo jste využívali možnosti pomoci od Vašich rodičů či rodičů partnera/manžela v péči o děti (především v oblasti hlídání)?**

- a) Ano, pravidelně
- b) Ano, ale jen občasně
- c) Ne, nemám rodiče (rodiče partnera/manžela)
- d) Ne, nemám děti
- e) Ne, nevyužíval/a jsem jejich pomoci z jiného důvodu (velká vzdálenost, rodiče jsou nesoběstační apod.)

**11. Domníváte se, že jsou prarodiče v současné době v konfliktu rolí<sup>2</sup> (prarodič/pečovatel x pracovník/zaměstnanec x aktivní stáří)?**

- a) Rozhodně ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím (nemohu posoudit)
- d) Spíše ne
- e) Rozhodně ne

**12. Má dle Vašeho názoru zaměstnání/pracovní role prarodičů negativní vliv na prarodičovskou péči?**

- a) Rozhodně ano
- b) Spíše ano
- c) Nevím (nemohu posoudit)
- d) Spíše ne
- e) Rozhodně ne

**13. Setkali jste se někdy s konfliktem rolí/rolovým přetížením u generace prarodičů v rámci své organizace, rodiny či nejbližšího okolí?**

U odpovědi "Ano" je možné odpovědi kombinovat (označit více možností).

- a) Ano, v rámci organizace (u zaměstnanců)
- b) Ano, v rámci organizace (u klientů či jejich rodinných příslušníků)
- c) Ano, v rámci rodiny
- d) Ano, vím o někom z mého okolí, kdo tento problém řeší/ řešil
- e) Nevím (nemohu posoudit)
- f) Ne, nikdy jsem o tomto problému neslyšel/a
- g) Ne, nemám žádné zkušenosti, ale o této problematice vím

**14. Setkali jste se někdy jakožto zaměstnavatelé s potřebou/požadavkem na sladění pracovního a rodinného života od svých zaměstnanců?**

ANO - NE

---

<sup>2</sup>S prodlužováním doby aktivního výkonu povolání se jedná o tlak ze strany zaměstnání, rodiny a jejich osobního života. Spadá sem též problematika sendvičové generace (podpora mladé rodiny v kombinaci s péčí o starého rodiče).



**15. Odpovězte v případě kladné odpovědi na předchozí otázku:**

**Jednalo se i o starší pracovníky (nad 45 let), kteří potřebovali skloubit práci s péčí o závislého člena rodiny (vnoučata, rodiče)?**

ANO - NE

**16. Myslíte si, že je potřeba, aby se zaměstnavatelé zajímali o problematiku sladování pracovního a rodinného života a pomáhali tak svým zaměstnancům při jejím řešení?**

- a) Rozhodně ano, zaměstnavatel je v tomto ohledu hodně důležitý
- b) Spíše ano
- c) Nevím (nemohu posoudit)
- d) Spíše ne
- e) Rozhodně ne, je to záležitostí rodin nikoliv zaměstnavatele

**17. Máte jako organizace v rámci svých standardů či v rámci politiky organizace vypracovány nějaké postupy k problematice sladování pracovního a rodinného života?**

ANO - NE

**18. Jaké druhy podpory poskytujete pro usnadnění sladování pracovního a rodinného života pro své zaměstnance?**

(Označte všechny možnosti, které Vaše organizace umožňuje.)

- a) Pružná pracovní doba
- b) Práce z domova
- c) Úprava pracovního úvazku (snižování či opětovné navýšení úvazku)
- d) Neplacené volno
- e) Sdílené pracovní místo
- f) Firemní benefity – např. odborná pomoc, asistenční programy apod.
- g) Služby – pomáhají s péčí o závislého člena rodiny (firemní školky, dětské skupiny, denní stacionáře apod.).
- h) Žádné
- i) Jiné .....

**19. Je pro Vás, jakožto zaměstnavatele výhodné umožňovat svým zaměstnancům flexibilní formy práce?**

- a) Rozhodně ano, je to výhodné pro všechny
  - b) Spíše ano
  - c) Nevím (nemohu posoudit)
  - d) Spíše ne
  - e) Rozhodně ne, přináší to komplikace
- 

**20. Jaké je Vaše pohlaví?**

- a) Muž
- b) Žena

**21. Jaký je Váš věk?**

- a) 18–25 let
- b) 26–35 let
- c) 36–45 let
- d) 46–55 let
- e) 56 a více let

**21. Jaké je Vaše současné trvalé bydliště?**

- a) Vesnice (do 2.000 obyvatel)
- b) Malé město (2.001–20.000 obyvatel)
- c) Menší město (20.001–50.000 obyvatel)
- d) Větší město (50.001–100.000 obyvatel)
- e) Velkoměsto (více než 100.000 obyvatel)

## Příloha F – Ukázka vyplněného dotazníku

# Pozdně-moderní rodina a proměny solidarity mezi generacemi

Vážení respondenti,  
jsem studentkou 2. ročníku magisterského studia oboru Sociální práce na Ústavu sociální práce Univerzity Hradec Králové. Tímto bych Vás chtěla požádat o vyplnění dotazníku zaměřeného na proměny mezigenerační solidarity v souvislosti s rolí prarodičů v pozdně-moderní rodině vzhledem k jejich ekonomické aktivitě a možné sladění těchto rolí. Výzkum je zaměřen na poskytovatele sociálních služeb v Královéhradeckém kraji a jeho výsledky budou sloužit ke zpracování mé diplomové práce na téma: Pozdně-moderní rodina a proměny solidarity mezi generacemi.

Vyplnění dotazníku je zcela anonymní.

Předem Vám děkuji za čas věnovaný vyplnění dotazníku.

Bc. Kristýna Ochmannová

**\*Povinné pole**

### 1. Jak vnímáte mezigenerační solidaritu? \*

- Mezigenerační solidaritu chápu jako prostor pro vzájemné porozumění, podporu a pomoc mezi generacemi, funguje zde mezigenerační komunikace a mezigenerační učení, což obohacuje obě strany. V dnešní době je velmi důležitá.
- Mezigenerační solidaritu chápu jako způsob, jak pomoci starší generaci především z pohledu zabezpečení ve stáří (platba do systému sociálního pojištění a následná výplata starobních důchodů, pomoc a podpora ze strany mladší generace).
- Mezigenerační solidaritu chápu jako způsob pomoci mladší generaci ze strany starší generace (hlídání vnoučat, finanční podpora, emocionální podpora apod.).
- Mezigenerační solidarita je v dnešní době naprosto zbytečná, každý by se měl postarat sám o sebe a zabezpečit si k tomu podmínky.
- Jiné: \_\_\_\_\_

2. V dnešní společnosti dochází k postupnému úpadku solidarity mezi generacemi: \*

(Ohodnoťte na stupnici 1-7, zakroužkujte stupeň souhlasu/nesouhlasu s daným tvrzením)

	1	2	3	4	5	6	7	
naprosto nesouhlasím	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	naprosto souhlasím

3. Vnímáte rodinu jako samozřejmý zdroj pomoci a podpory? \*

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Nevím (nemohu posoudit)
- Spíše ne
- Rozhodně ne

4. Poskytuje podle Vás stát příznivé podmínky k podpoře mezigeneračních vztahů? \*

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Nevím (nemohu posoudit)
- Spíše ne
- Rozhodně ne

5. Snažíte se v rámci organizace podporovat mezigenerační vztahy? (např. setkávání různých generací, pořádání akcí, zaměstnávání starších i mladších pracovníků apod.) \*

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Nevím (nemohu posoudit)
- Spíše ne
- Rozhodně ne

6. Jak důležitá je pro Vás role prarodičů v současné post-moderní rodině? \*

- Velmi důležitá až nenahraditelná
- Spíše důležitá
- Nevím (nemohu posoudit)
- Spíše nedůležitá
- Rozhodně nedůležitá, existuje spousta jiných možností, jak ji nahradit

7. Změnila se dle Vašeho názoru role prarodičů v současné rodině v porovnání s Vaším dětstvím či dětstvím Vašich rodičů? \*

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Nevím (nemohu posoudit)
- Spíše ne
- Rozhodně ne

8. V případě odpovědi "rozhodně ano" či "spíše ano" na předchozí otázku, uveďte prosím, v čem nejvíce proměnu prarodičovské role spatřujete.

Prarodiče jsou zaměstnáni příliš dlouhou dobu ve svém životě a na roli prarodiče nemají potřebný čas. Moje babička byla v důchodu a plně se nám mohla věnovat, já jako babička musím pracovat do pozdního věku. Vnoučata mezi tím než mi stát umožní odchod do důchodu, odrostou dětskému věku. A to mají mladí lidé dnes děti mnohem později, než je měla naše generace a generace našich maminek.

---

9. Hlídní vnoučat prarodiči je významnou formou podpory a pomoci pro pracující rodiče. \*

(ohodnoťte na stupnici 1-7, zakroužkujte stupeň souhlasu/nesouhlasu s daným tvrzením)

	1	2	3	4	5	6	7	
naprosto nesouhlasím	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	naprosto souhlasím

10. Využíváte nebo jste využívali možnosti pomoci od Vašich rodičů či rodičů partnera/manžela v péči o děti (především v oblasti hlídání)? \*

- Ano, pravidelně
- Ano, ale jen občasně
- Ne, nemám rodiče (rodiče partnera/manžela)
- Ne, nemám děti
- Ne, nevyužíval/a jsem jejich pomoci z jiného důvodu (velká vzdálenost, rodiče jsou nesoběstační apod.)

11. Domníváte se, že jsou prarodiče v současné době v konfliktu rolí (prarodič/pečovatel x pracovník/zaměstnanec x aktivní stáří)? \*

S prodlužováním doby aktivního výkonu povolání se jedná o tlak ze strany zaměstnání, rodiny a jejich osobního života. Spadá sem též problematika sendvičové generace (podpora mladé rodiny v kombinaci s péčí o starého rodiče).

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Nevím (nemohu posoudit)
- Spíše ne
- Rozhodně ne

12. Má dle Vašeho názoru zaměstnání/pracovní role prarodičů negativní vliv na prarodičovskou péči? \*

- Rozhodně ano
- Spíše ano
- Nevím (nemohu posoudit)
- Spíše ne
- Rozhodně ne

13. Setkali jste se někdy s konfliktem rolí/rolovým přetížením u generace prarodičů v rámci své organizace, rodiny či nejbližšího okolí? \*

U odpovědi "Ano" je možné odpovědi kombinovat (označit více možností).

- Ano, v rámci organizace (u zaměstnanců)
- Ano, v rámci organizace (u klientů či jejich rodinných příslušníků)
- Ano, v rámci rodiny
- Ano, vím o někom z mého okolí, kdo tento problém řeší/ řešil
- Nevím (nemohu posoudit)
- Ne, nikdy jsem o tomto problému neslyšel/a
- Ne, nemám žádné zkušenosti, ale o této problematice vím

14. Setkali jste se někdy jakožto zaměstnavatelé s potřebou/požadavkem na sladění pracovního a rodinného života od svých zaměstnanců? \*

- Ano
- Ne

15. Odpovězte v případě kladné odpovědi na předchozí otázku: Jednalo se i o starší pracovníky (nad 45 let), kteří potřebovali skloubit práci s péčí o závislého člena rodiny (vnoučata, rodiče)?

- Ano
- Ne

16. Myslíte si, že je potřeba, aby se zaměstnavatelé zajímali o problematiku sladění pracovního a rodinného života a pomáhali tak svým zaměstnancům při jejím řešení? \*

- Rozhodně ano, zaměstnavatel je v tomto ohledu hodně důležitý
- Spíše ano
- Nevím (nemohu posoudit)
- Spíše ne
- Rozhodně ne, je to záležitostí rodin nikoliv zaměstnavatele.

17. Máte jako organizace v rámci svých standardů či v rámci politiky organizace vypracovány nějaké postupy k problematice sladění pracovního a rodinného života? \*

- Ano
- Ne

18. Jaké formy podpory poskytujete pro usnadnění sladění pracovního a rodinného života pro své zaměstnance? \*

(Označte všechny možnosti, které Vaše organizace umožňuje.)

- Pružná pracovní doba
- Práce z domova
- Úprava pracovního úvazku (snižování či opětovné navýšení úvazku)
- Neplacené volno
- Sdílené pracovní místo
- Firemní benefity – např. odborná pomoc, asistenční programy apod
- Služby – pomáhají s péčí o závislého člena rodiny (firemní školky, dětské skupiny, denní stacionáře apod.).
- Žádné
- Jiné: \_\_\_\_\_



19. Je pro Vás, jakožto zaměstnavatele výhodné umožňovat svým zaměstnancům flexibilní formy práce? \*

- Rozhodně ano, je to výhodné pro všechny
- Spíše ano
- Nevím (nemohu posoudit)
- Spíše ne
- Rozhodně ne, přináší to komplikace

Jaké je Vaše pohlaví? \*

- Muž
- Žena

Jaký je Váš věk? \*

- 18–25 let
- 26–35 let
- 36–45 let
- 46–55 let
- 56 a více let

Jaké je Vaše současné bydliště? \*

- Vesnice (do 2.000 obyvatel)
- Malé město (2.001 - 20.000 obyvatel)
- Menší město (20.001- 50.000 obyvatel)
- Větší město (50.001 - 100.000 obyvatel)
- Velkoměsto (více než 100.000 obyvatel)