

**UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA**

**MAGISTERSKÉ KOMBINOVANÉ  
STUDIUM**

**2011 – 2013**

**DIPLOMOVÁ PRÁCE**

**Jaroslava Králová**

**AGEING, STÁŘÍ A STÁRNUTÍ NA PRACOVIŠTI**

**Praha 2013**

**Vedoucí diplomové práce:**

**PhDr.Pavel Beňo**

**JAN AMOS KOMENSKY UNIVERSITY PRAGUE**

MASTER COMBINED (PART TIME)

STUDIES

2011 - 2013

**DIPLOMA THESIS**

**Jaroslava Králová**

**AGEING, OLD AGE AND AGEING ON THE WORK  
PLACE**

Prague 2013

The diploma Thesis Work Supervisor:

PhDr.Pavel Beňo

## **Prohlášení**

Prohlašuji, že předložená diplomová práce je mým původním autorským dílem, které jsem vypracovala samostatně. Veškerou literaturu a další zdroje, z nichž jsem při zpracování čerpala, v práci řádně cituji a jsou uvedeny v seznamu použitých zdrojů.

Souhlasím s prezenčním zpřístupněním své práce v univerzitní knihovně.

V Praze dne 18.2.2013

Jaroslava Králová

## **Poděkování**

Chtěla bych poděkovat vedoucímu panu Beňovi za skvělou spolupráci a vedení při psaní mé diplomové práce.

## **Anotace**

Diplomová práce se zabývá problematikou stárnutí a stáří z obecného hlediska a v aplikované podobě stárnutím a stářím v souvislosti s výkonem pracovní činnosti (tedy na pracovišti). Diplomová práce je rozdělená na teoretickou část, kde se zabývám teoriemi stárnutí a stáří a aspekty stárnutí a v praktické části diplomové práce se zabývám zjištěním názoru pracovníků ve věku nad 55 let o jejich pracovní pozici v souvislosti s věkem.

## **Klíčové pojmy**

Ageing, diplomové práce, dotazníková šetření, hypotézy výzkumu, metody výzkumu, vyhodnocení výzkumu, zpracování dat.

## **Annotation**

The diploma thesis deals with the problems of aging and old age in general terms and applied in the form of aging and old age in connection with the performance of work (at the workplace). The diploma thesis is divided into a theoretical part where I focus theories of aging and old age and aspects of aging and the practical part of the thesis deals with the opinion finding workers aged over 55 years working on their position in relation to age.

## **Key words**

Ageing, diploma theses, data processing, evaluation of research, research hypotheses, research methods, surveys.

# OBSAH

ÚVOD .....	10
TEORETICKÁ ČÁST.....	11
1 STÁRNUTÍ A STÁŘÍ.....	12
1.1 Definice stárnutí.....	13
1.2 Teorie stárnutí.....	14
1.2.1 Stochastické teorie .....	14
1.2.2 Nestochastické teorie .....	15
1.3 Aspekty stárnutí .....	16
1.3.1 Demografické aspekty stárnutí .....	16
1.3.2 Biologické aspekty stárnutí.....	17
1.3.3 Psychické aspekty stárnutí .....	18
1.3.4 Sociální aspekty stárnutí .....	19
1.4 Proces stárnutí.....	19
1.5 Psychologie stárnutí.....	20
1.6 Definice stáří.....	21
1.7 Periodizace stáří.....	22
1.8 Aktivní stárnutí a stáří .....	23
1.8.1 Faktory ovlivňující aktivní stárnutí a stáří .....	24
1.9 Ageing / ageismus.....	26
1.10 Stárnutí, stáří a interpersonální vztahy .....	28
2 STÁRNUTÍ A STÁŘÍ NA PRACOVÍŠTI .....	30
2.1 Postavení starších osob na trhu práce .....	30
2.2 Specifika starších pracovníků .....	32
2.3 Výhody a nevýhody zaměstnávání starších pracovníků.....	34

2.4	Možnosti podpory .....	34
2.5	Řízení věkové struktury na pracovišti .....	35
2.6	Age management .....	35
2.6.1	Definice age managementu.....	36
2.6.2	Roviny age managementu.....	37
2.6.3	Význam age managementu .....	38
2.6.4	Strategie age managementu .....	39
2.6.5	Nástroje age managementu .....	40
2.6.6	Implementace age managementu .....	42
2.6.7	Působnost age managementu .....	43
	PRAKTICKÁ ČÁST .....	44
3	VÝZKUM .....	45
3.1	Výzkumný problém .....	45
3.2	Cíl výzkumu.....	45
3.3	Stanovení hypotéz.....	46
3.4	Metodika a metoda výzkumu.....	46
3.4.1	Charakteristika metody průzkumu.....	46
3.4.2	Charakteristika výzkumného souboru.....	48
3.5	Analýza a zpracování dat.....	49
3.6	Vyhodnocení výsledků výzkumu .....	49
3.7	Verifikace hypotéz výzkumu .....	72
3.8	Formulace závěrů výzkumu.....	78
	ZÁVĚR .....	80
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY .....	82
	SEZNAM OBRÁZKŮ .....	85



SEZNAM TABULEK.....	86
SEZNAM PŘÍLOH.....	88
PŘÍLOHA Č. 1 - DOTAZNÍK.....	89

# ÚVOD

V posledních letech je problematika stárnutí populace stále diskutabilnější, ačkoliv se jedná o proces, který je nedílnou součástí života každého z nás. Této oblasti je potřeba věnovat dostatečnou pozornost, neboť statistické prognózy obecně předpokládají prudké změny v rozložení věkových skupin populace. V současnosti již dochází k nárůstu počtu starších lidí nad počtem lidí v produktivním věku. V důsledku stále se zvyšující kvality zdravotní a ošetrovatelské péče, klesající porodnosti či celkově se zlepšujícím životním podmínkám lze do budoucna očekávat pokračující trend v nárůstu počtu starších lidí nad mladou a produktivní populací. S tímto souvisí také stále rostoucí náklady nutné k vynaložení na péči o starší osoby a náklady spojené s vyplácením důchodových dávek. V současné době je snad jediným možným řešením k zajištění fungování společnosti stále větší potřeba zvyšování horní hranice věku odchodu lidí do důchodu, která se již v dnešním moderním světě stává skutečností.

Členské státy Evropské unie, ke kterým již od roku 2004 patří i Česká republika, se snaží stárnutí populace čelit strategiemi založenými na principech aktivního stárnutí. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky tak v souvislosti s bojem proti stárnutí populace vydalo tzv. Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012, jehož cílem je podpora solidarity a soudržnosti mezi generacemi a zájem o situaci, těžkosti a preference starších lidí v České republice, dále zvýšení subjektivního a objektivního bezpečí a ochrana práva zranitelných skupin starých lidí. Principů aktivního stárnutí se začíná využívat také v oblastech firemní politiky v podnicích, organizacích či společnostech, a to v podobě tzv. age managementu. Jedná se o strategii činností, jejichž účelem je podpora komplexního přístupu k řešení demografických změn na pracovišti (tzn. řízení věkové skupiny zaměstnanců). Rok 2012 byl navíc vyhlášen tzv. Evropským rokem aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity.

Cílem diplomové práce je zmapování problematiky stárnutí a stáří z obecného hlediska a v aplikované podobě na stárnutí a stáří v souvislosti s výkonem pracovní činnosti (tedy na stárnutí a stáří na pracovišti). Cílem praktické části diplomové práce je zjištění názoru pracovníků ve věku nad 55 let o jejich pracovní pozici v souvislosti s věkem.

## **TEORETICKÁ ČÁST**

# 1 STÁRNUTÍ A STÁŘÍ

Období stárnutí a stáří je v očích a podvědomí široké veřejnosti vnímáno jako s jistými obavami. Dnešní moderní společnost vnímá stárnutí a stáří jako něco negativního. Lidé mají v této souvislosti obecně strach z problémů, ztráty soběstačnosti, snížení mentálních funkcí, omezení kontaktů s okolním prostředím či ztráty možnosti seberealizace. Ačkoliv je stárnutí a stáří spojeno s jakýmkoliv obavami vedoucími a ačkoliv jsou tyto obavy zcela opodstatněné, je zapotřebí se s těmito životními etapami a procesy zcela ztotožnit, stejně jako s vlastní smrtelností.

Jak již bylo zmíněno v úvodu diplomové práce, je stárnutí a stáří součástí života každého člověka a nelze tyto dva pojmy od sebe oddělit, neboť stáří je výsledek procesu stárnutí. Neoddělitelnost těchto pojmů ve své publikaci dokazuje také V. Pacovský a H. Heřmanová uvádějící, že stárnutí a stáří má určitý společně charakteristický znak, a to svou anatomii a fyziologii vyznačující se morfologickými a funkčními změnami, mezi nimiž existuje určitá paralelita (tj. následkem změny struktury nastává změna funkce). Dále tito dva autoři uvádějí, že stárnutí:

- je procesem disociovaným, dezintegrovaným a asynchronním, nastupujícím v různé době a pokračujícím různou rychlostí, přičemž jednotlivé orgány nestárnou stejně rychle,
- je vysoce individuální (tzn., že každý jedinec stárne jinak), kalendářní věk se tak nemusí za všech okolností krýt s věkem funkčním,
- je charakter funkčních změn, které jsou primární (na úrovni buněk, tkání a orgánů) a sekundární (na základě již proběhách patologických procesů),
- je výsledkem vzájemného působení zděděných vlastností – genetických informací a faktorů vnějšího prostředí, ve kterém člověk žije a pracuje,
- je charakteristické snižující se adaptační schopností organismu v biologickém i psychosociálním smyslu, přičemž si však stárnoucí organismus dokáže vytvořit nové, kvalitativně odlišné mechanismy, které mu umožňují udržovat homeostázu i v měnících se podmínkách (Pacovský, Heřmanová, 1981).

Přestože jsou pojmy stárnutí a stáří téměř neoddělitelné, v dalších podkapitolách si dovoluji uvést zvlášť definice stárnutí a stáří, jak je publikovala již řada autorů zabývajících se touto problematikou.

## 1.1 Definice stárnutí

V odborných publikacích a člancích lze nalézt mnoho definic popisujících či vymežujících pojem stárnutí. D. Jarošová uvádí, že fyzický stav koreluje s věkem a bývá často charakteristikou, která se při definování stáří a stárnutí užívá nejčastěji (Jarošová, 2006). Dovoluji si však konstatovat, že žádná z již publikovaných definic stárnutí nebyla oficiálně přijata za obecně uznávanou, a proto zde uvádím chronologický výčet některých používaných výkladů tohoto pojmu:

M. Prchlík definuje stárnutí jako *„plynulý, pozvolný a přirozený zákonitý fyziologický proces, ve kterém dochází ke změnám v organismu i v psychice člověka“* (Prchlík, 1969, s. 4).

V. Zaremba uvádí, že stárnutí je všeobecný a zároveň individuální proces, neboť ne každý člověk stárne stejně rychle a také ne všechny systémy v lidském organismu stárnou souběžně (Zaremba, 1982).

*„Stárnutí je proces, který vede k úbytku sil, ke zpomalení až uhasnutí životních pochodů. Jeho zakončením je přirozená smrt“* (Tvaroh, 1983, s. 30).

V. Pacovský chápe stárnutí jako *„cestu do stáří“* a člení jej na *„stárnutí fyziologické (tj. normální součást života a zákonitou epochu ontogeneze) a patologické (tj. předčasné stárnutí či stárnutí, kdy je kalendářní věk nižší než věk funkční)“* (Pacovský, 1990, s. 30).

E. Topinková a T. Neuwirth uvádí: *„Stárnutí je specifický, nezvratný a neopakovatelný biologický proces, který je univerzální pro celou přírodu a jehož průběh je nazýván životem. Délka života je přitom geneticky determinovaná a pro každý druh specifická“* (Topinková, Neuwirth, 1995, s. 13).

L. Hayflick definuje stárnutí jako *„postupnou ztrátu běžných životních funkcí od okamžiku dovršení pohlavní dospělosti až po maximální délku života, která je pro každého jedince daného biologického druhu jiná“* (Hayflick, 1997, s. 32).

P. Weber hodnotí stárnutí následovně: „*Stárnutí je proces, kdy nastupují v jednotlivých orgánech na všech úrovních specifické degenerativní, morfologické a funkční změny. K nástupu těchto změn dochází v různou dobu a pokračuje různou rychlostí. Tento proces je disociovaný, dezintegrovaný a asynchronní. Rychlost stárnutí je geneticky zakódována. Jde o multifaktoriální typ dědičnosti*“ (Weber, 2000, s. 13).

Dle P. Mühlpachra je stárnutí celoživotním procesem, jehož involuční změny se stávají zřetelnějšími na přelomu 4. a 5. decennia, a to v závislosti na podmínkách prostředí (Mühlpachr, 2004).

J. Langmeier a D. Krejčířová popisují stárnutí jako „*souhrn změn ve struktuře a funkcích organismu, které podmiňují jeho zvýšenou zranitelnost, pokles schopností a výkonnosti jedince, které kulminují v terminálním stádiu a ve smrti*“ (Langmeier, Krejčířová, 2006, s. 202).

## 1.2 Teorie stárnutí

Cílem teorií stárnutí je nalezení odpovědi na otázku: „Proč stárneme?“. Všechny již dostupné teorie stárnutí (viz níže) jsou založeny na vysvětlení procesu stárnutí, a to z pohledu biologických změn, sociálních a psychologických vlivů. Jednotlivé teorie stárnutí ve své publikaci uvádí a popisuje E. Malíková. Tato autorka dle P. Webera rozděluje teorie stárnutí do dvou hlavních skupin:

- stochastické teorie,
- nestochastické teorie (Malíková, 2011).

### 1.2.1 Stochastické teorie

Podstatou stochastických teorií je předpoklad, že „*děje spojené se stárnutím jsou náhodné a s věkem přibývá poruch buněčného řízení*“ (Malíková, 2011, s. 17). K nejznámějším stochastickým teoriím patří zejména:

- „*teorie omylů a katastrof – ke stárnutí dochází v důsledku nahromadění chyb v syntéze proteinů (bílkovin) při jejich transkripci a translaci,*

- *teorie překřížení – ke stárnutí dochází v důsledku přehození proteinů a dalších buněčných makromolekul, v organismu se to ve zvýšené míře projevuje na úrovni některých tkání (např. tvorbou katarakty – tj. šedého zákalu v oku),*
- *teorie opotřebení – vychází z předpokladu, že došlo k poškození životně nenahraditelných částí organismu, a posloupností od zániku buněk vedoucího k poškození tkáně, pak orgánu a nakonec organismu jako celku, existuje souvislost deoxyribonukleové kyseliny v průběhu života,*
- *teorie volných radikálů – předpokládá, že superoxidové radikály kyslíku mohou poškodit membránové proteiny, enzymy a deoxyribonukleovou kyselinu“ (Malíková, 2011, s. 17).*

### **1.2.2 Nestochastické teorie**

Tyto teorie „vycházejí z principu, že stárnutí je geneticky předurčeno“ (Malíková, 2011, s. 17). K nestochastickým teoriím patří:

- *„pacemakerová teorie neboli teorie genetických hodin – určité orgány nebo orgánové systémy (např. imunitní či neuroendokrinní systém) jsou považovány za geneticky naprogramovaný pacemaker na určitou dobu života, autoři teorie poukazují na některé změny, k nimž v lidském organismu dochází již v období adolescence,*
- *genetická teorie – autoři teorie vycházejí z předpokladu, že délka života je pozoruhodně specifická pro každý živočišný druh, pro potvrzení teorie uvádějí příklad jednovaječných dvojčat, u nichž je nápadně podobná střední délka života, zatímco u ostatních sourozenců se může i podstatně lišit“ (Malíková, 2011, s. 17).*

K dalším teoriím, které ve své publikaci uvádí E. Malíková, patří např. teorie o rychlosti života či sociální teorie (Malíková, 2011, s. 17).

## 1.3 Aspekty stárnutí

J. Křivohlavý ve své publikaci na stárnutí nahlíží z několika hledisek, která dále označuje jako aspekty stárnutí. K tomuto pojetí stárnutí dle tohoto autora patří zejména aspekty:

- demografické,
- biologické,
- psychické,
- sociální (Křivohlavý, 2002).

### 1.3.1 Demografické aspekty stárnutí

V souvislosti s demografickými aspekty stárnutí D. Jarošová uvádí: „*Stárnutí populace je jedním z významných demografických trendů současné doby, které se v celosvětovém měřítku stává problémem jednadvacátého století. Z demografického hlediska je stárnutí procesem, v jehož průběhu se postupně mění věková struktura obyvatelstva určité geografické jednotky tak, že se zvyšuje podíl osob starších 60 nebo 65 let a snižuje se podíl osob mladších 15 let. Kritériem pro označení určité populace staré či stárnoucí je osmiprocentní či vyšší podíl populace ve věku 65 let a starších. Této hranice dosahovala ke konci minulého století většina evropských zemí, dále Japonsko, USA, Kanada, Austrálie. V rozvinutých zemích probíhá proces stárnutí populace rychleji než v zemích rozvojových*“ (Jarošová, 2006, s. 16). Podíl populace seniorů ve společnosti roste relativně (tj. poklesem natality), absolutně prodlužováním střední délky života a v pokročilém stáří, což znamená prodlužování života ve stáří (Mühlpachr, 2004). V souvislosti s demografickými aspekty stárnutí populace považují za důležité zmínit také jeho důsledky. Mezi hlavní problémy demografického stárnutí populace si dovoluji uvést tyto skutečnosti:

- ekonomické zajištění osob, které v budoucnu dosáhnou penzijního věku (dnešní mladá generace dle mého názoru nebude schopna ekonomicky zajistit tak vysoký počet populace v důchodu, neboť počet starších lidí stále více převyšuje počet mladých lidí),



- zvýšená potřeba specifických služeb a péče pro stárnoucí populaci, která by starým lidem zajistila péči, jež bude respektovat jejich potřeby k uspokojení jejich individuálních materiálních, duševních i duchovních potřeb (tato zařízení v dnešní době již fungují, avšak v budoucnu jich v důsledku rostoucího počtu starých lidí bude zapotřebí mnohem více).

D. Jarošová v této souvislosti dále uvádí skutečnost, že „*se stárnutím populace narůstá také procento invalidních, chronicky nemocných a duševně postižených starých lidí. Tato situace přerůstá svojí závažností rámec zdravotnictví a stává se celospolečenským problémem*“ (Jarošová, 2006, s. 20). V souvislosti se zdravotními obtížemi, které jsou se stárnutím a stářím spojeny, si dovoluji souhlasit s L. Rabušicem, který uvedl, že dokonalejší lékařská technologie dovoluje delší přežívání i s degenerativními chronickými nemocemi, což by v dřívějších podmínkách nebylo možné, neboť v současné době je léčitelných nespočet onemocnění, na které v minulosti lidé běžně umírali.

### **1.3.2 Biologické aspekty stárnutí**

Biologické aspekty stárnutí velice úzce souvisí s genetickými dispozicemi, životním stylem lidí a chorobnými změnami, které jsou u každého jedince individuální. Biologické aspekty stárnutí jsou spojeny především se změnami struktury (tedy morfologie) a následně také se změnami funkcí. Jak již bylo uvedeno, biologické změny probíhají každého jedince zcela individuálně. Toto platí i v případě rychlosti průběhu těchto změn. K nejčastějším biologickým změnám patří zejména změny sexuální aktivity mužů, rychlosti reflexů na jednoduché akustické a vizuální podněty, vitální kapacity, srdeční kapacity, svalové síly, hmotnosti a objemu mozku, bazálního metabolismu či rychlosti vedení vzruchu nervovými vlákny (Křivohlavý, 2002). K dalším biologickým změnám souvisejícím se stárnutím patří:

- úbytek funkcí na molekulární, tkáňové, orgánové a systémové úrovni,
- vyčerpání buněčných rezerv (reakce organismu starého člověka na zvýšenou zátěž a zpomalení většiny funkcí),
- atrofie postihující všechny orgány a tkáně (např. mozek, kůže, svalstvo, játra, slezinu či ledviny),
- snížení elasticity orgánů a tkání (tj. snížení elasticity plic či cévního systému),

- snížená funkce endokrinních žláz spojená se sníženou sekrecí jednotlivých hormonů,
- změny distribuce tělesných tekutin,
- změny ve složení organismu (např. úbytek netučné tělesné hmoty, zvýšení obsahu tělesného tuku, ukládání vápníku v tkáních a jeho průnik do membrán a buněk či změny chemické skladbě kostí, zubní skloviny, charakteru svalů, vzhledu kůže a vlasů), (Jarošová, 2006).

Stárnutí lze v souvislosti s jeho biologickými aspekty rozdělit na primární a sekundární stárnutí. Primárním stárnutím se rozumí obecné biologické změny spojené s věkem jedince, které jsou nezávislé na aktuálním zdravotním stavu nebo na vlivech prostředí. Sekundární stárnutí představuje proces stárnutí, který je ovlivňován zdravotním stavem a vlivy okolního prostředí. Ve spojitosti se zdravotním stavem lze uvést, že *„nejčastějšími chorobami ve stáří jsou kardiovaskulární onemocnění, nemoci pohybového aparátu (osteoporóza, artróza, vertebrogenní syndromy), respirační, endokrinní, gastrointestinální, smyslové vady (zejména zrak, sluch), psychiatrické syndromy (demence, deprese, sebevražednost), poruchy kontinence či úrazovost“* (Jesenský, 2000, s. 286).

### **1.3.3 Psychické aspekty stárnutí**

Psychické aspekty stárnutí jsou velmi často spojeny s již zmiňovanými biologickými aspekty stárnutí. Psychické aspekty mohou být ovlivněny také vlivy z dětství jedince v závislosti na jejich utváření, propojování a působení. P. Mühlpachr uvádí, že se v duševním stárnutí jedince prolínají vlivy biologického věku mozku a celého těla s vlivem zkrácené životní perspektivy, změněného vzhledu a jiných společenských faktorů, které s sebou věk nese a které determinují duševní involuci (Mühlpachr, 2004). K psychickým aspektům stárnutí patří zejména vzrůst úzkosti a nejistoty, pokles sebehodnocení, stavy nudy až deprese, pocity strachu, změny intelektových schopností, úbytek kognitivních schopností, rigidita, pocity únavy, reminiscence, pokles celkové schopnosti psychické adaptability, projevy nedůvěry, nechuť ke všemu novému, pocity zbytečnosti apod.

### 1.3.4 Sociální aspekty stárnutí

Sociální aspekty stárnutí jsou velmi často spojovány s procesem desocializace, který vyplývá ze zákonitých změn života seniorů a může být proto nápadnějším až v pozdním stáří. Proces desocializace je spojen se skutečností, že starší lidé jsou po odchodu do důchodu izolováni od celospolečenského dění. Jejich život probíhá převážně v soukromí, a to především v okruhu rodiny. M. Vágnerová uvádí, že senioři prožívají období stáří v rámci několika následujících sociálních skupin:

- rodina je nejvýznamnější sociální skupinou,
- přátelé a známí ze sousedství představují možnost dalších sociálních kontaktů, v jejichž rámci si může člověk udržet některé sociální kompetence, které v rodině neužívá,
- společenství obyvatel určité instituce, v jejímž rámci sdílí člověk s ostatními totéž teritorium a určitý styl života, a tak si i zde může vytvořit hlubší vztahy (Vágnerová, 2007).

Celkově tedy dochází ke změnám sociální role seniora, která má spíše rodinný charakter (např. role prarodiče). J. Langmeier a D. Krejčířová uvádí, že role, které jsou ve stáří vykonávány, se přitom charakterizují jako více expresivní (společensko-citové) než instrumentální (výkonové) a vyznačující se malým rozsahem, malou diferencovaností a intenzitou (Langmeier, Krejčířová, 2008). S odchodem seniorů do penze souvisí také významné změny těchto lidí v jejich ekonomickém zajištění, které jej často omezuje v zažitých a oblíbených aktivitách.

## 1.4 Proces stárnutí

Problematika procesu stárnutí velice úzce souvisí s již zmiňovanými aspekty stárnutí. Lze tedy obecně shrnout, že samotný proces stárnutí lze rozdělit následovně:

- stárnutí jako obecné biologické změny spojené s věkem jedince, které jsou nezávislé na aktuálním zdravotním stavu nebo na vlivech prostředí,
- stárnutí odrážející zdravotní stav jedince a vliv okolního prostředí.

Jistého zpomalení procesu stárnutí lze dosáhnout např. zlepšením kvality stravy a snížením konzumace potravin, přiměřeným rozsahem duševních a pracovních aktivit či tělesnými a relaxačními cvičeními (Štílec, 2004).

## 1.5 Psychologie stárnutí

Psychologie stárnutí závisí na mnoha faktorech, z nichž některé lze ovlivnit, některé však nelze nikterak ovlivnit. Příkladem takového faktoru mohou být osobnostní rysy jedince. Fyziologické stárnutí tak probíhá v různých psychologických složkách odlišným způsobem. Psychologické stárnutí lze pojmut z několika následujících hledisek:

- psychické projevy – lze charakterizovat celkově zpomalenou psychickou činností, sníženou rychlostí různých reakcí, emočními problémy v důsledku nedostatku ve smyslovém vnímání (např. deprese, úzkost, výbušnost), úbytkem smyslových vjemů (tj. sluchu, zraku, čichu), změnami v oblasti učení a paměti, zvýšením přesnosti a trpělivost při různých činnostech, zvýšení empatického vnímání (Dessaintová, 1999),
- intelekt – tuto oblast psychologie stárnutí lze charakterizovat udržováním moudrosti či ztrátou bystrosti a důvtipu,
- paměť – v souvislosti s pamětí lze zmínit obavy lidí ze zapomínání,
- pozornost – stárnutí je spojeno také se sníženou pozorností,
- osobnost a životní styl – oslabení psychofyzické obratnosti je spojeno se sedavým způsobem života seniorů, procesy stárnutí však lze částečně zpomalit vhodnými pohybovými aktivitami, změna životního stylu seniorů je poměrně složitou záležitostí, neboť starším lidem často vyhovuje jejich zaběhnutý životní styl, který lze obecně charakterizovat konzumací tučných jídel, kouřením či nedostatkem pohybu, je však potřeba si uvědomit, že takovýto životní styl může mít za následek vznik různých onemocnění.

## 1.6 Definice stáří

Stejně jako definic stárnutí lze v odborné literatuře nalézt nespočet definic vymezujících pojem stáří. Dle J. Viewegha jsou nepřesnosti v jednotlivých definicích stáří způsobeny:

- interindividuální variabilitou projevů procesu stáří,
- rozdíly projevů procesu stáří u téhož jedince (např. nesoulad mezi psychickými a fyzickými projevy),
- sociokulturními aspekty hodnocení stáří (např. odlišnými kritérii evaluace stáří z historického, sociálního, kulturního či geografického hlediska),
- prodlužujícím se věkem (Viewegh, 1972).

J. Viewegh uvádí, že stáří je souhrnem především bio-fyziologických pochodů probíhajících v čase. Tento autor v souvislosti s vymezením pojmu stáří dále uvádí, že u živé hmoty se jedná o základní biologickou zákonitost, jejíž těžiště tkví v postupných bio-fyzických změnách centrálních, regulačních a integračních mechanismů organismu. Nevratnost těchto procesů způsobuje v konečném důsledku zánik organismu – tedy jeho smrt (Viewegh, 1972).

D. Bartko definuje stáří jako „zákonitý a dovršující proces vývoje člověka“ (Bartko, 1984, s. 372).

*„Stáří je přirozeným obdobím lidského života, vztahované k životnímu období dětství, mládí a době zralosti. Stáří není nemoc, ale přirozený proces změn, které trvají celý život, ale více zřetelné jsou až v pozdějším věku“* (Haškovcová, 1990, s. 58).

Dle Z. Kalvacha je stáří „důsledkem a projevem geneticky podmíněných involučních procesů modifikovaných dalšími faktory (např. chorobami, způsobem života a životními podmínkami) a je spojeno s řadou významných sociálních změn (např. s osamostatněním dětí, penzionováním, se změnami sociálních rolí apod.)“ (Kalvach, 1997, s. 18). Tento autor člení stáří dle biologického, sociálního a kalendářního hlediska.

P. Mühlpachr stejně jako H. Haškovcová uvádí, že stáří není choroba a dále uvádí: *„Stáří je však spojeno se zvýšeným výskytem nemocí a zdravotních potíží. Kromě smrti je hlavní hrozbou chorob ztráta soběstačnosti. Ta se s přibývajícím věkem výrazně snižuje, a*

*starý člověk si tak nemůže své základní potřeby plně saturovat sám, což vede ke zvýšené závislosti na jiných lidech a mnohdy k nucené životní změně“ (Mühlpachr, 2004, s. 39).*

Na základě všech výše uvedených definic stáří si dovoluji souhlasit s D. Jarošovou, která uvádí, že stáří má vysoce individuální charakter s velkými rozdíly (Jarošová, 2006).

## **1.7 Periodizace stáří**

Průběh lidského života je z obecného hlediska rozdělen na několik etap, jimiž člověk postupně prochází. Periodizace stáří je nejčastěji uváděna dle Světové zdravotnické organizace (World Health Organization – WHO), kterou ve své publikaci uvádí P. Říčan:

- *„45 až 60 let - střední (zralý) věk,*
- *60 až 75 let - rané stáří (vyšší věk),*
- *75 až 90 let - kmetství (pokročilý věk),*
- *90 let a více - dlouhověkost (vysoký věk)“*, (Říčan, 2004, s. 332).

Periodizaci stáří však vytvořilo i mnoho dalších autorů zabývajících se touto problematikou. J. Viewegh rozdělil stáří do těchto etap:

- *„60 až 75 let - počáteční stáří,*
- *75 až 90 let - pokročilé stáří,*
- *nad 90 let - krajní stáří“* (Viewegh, 1974, s. 29)

Obdobnou etapizaci stáří vytvořil P. Hartl, který ji následně publikoval ve svém „Stručném psychologickém slovníku“:

- *„60 až 74 let - počínající sénium,*
- *75 až 89 let - vlastní sénium,*
- *90 let a více - dlouhověkost“* (Hartl, 1993, s. 187).

Další periodizace stáří byla vytvořena P. Mühlpachrem, který uvádí, že lidé ve věku od 65 do 74 let jsou tzv. mladí senioři, které charakterizoval adaptací na penzi se zaměřením na volnočasové aktivity a seberealizaci. Lidé ve věku od 75 do 84 let označil za tzv. staré seniory, u nichž dochází ke změnám funkční zdatnosti. Lidé ve věku 85 let a starší jsou dle P.

Mühlpachra tzv. velmi staří senioři, u nichž nabývá na významu sledování soběstačnosti a jejich obecné zabezpečení (Mühlpachr, 2004).

Na základě výše uvedených etapizací stáří lze jednoznačně za ontogenetický bod, který již vyznačuje stáří, považovat věk 75 let.

## 1.8 Aktivní stárnutí a stáří

Pojem aktivního stárnutí a stáří je spojen s koncem 90. let minulého století, kdy jej definovala Světová zdravotnická organizace (World Health Organization – WHO), a to v reakci na problematiku celosvětového stárnutí populace. Tato problematika byla nastíněna v rámci projektu „Výměna zkušeností a know-how v oblasti aktivního stárnutí a zaměstnanecké politiky vůči pracovníkům starším 50 let“: *„Jedná se o koncept přístupu ke stáří a seniorům, který vychází ze zásad Organizace spojených národů pro seniory a vyjadřuje potřebu změny v přístupu k otázkám začleňování seniorů do společnosti. Podstatou této změny je prohloubení vztahu široké společnosti k seniorům ve smyslu respektování a prosazování jejich práv a hodnot, jako jsou nezávislost, důstojnost, účast na životě společnosti a seberealizace. Má-li být stárnutí pozitivní zkušeností, pak delší život musí být provázán s rovnými příležitostmi ke zdraví, účasti a bezpečí všech lidí. Aktivní stárnutí proto odkazuje k takovému přístupu k jednotlivcům i skupinám, který umožňuje naplňování potenciálu jejich fyzického, psychického i sociálního blahobytu v průběhu života a začleňování do společnosti dle jejich potřeb, přání a možností, a který zároveň umožňuje poskytování ochrany, bezpečí a péče těmto lidem. Slovo „aktivní“ zde odkazuje k přetrvávající participaci na společenském, ekonomickém, kulturním, duchovním i občanském dění, nejen ke schopnosti být fyzicky aktivní či být součástí pracovní síly“* (M'am'aloca, o. s., 2010 – 2011, s. 6), (World Health Organization [online], 2012).

Řešitelé výše uvedeného projektu definují aktivní stárnutí jako *„slovní spojení, které označuje progresivní přístup ke stárnutí a starým lidem. Zakládá se na principech solidarity, respektu k individualitě a jedinečnosti. Jeho cílem je zajistit vysokou kvalitu života i v pozdním věku a především prohloubit poněkud pohmožděný vztah mezi generacemi. Základním stavebním kamenem aktivního stárnutí je inkluze, společenské zapojení a především právo na něj v každém věku. V současné době se dá o aktivním stárnutí mluvit jako o evropské strategii přípravy na stárnutí její populace“* (M'am'aloca, o. s., 2010 – 2011, s. 5).

### 1.8.1 Faktory ovlivňující aktivní stárnutí a stáří

Faktorů, které ovlivňují aktivní stárnutí a stáří je celá řada. Tyto faktory lze rozdělit dle několika základních hledisek:

- z individuálního pohledu,
- z pohledu předchozích životních zkušeností v oblasti mezilidských vztahů,
- z inter-individuálního pohledu,
- z pohledu celkového zdravotního stavu,
- z pohledu ideologického klima,
- z pohledu pracovního trhu,
- z pohledu vzdělávání,
- z pohledu zkoumání faktorů ovlivňujících možnosti aktivního prožití života ve stáří.

K faktorům ovlivňujícím aktivní stárnutí a stáří z individuálního pohledu patří zejména otázka životního stylu daného jednotlivce, jeho osobnosti, historické zkušenosti a životních situací, kterými prošel a prochází. V této souvislosti si dovoluji konstatovat, že stáří je výzvou k integritě osobnosti, ke smíření se s dosavadním životem, k přijetí jeho kladů i záporů a také k vytvoření soudržného obrazu minulosti, současnosti a budoucnosti. Jedná se tedy o proces zvládnutí jednotlivých vývojových etap každého člověka.

Předchozí životní zkušenosti seniorů v oblasti mezilidských vztahů jsou ovlivňovány především způsoby komunikace a sociální interakce. Do této oblasti patří také vliv aktivit starších lidí např. na hodnoty, postoje, životní návyky a styl, sociální vazby, znalosti, pracovní zkušenosti a kompetence, komunikační, sociální dovednosti a celkový zdravotní stav.

Inter-individuální pohled představuje pojetí aktivního stárnutí a stáří, které nevzniká pouze ze samotné vůle seniora. Jedná se především o vlivy okolního prostředí, které na člověka působí a mění ho.

Problematika celkového zdravotního stavu je dalším faktorem, který ovlivňuje aktivní stárnutí a stáří. Přestože je dnešní lékařská a ošetrovatelská péče obecně na velmi vyspělé úrovni, proces stárnutí a samotné stáří je však spojeno s nemalým množstvím zdravotních



obtíží, které seniorům často brání k aktivnímu životnímu stylu. V této souvislosti považují za důležité zmínit především význam prevence (např. osvětová činnost, včasná diagnostika, podpora zdravého životního stylu, používání kompenzačních pomůcek apod.).

K faktorům ovlivňujícím aktivní stárnutí a stáří patří také tzv. ideologické klima. Jedná se o způsob, jakým široká veřejnost obecně přistupuje ke stárnutí a stáří. V této souvislosti lze zmínit pojem ageismu (viz podkapitola 1.9). Obecně je problematika stárnutí a stáří spojena s mnoha předsudky. V očích široké veřejnosti je stárnutí a stáří vnímáno jako něco negativních, co v lidech vyvolává strach a obavy. Stárnutí a stáří bývá také velmi často vnímáno ekonomickou zátěží společnosti. V této souvislosti je nutné zmínit také skutečnost, že starší / staří lidé jsou často terčem diskriminačního chování.

V rámci faktorů, které ovlivňují aktivní stárnutí a stáří, lze zmínit otázku pracovního trhu, neboť jsou starší / staří lidé, kteří chtějí i přes svůj pokročilejší věk zůstat v pracovním procesu a jsou také lidé, kteří již v pracovním procesu setrvat nechtějí. Otázka zaměstnávání lidí v důchodovém věku je v posledních letech velmi diskutabilní. Důvodem této diskutability je skutečnost, že starších / starých lidí v posledních letech neustále přibývá, rovněž také přibývá mladých lidí, kteří po ukončení studia hledají pracovní uplatnění, ale mnohdy pro ně nejsou k dispozici volná pracovní místa, neboť jsou obsazena penzisty. Dalším důvodem diskutability je již zmiňovaná diskriminace starších / starých lidí.

Problematika vzdělávání jako faktoru ovlivňujícího stárnutí a stáří je dle mého názoru v současné době zajištěna dostatečným způsobem. V současnosti totiž existuje mnoho programů zaměřených na celoživotní vzdělávání, kterých se mohou zúčastnit a s velkou oblibou se také zúčastňují i lidé v důchodovém věku. V této souvislosti si dovoluji opět zmínit konkurenceschopnost starších účastníků zaměstnaneckého trhu. V druhém případě se u lidí v penzi jedná o aktivní využití volného času apod.

Aktivní stárnutí a stáří je spojeno také s potřebnou infrastrukturou, která je pro starší / staré lidi nezbytná. Jedná se zejména o koncepce veřejných prostor, budov, bytových komplexů, služeb, dopravy či širě dostupných výrobků. Dále se jedná o bezbariérové přístupy do budov, bezbariérovou dopravu, prvky zjednodušené orientace v obydlých oblastech, bezpečnost přechodů a chodníků, přítomnost odpočívadel, dostatek zeleně v městské zástavbě, dostupnost informačních služeb stejně, dostupnost služeb sociální péče, dostupnost

zdravotnických služeb, dostupnost zdravotnických a kompenzačních pomůcek a další (M´am´aloca, o. s., 2010 – 2011, s. 11 - 14).

## 1.9 Ageing / ageismus

Ageing velice úzce souvisí s problematiku aktivního stárnutí a stáří. Ageismus je obecně chápán jako věková diskriminace postihující především starší / staré osoby. Toto označení zahrnuje předsudky a negativní představy o stáří a projevuje se např. v upřednostňování mládí či diskriminací v zaměstnání kvůli vyššímu věku (Tošnerová, 2002). V souvislosti s mýty o stáří lze uvést následující:

- *„mýtus falešných představ – starý člověk nárokuje ekonomicko-materiální zabezpečení,*
- *mýtus zjednodušené demografie – člověk se stává starým odchodem do důchodu,*
- *mýtus homogenity – stáří se jeví homogenní, nerozlišujeme potřeby seniorů, protože se nám všichni seniori jeví stejní (podle zevnějšku),*
- *mýtus neužitečného času – stáří se nám jeví jako doba „nicnedělání“, díváme se na seniory uspěchanýma, zaměstnaneckýma očima,*
- *mýtus o lékařích, pracujících v geriatrici – představa, že všechny problémy stáří vyřeší medicína,*
- *mýtus o arterioskleróze – všechno svádíme na sklerózu, jako další synonymum stáří,*
- *mýtus schematismu a automatismu – u seniora se předpokládá automatismus všech funkcí (automatismus vycházející z profesních i životních zkušeností),*
- *mýtus o úbytku sexu – staří manželé, držící se za ruce jsou divní“ (Haškovcová, 1990, s. 28 – 33).*

V souvislosti s lidskými předsudky lze uvést následující předsudky, které tvoří podstatu ageismu:

- *„nemoc – většina lidí ve věku nad 65 let trpí nemocemi,*
- *impotence – sexuální aktivity jsou jen pro mladé,*

- *ošklivost – v poslední době tolik rozšířený a všudypřítomný kult mládeže a krásy,*
- *pokles duševních schopností – duševní schopnosti od středního věku ubývají,*
- *duševní choroba – prostě ke stáří patří,*
- *zbytečnost – staří lidé jsou k ničemu,*
- *izolace – i osamělost ke stáří patří,*
- *chudoba – zde nejsou názory tak jednoznačné, protože je i předpoklad, že staří lidé jsou extrémně bohatí (nic nepotřebují, takže mají značné úspory),*
- *deprese – předpoklad, že typická starší osoba je nemocná, bezmocná, senilní, neužitečná, osamělá, v bídě, postižená nutně depresí,*
- *politická moc – politická moc starších lidí odvrátí politiky od potřebných reforem“*  
(Jirásková, 2005, s. 26 – 33).

*„Ageismus je ideologie manifestovaná skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku anebo na jejich příslušnosti k určité generaci“* (Vidovičová, 2005, s. 5). K hlavním zdrojům ageismu patří zejména:

- *„strach ze smrti,*
- *důraz na mládež a krásu, staří lidé jsou ignorováni, pokud jsou zobrazováni tak v negativním světle,*
- *neproduktivita, oba konce životního cyklu – dětství či stáří – jsou neproduktivní, děti jsou viděny jako investice, kdežto stáří jako finanční zátěž“* (Tošnerová, 2002, s. 15 – 16).

Dovoluji si konstatovat, že netolerantní postoj společnosti ke stárnoucím a starým lidem společně s mýty a předsudky se v budoucnu musí závratně změnit. Již v minulosti bylo chápáno stáří jako moudré, laskavé a přívětivé. Otázkou tedy zůstává: „Proč tomu dnes tak není?“.

R. Baker v souvislosti s ageismem uvádí, že *„je identifikováno 17 oblastí života, v nichž se starší lidé setkávají s přímou nebo nepřímou diskriminací, např. přístup ke zdravotní*

*péči, přístup k produktům pojišťovacích a finančních služeb, přístup k finanční podpoře pro zájemce o návrat do vzdělávacího procesu“ (Baker, 2010, s. 36).*

## **1.10 Stárnutí, stáří a interpersonální vztahy**

V souvislosti se stárnutím a stářím na pracovišti je potřeba věnovat také dostatečnou pozornost interpersonálním vztahům. Tyto vztahy lze z obecného hlediska hodnotit z pohledu jejich vzájemné komunikace a schopnosti jejich vzájemné spolupráce. Úroveň komunikace a schopnost vzájemné spolupráce může být ovlivněna celou řadou faktorů. Jedná se tedy především o vztahy:

- mezi staršími a mladšími pracovníky,
- mezi staršími i mladšími pracovníky, s nimiž se pracuje bezprostředně,
- mezi muži a ženami,
- mezi nadřízenými a podřízenými.

Dovoluji si konstatovat, že jednotné a zároveň obecné posouzení vztahů na pracovišti není možné. Důvodem jsou především osobnosti a charakterové vlastnosti jednotlivých pracovníků.

Na základě tohoto může na pracovišti velmi snadno dojít k mezigeneračním sporům. Touto tematikou se ve svém odborném článku zabýval také F. Höpflinger, který uvádí, že *„je potřeba nově definovat rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a vědomě pracovat na komunikaci s mladšími generacemi, aby byla možná konstruktivní spolupráce“* (Monster.cz [online], 2010). Ke změnám generačních vztahů dochází i u starších lidí, a to nejen v osobním / rodinném životě, ale také na pracovišti. Přestože starší pracovníci velmi často oplývají mnohem většími zkušenostmi, plynou obavy z převládání zejména mladších generací. Rovnováha člověka na počátku svého pracovního života spočívá v profesní kariéře, volném čase a založení rodiny. Okolo čtyřicátého roku člověka velmi často dochází ke konfrontaci této rovnováhy, kterou se mnohým nepodařilo realizovat. Z těchto životních změn plyne řada obav (např. ohrožení jistoty pracovního místa v důsledku technologických změn či změn v organizační struktuře společnosti atd.). F. Höpflinger uvádí, že se *„v pozdějším věku výrazně projevují tři mezigenerační výzvy - ženy, které s dospíváním dětí získávají více*

*prostoru a času, což může znamenat silnější angažmá v práci a ženy a muži stále častěji řeší vlastní staří jejich rodičů. To může být zdrojem střetu mezi pracovním a osobním životem, a zejména v budoucnu to může mít závažné sociálně-politické dopady“ (Monster.cz [online], 2010). Čtyřicátý rok člověka lze zároveň charakterizovat také snahou o harmonizaci rodinného / osobního a pracovního života. F. Höpflinger ve svém článku uvádí, že je důležité přehodnotit stávající sociální strategie, které jsou obecně založeny na fyzické atraktivitě nebo fyzické zdatnosti (Monster.cz [online], 2010). Stárnutí lidí se projevuje především ve způsobu jednání s mladšími spolupracovníky. Tito mladší pracovní kolegové velmi často zastávají zejména fyzickou práci za starší pracovníky, avšak na místa vedoucích pozic se stále častěji také dostávají mladší lidé. V praxi se lze setkat se situacemi, kdy se starší pracovníci snaží dělat mladšími, čehož využívají zejména k prosazování svých vlastních pracovních zájmů, avšak na mladší generaci tohoto nikterak nepůsobí. F. Höpflinger uvádí, že „k vyváženosti pozdějších fází pracovní kariéry patří přijetí a v ideálním případě otevřené a kreativní zacházení s přibývajícím věkovými a generačními rozdíly, stejně jako poznání, že naše pracovní zkušenosti sice pro mladší kolegy mohou být zajímavé, ale ne příliš významné“ (Monster.cz [online], 2010). Stárnutí na pracovišti lze charakterizovat také hranicemi profesních možností, které jsou ve skutečnosti velmi často spojovány s řadou pozitivních i negativních změn. Stereotypní chování lze spojit téměř s každou věkovou kategorií, avšak F. Höpflinger uvádí, že platí pravidlo: „stereotypy ve stáří jsou negativnější než stereotypy spojené s mládím“ (Monster.cz [online], 2010). Starší pracovníci však své mladší kolegy velmi často hodnotí velice subjektivně, což vede k postupnému rozostřování generačních rozdílů (tzn., že mladší pracovníci své starší kolegy hodnotí jako staré, zatímco oni sami sebe tak nevnímají), (Monster.cz [online], 2010). Na pracovišti může docházet velmi často také k různým nedorozuměním, která jsou spojena s komunikací mezi generačními pracovníky. V praxi se lze setkat se situacemi, kdy se do věcných pracovních debat zapojují spíše starší pracovníci. Velmi časté jsou také situace, kdy spolu na pracovišti komunikují vždy stejné věkové skupiny pracovníků.*

## 2 STÁRNUTÍ A STÁŘÍ NA PRACOVIŠTI

Stáří a stárnutí na pracovišti je potřeba věnovat zvýšenou pozornost především v důsledku skutečnosti, že stárnoucí populace stále přibývá. Dalším důvodem může být také fakt, že starší pracovníci zůstávají na svých pracovních místech mnohem delší dobu, než v minulých desetiletích.

### 2.1 Postavení starších osob na trhu práce

Postavení starších osob na trhu práce není v dnešní době dle mého názoru vůbec jednoduché. Uplatnění starších lidí na trhu práce tak představuje značný sociální problém. J. Remr a kolektiv uvádí, že mezi pozitivně oceňované vlastnosti starších zaměstnanců patří zejména dlouholeté pracovní a životní zkušenosti, vyšší zodpovědnost a loajalita, uvážlivější a vyrovnanější rozhodování, spolehlivost, menší fluktuace a větší časová flexibilita. Za negativa této věkové skupiny osob považují zaměstnavatelé především nižší úroveň dosaženého vzdělání, neochotu se dále vzdělávat, chybějící dovednosti v používání nových technologií, nedostatečné jazykové a počítačové znalosti, nižší fyzickou výkonnost, častější zdravotní problémy či zatíženost stereotypy. Kumulace výše uvedených negativ spojených se zaměstnáváním starších osob pak snižuje jejich uplatnění na trhu práce a mnohdy se tyto tak starší lidé stávají dlouhodobě nezaměstnanými. Dlouhodobá nezaměstnanost způsobuje nejen u starších lidí ztrátu kvalifikace, pracovních návyků, motivace k dalšímu vzdělávání či nárůst psychických problémů (Remr a kolektiv, 2007). Posouzení postavení starších osob na trhu práce lze z obecného hlediska provést na základě charakteristiky:

- zaměstnanosti starších osob,
- starších osob z pohledu pracovní síly,
- nezaměstnanosti starších osob,
- flexibility starších osob.

Z analýzy zaměstnanosti starších osob v podmínkách České republiky Českého statistického úřadu, kterou publikoval analytik J. Ferenc, lze shrnout následující závěry:

- „vývoj zaměstnanosti osob ve věku 55 až 64 let byl v letech 2001 až 2008 příznivý, neboť docházelo k růstu míry zaměstnanosti, důvodem této skutečnosti byla

*podporovaná legislativní opatření (např. uvolnění omezení souběhu příjmů z výdělečné činnosti a pobírání starobního důchodu, postupné posouvání důchodového věku za hranici 60 let),*

- *odkládání věku odchodu do důchodu je dynamičtější u žen, aby se postupně důchodový věk pro muže i ženy vyrovnal, to se výrazně projevilo rychlejším růstem míry zaměstnanosti žen v kategorii 55 až 60 let, naopak u žen nad 60 let se tato dynamika výrazně snižuje,*
- *v letech 2006 až 2008 docházelo k rychlému vytváření nových pracovních příležitostí, směřujících až k nedostatku pracovních sil,*
- *u mužů dochází ke snížení míry zaměstnanosti, u žen k výraznému zpomalení růstu zaměstnanosti ve skupině 55 až 59 let, respektive ke snížení zaměstnanosti žen ve věku nad 60 let, přitom jako nejohroženější skupiny se ukázaly osoby v kategoriích od 50 do 64 let,*
- *vysoký podíl zaměstnaných osob ve sledovaných věkových kategoriích se koncentruje do řídicích profesí, do administrativy a do duševně pracujících odborných profesí“ (Ferenc [online], 2012).*

V závěru této studie J. Ferenc uvádí: *„V příštích 10 letech by tedy k mimořádnému tlaku na pracovní místa ze strany uchazečů nad 55 let věku nemělo docházet. Na druhou stranu zůstává nevyřešenou otázkou, zda budou vznikat nové pracovní příležitosti pro osoby vyššího věku a zda tlaky na obsazování těchto míst nenastanou od stárnoucích mladších generací. Jinými slovy: na řešení problém zaměstnávání osob ve věku 55 až 64 let čistě demografickým vývojem nelze spoléhat.“* (Ferenc [online], 2012).

Postavení starších osob na trhu práce je rovněž dáno jejich nezaměstnaností. *„Dlouhodobá nezaměstnanost postihuje zejména osoby s nedostatečnou nebo nevhodnou kvalifikační úrovní, které současně projevují nižší zájem o další vzdělávání a ochotu k případné rekvalifikaci, změně jejich dosavadní kvalifikace“* (Remr a kolektiv, 2007). Starším nezaměstnaným osobám tak často chybí motivace k dalšímu vzdělávání a sebedůvěra v jeho zvládnutí.

V souvislosti s charakteristikou starších osob z pohledu pracovní síly lze kromě jejich dlouholetých pracovních a životních zkušeností, vyšší zodpovědnosti a loajality, uvážlivějšího

a vyrovnanějšího rozhodování, spolehlivosti, menší fluktuace a větší časové flexibility uvést také potřebu starších osob kontaktu s lidmi a potřebu užitečnosti.

Postavení starších osob na trhu práce lze hodnotit také z hlediska jejich flexibility, neboť starší lidé mají možnost flexibilní úpravy pracovní doby. V této souvislosti se může jednat např. o zaměstnání na částečný úvazek nebo o úpravu pracovních podmínek. J. Remr a kolektiv uvádí, že se „v České republice míra zaměstnanosti na částečný úvazek s věkem zvyšuje, přesto však významně nejčastějším typem zaměstnání u pracujících v předdůchodovém věku zůstává zaměstnání na celý úvazek“ (Remr a kolektiv, 2007). Dále tento autor dodává, že „částečný úvazek preferují zejména pracující důchodci“ (Remr a kolektiv, 2007).

## 2.2 Specifika starších pracovníků

Starší pracovníci jsou specifickou skupinou osob, pro něž obecně platí určité charakteristiky spojené se stárnutím a stářím. Jedná se však o faktory, které jsou individuálního charakteru (tzn., že nepostihují celou skupinu starších osob – pracovníků – stejným způsobem a stejnou měrou). Starší pracovníky tak lze specifikovat zejména dle zdravotních rizik, změn v kognitivním zpracování a intelektu, pracovních postojů, pracovní schopnosti či vzdělávání.

Stárnutí a stáří velmi úzce souvisí se zdravotním stavem jedince. Zdravotní stav závisí zejména na genetických dispozicích, prostředí a životním stylu každého člověka. L. Cimbálníková a kolektiv uvádí, že „největší změny vlivem stárnutí jsou popisovány v souvislosti se zdravotním stavem či úbytkem senzorických a motorických funkcí“ (Cimbálníková, Fukan, Lazarová, Navrátilová, Novotný, Odrazilová, Palán, Rabušicová, Rajmonová, Řeháková, Štorová, 2012, s. 22). Postupem času tedy dochází k úbytku svalové hmoty, přibývá nemocí pohybového ústrojí či oběhového systému. Obecně dochází k projevům bolestivosti pohybu, který může velmi negativně ovlivňovat pracovní výkon. U starších pracovníků se v souvislosti se zdravotním stavem může jednat o projevy chronických onemocnění (např. psychické poruchy, nemoci rakovinového původu, oběhové potíže či poškození pohybového systému).



Specifika stárnutí a stáří jsou spojeny především se změnami různého charakteru. Z těchto změn lze uvést např. změny v kognitivním zpracování a intelektu či změny v sebehodnocení a ve vztazích. „*Kognitivní stárnutí je úzce spojeno s tělesnými, emočními a sociálními aspekty stárnutí*“ (Cimbálníková, Fukan, Lazarová, Navrátilová, Novotný, Odrazilová, Palán, Rabušicová, Rajmonová, Řeháková, Štorová, 2012, s. 22). V této souvislosti je dle mého názoru důležité zmínit pojem plasticity psychických funkcí, což představuje dynamický vztah mezi strukturou a funkcí mozku. Následkem změn v kognitivním zpracování a intelektu je např. ztráta bystrosti, pomalejší reakce a rozhodování. S přibývajícím věkem se snižuje také rychlost vnímání a myšlení. Naopak dochází ke stabilitě až zlepšování vědomostních schopností, které jsou založeny na životních zkušenostech. Samotný proces učení bývá s přibývajícím věkem proměnlivý. Starší pracovníci mají schopnost přenášet své zkušenosti do nových poznatků. U starších pracovníků není problémem kvalitní zpracování určitých podnětů, ale zpracování jejich velkého množství. Změny starších pracovníků v sebehodnocení se týkají především snižujícího se sebehodnocení. Na pracovišti mohou nastat také problematické situace v případech, kdy mladí lidé pracují s lidmi staršími. Důvodem bývá především skutečnost, že starší lidé mají mnohdy jiné potřeby a zájmy než mladí lidé, kteří na tento fakt často neberou ohledy. V této souvislosti lze zmínit např. rezervovanost, odcizování a podrážděnost, úzkost či zvyšování tolerance a schopnosti nadhledu.

Starší pracovníky lze specifikovat také dle určitých pracovních postojů, které se od mladších zaměstnanců mnohdy výrazně liší. „*Starší pracovníci bývají označováni jako stabilnější a loajálnější k firmě, jde jim spíše o hodnoty a nezáleží jim už tolik na vlastních ambicích*“ (Cimbálníková, Fukan, Lazarová, Navrátilová, Novotný, Odrazilová, Palán, Rabušicová, Rajmonová, Řeháková, Štorová, 2012, s. 25). V období stárnutí a stáří však mohou nastat v souvislosti se zaměstnáním situace, kdy se starší lidé snaží o nadměrné pracovní úsilí, dále pak situace, kdy dochází ke vzniku syndromu vyhoření, ke ztrátě důvěry ve své vlastní schopnosti či k pocitu smysluplnosti vlastní práce. Důležitým faktorem je nejen v těchto situacích pracovní motivace či pracovní prostředí.

K charakteristickým rysům starších pracovníků patří obecně nízká ochota starších zaměstnanců k dalšímu vzdělávání. J. Remr uvádí, že „*nízká účast starších zaměstnanců na vzdělávání je ovlivněna jak nedostatkem příležitostí poskytovaných zaměstnavatelem, tak i nízkou ochotou samotných starších osob ke vzdělávání*“ (Remr a kolektiv, 2007, s. 13).

Důvodů neochoty dalšího vzdělávání ze strany starších pracovníků může být mnoho a lze z obecného hlediska hovořit o tzv. bariérách ve vzdělávání starších osob. K těmto bariérám mohou patřit finanční i nefinanční důvody. K dalším překážkám v dalším vzdělávání starších pracovníků může být nedostatek vzdělávacích možností ze strany zaměstnavatele (např. pořádání odborných kurzů či seminářů s cílem prohlubování odborných znalostí a dovedností pracovníků, zvýšení jazykových znalostí, dovedností práce s počítačem, schopností přizpůsobovat se technologickým změnám apod.).

## 2.3 Výhody a nevýhody zaměstnávání starších pracovníků

Při posuzování výhod a nevýhod souvisejících se zaměstnáváním starších pracovníků lze vycházet z následujících kritérií:

- z předností starších pracovníků – jejich zkušenosti, stálost, loajalita, životní nároky, očekávání,
- z psychických předpokladů starších pracovníků – jejich nároky, příležitosti,
- z generačních výzev starších pracovníků – jejich znalostí, dovedností, fyzické dispozice, psychologické dispozice, požadavky na pracovní prostředí, sebehodnocení, obavy,
- z individuálních předpokladů starších pracovníků – jejich osobnost, vlastnosti, aktivní přístup.

## 2.4 Možnosti podpory

K možnostem podpory starších pracovníků patří zejména jejich všestranná motivace, vytvoření vhodných pracovních podmínek a pracovního prostředí ze strany zaměstnavatele. Významnou úlohu v podpoře starších pracovníků hraje také sociální podpora. Významným faktorem podpory starších pracovníků může být tzv. příjmová motivace. Jedná se např. o *„systémy vymezující nároky a úroveň starobních důchodů, zejména omezení výše předčasných důchodů, mechanismus zvyšování důchodů při tzv. přesluhování, souběh důchodů a pracovních příjmů nebo o rozsáhlém souboru různorodých motivací uplatňovaných*

*zaměstnavateli v systémech odměňování orientovaných na prodlužování zaměstnání klíčových starších pracovníků“ (Remr a kolektiv, 2007, s. 15).*

## **2.5 Řízení věkové struktury na pracovišti**

Řízení zohledňující věkovou strukturu lze definovat „*zdůrazněním, že při každodenním řízení by měly být brány v úvahu faktory související s věkem, včetně pracovních úvazků a jednotlivých pracovních úkolů, aby každý bez ohledu na věk cítil, že má možnost podílet se na dosahování vlastních i firemních cílů*“ (Ilmarinen, 2012, s. 2). K cílům tohoto řízení patří:

- *„lepší informovanost o stárnutí,*
- *spravedlivé postoje ke stárnutí,*
- *řízení zohledňující věkovou strukturu jako jeden ze základních úkolů a povinností manažerů a nadřízených,*
- *řízení zohledňující věkovou strukturu jako součást politiky v oblasti lidských zdrojů,*
- *podpora pracovní schopnosti a produktivity,*
- *celoživotní učení,*
- *pracovní úvazky zohledňující věk a bezpečný a důstojný přechod do důchodu“* (Ilmarinen, 2012, s. 2).

V této souvislosti lze konstatovat, že pro řešení otázek řízení, které zohledňuje věkovou strukturu na pracovišti, je nutné zvolit tzv. proaktivní přístup.

## **2.6 Age management**

Důvodem přijetí koncepce tzv. age managementu jsou především demografické aspekty stárnutí, neboť počet starších / starých lidí neustále přibývá. Dalším důvodem vzniku této koncepce je skutečnost, že neustále dochází ke zvyšování horní hranice odchodu lidí do důchodu.

Počátky age managementu jsou spojeny se severskými zeměmi (konkrétně Finskem), kde probíhal výzkum zaměřený na délku pracovní schopnosti. Z realizovaného výzkumu vyplynulo: „*Manažeři a vedoucí pracovníci jsou klíčovými hráči ovlivňující pracovní schopnost starších pracovníků. Pokud si vedoucí uvědomují věk svých podřízených a jsou připraveni pro něj nacházet řešení, pracovní schopnost se zvýší. Při opačném chování se snižuje*“ (Ilmarinen, 2011, s. 14).

Pro pochopení souvislosti age managementu s problematikou stárnutí a stáří se v dalších podkapitolách této bakalářské práce dále zabývám definicí age managementu, jeho významem, využitím, strategiemi, nástroji a v neposlední řadě také jeho implementací.

### **2.6.1 Definice age managementu**

Přestože je otázka age managementu již poměrně známou záležitostí, nelze pro vysvětlení tohoto pojmu nalézt jednotnou a všeobecně uznávanou definici, která by jej vystihovala. Jedná se o termín, který bývá spojován s pojmy: stárnoucí populace, demografické změny, aktivní stárnutí, management všech věkových skupin či protidiskriminační strategie.

B. Lazarová, M. Rabušicová a P. Novotný v souvislosti s definováním age managementu uvádí: „*Age management jako „řízení věkové skupiny zaměstnanců“, resp. řízení zohledňující věk zaměstnanců nemusí být nutně chápán jen v souvislosti s fenoménem stárnoucí společnosti. Jde o termín, kterým se označují činnosti a opatření, jejichž cílem je podporovat komplexní přístup k řešení demografické situace a demografických změn na pracovišti. Taková opatření by pak měla především zajistit, aby každý pracovník měl možnost využít svůj potenciál a nebyl znevýhodněn kvůli svému věku*“ (Lazarová, Rabušicová, Novotný [online], 2011).

Další definice age managementu zní: „*Age management je termín užívaný pro činnosti, jejichž účelem je podporovat komplexní přístup k řešení demografických změn na pracovišti. Řádná praxe v age managementu byla definována jako opatření, která bojují s věkovými bariérami anebo podporují diverzitu*“ (Ageing in Employment [online], 2000, s. 81 – 83).

Age management lze také definovat jako „činnosti, které zajišťují, aby každý zaměstnanec dostal možnost naplnit svůj potenciál a nebyl znevýhodněn kvůli svému věku“ (A guide to good practice in age management [online], 2006, s. 1 – 2).

Pojem age managementu bývá také vysvětlován následovně: „Age management je vše o boji s věkovou diskriminací a nezaměstnaností, podporující lepší management lidských zdrojů, poskytující vhodné pracovní podmínky, celoživotní přístup k práci i k celoživotnímu učení. Opatření pro zlepšení obou schopností pracovat a zaměstnatelnosti poskytující výhody pro všechny věkové skupiny, muže a ženy a všechny zaměstnané i práci hledající“ (Baseline Study [online], 2011, s. 34).

## 2.6.2 Roviny age managementu

Roviny age managementu lze rozdělit do tří oblastí. K těmto oblastem patří zejména následující:

- organizační neboli firemní rovina – z tohoto pohledu se jedná především o pracovní síly, „budoucí ekonomický růst, obchodní soutěž a efektivita budou stále více závislé na tom, jak efektivně zaměstnavatelé budou umět využít stárnoucí pracovní sílu“ (A guide to good practice in age management [online], 2006, s. 1), v současné době je problém nedostatku mladých pracovníků řešen jejich nahrazením staršími pracovníky, v minulosti tomu bylo naopak, neboť mladých pracovníků bylo dostatek a starší pracovníci tak odcházeli do předčasných důchodů, v této souvislosti lze uvést několik problémů, se kterými se lze v praxi běžně setkat (např. s restrukturalizací společností, rozvojem trhu, organizačními změnami, technologickým rozvojem, větší ztrátou dovedností a již zmiňovaným nedostatkem pracovní síly), zavedení age managementu v rámci organizační / firemní roviny může vyplývat z potřeb snížení nákladů, požadavků spotřebitelů, proměňujících se potřeb výroby, ze snahy o udržení schopné pracovní síly či ze změn sociálních hodnot uvnitř společnosti,
- společensko-politická rovina – jedná se především o řešení otázek na úrovni trhu práce, sociální a pracovní politiky národního i mezinárodního charakteru, z tohoto důvodu dochází ke vzniku různých strategií či programů (např. v podmínkách České republiky tzv. Národní program přípravy na stárnutí na období let 2008 až

2012), v této souvislosti došlo také ke vzniku organizací a sdružení, které se touto problematikou přímo zabývají,

- individuální rovina – jedná se především o přístup každého staršího pracovníka zvlášť (např. jeho rozložení pracovních sil, obnovování dovedností, získávání dalších vědomostí, organizování práce, aktivní přístup, orientace na potřeby, nutnost závislosti / nezávislosti na ostatních).

### 2.6.3 Význam age managementu

Význam age managementu spočívá zejména v následujících výhodách, které implementace age managementu v praxi přináší:

- zavedení změny firemní kultury a posílení organizačního kapitálu – dosažení trvalé změny organizační kultury, získání aktivní podpory pracovníků,
- zvyšování kvality lidských zdrojů – zajištění výkonnosti, konkurenceschopnosti a tím i úspěšnosti organizace, realizace opatření (např. systémy flexibilní pracovní doby, práce doma, firemní vzdělávání, předávání zkušeností, programy hodnocení a rozvoje lidských zdrojů podle kritérií diverzity apod.),
- posílení pozice na trhu – dosažení lepší segmentace trhu a zvýšenou míru spokojenosti zákazníka,
- uznání a image organizace, společenská odpovědnost firem – uskutečňování aktivit a iniciativ navenek (např. vytváření partnerství a spolupráce s akademickými a výzkumnými institucemi, účast na výzkumných studiích a benchmarkingu, prosazování rovnosti a diverzity, charitativní příspěvky na řešení sociálního vyloučení, podpora přístupu ke vzdělání a školení či rozvoj sportovních aktivit), (Cimbálníková, Fukan, Lazarová, Navrátilová, Novotný, Odrazilová, Palán, Rabušicová, Rajmonová, Řeháková, Štorová, 2012, s. 101 - 102).

Na základě výše uvedeného významu age managementu lze uvést hlavní důvody aplikace age managementu:

- zkušenosti a dovednosti starších pracovníků,

- možnost snížení nákladů v důsledku vhodné investice do zdraví a vzdělání starších pracovníků,
- možnost zvýšení podílu na zisku díky dovednostem starších pracovníků,
- pomoc s mezigenerační solidaritou, včetně zvýšení motivace k práci.

#### 2.6.4 Strategie age managementu

Při uplatňování strategie age managementu je potřeba si uvědomit slabší stránky a rizikové faktory a silné stránky a zvýhodňující faktory týkající se pracovníků nad 50 let věku. Ke slabším stránkám a rizikovým faktorům patří:

- *„klíčové dovednosti a nové výzvy – např. nižší počítačová gramotnost, nižší adaptabilita na nové technologické výzvy, nižší jazyková vybavenost, nižší ochota profesně se vzdělávat, obavy z neúspěchu, nižší schopnost a ochota učit se novým postupům, nechuť k novinkám či menší kreativita a novátorství,*
- *týmová spolupráce – např. nižší flexibilita, nižší přizpůsobivost a snížená tolerance k druhým, sklon ke stereotypům a volbě vlastního osvědčeného řešení či neochota respektovat mladší nadřízené,*
- *fyzické a psychické aspekty – např. nižší fyzická zdatnost a výkon, snížená operativnost a pomalejší pracovní tempo, vyšší výskyt zdravotních omezení, méně atraktivní vzhled, zhoršování vnímání, paměti, soustředění nebo snižování rychlosti rozhodování, výkonnosti,*
- *stereotypní předpoklady – např. negativní očekávání vázaná na věk přes 50 let, ztráta sebevědomí a sebedůvěry, horší všeobecná orientace na současném trhu práce a neznalost pracovních trendů či obavy z nezaměstnanosti“ (Cimbálníková, Fukan, Lazarová, Navrátilová, Novotný, Odrazilová, Palán, Rabušicová, Rajmonová, Řeháková, Štorová, 2012, s. 102 - 103).*

K silným stránkám a zvýhodňujícím faktorům týkajícím se pracovníků nad 50 let věku patří zejména:

- *„zkušenosti a praxe – např. dlouholetá praxe v oboru, odbornost ve vlastní profesi, znalosti ověřené praxí a zručnost, know-how postupů práce, firemních*

*produktů apod., kontakty a vazby, znalost prostředí oboru, tj. ostatních firem či osob, znalost konkurence apod.,*

- *typické osobnostní rysy – např. psychická vyzrálost a serióznost, spolehlivost, důkladnost a zodpovědnost, názorová stabilita a rozvaha, schopnost řešit problémy díky zkušenostem, zvládání emocí a komunikační schopnosti,*
- *postoje k práci a firmě – např. vysoká loajalita vůči zaměstnavateli, nízká fluktuace, prioritou udržení si dobré práce před budováním kariéry či větší ochota tolerovat určitá omezení v pracovních podmínkách pro zachování pracovní pozice (někdy i nižší finanční očekávání),*
- *zámezí a životní priority – např. časová flexibilita, minimum nároků ze strany rodiny (odrostlé děti, finanční zabezpečení apod.), vysoká motivace k udržení si dobré práce před odchodem do důchodu, nižší ambice a nízká soupeřivost v pracovním kolektivu či motivace zůstat členem pracovního týmu (věková rozmanitost)“, (Cimbálníková, Fukan, Lazarová, Navrátilová, Novotný, Odrazilová, Palán, Rabušicová, Rajmonová, Řeháková, Štorová, 2012, s. 103 - 104).*

## **2.6.5 Nástroje age managementu**

Cílem nástrojů age managementu je využití schopností a zkušeností starších pracovníků potřebných pro udržení a rozvoj organizace a jsou primárně spojeny s obsahem a formou práce, mezi něž patří:

- *„restrukturalizace pracovních míst (tj. přizpůsobování náplně práce starším pracovníkům),*
- *ergonomie práce (hledání ergonomických řešení, která omezují fyzickou zátěž pracovníků),*
- *rozvoj mezigenerační spolupráce (pracovníci jako mentoři, koučové, vedoucí týmů),*
- *vzdělávání na míru schopnostem pracovníků,*
- *podpora a propagace rozvoje fyzické kondice pracovníků,*



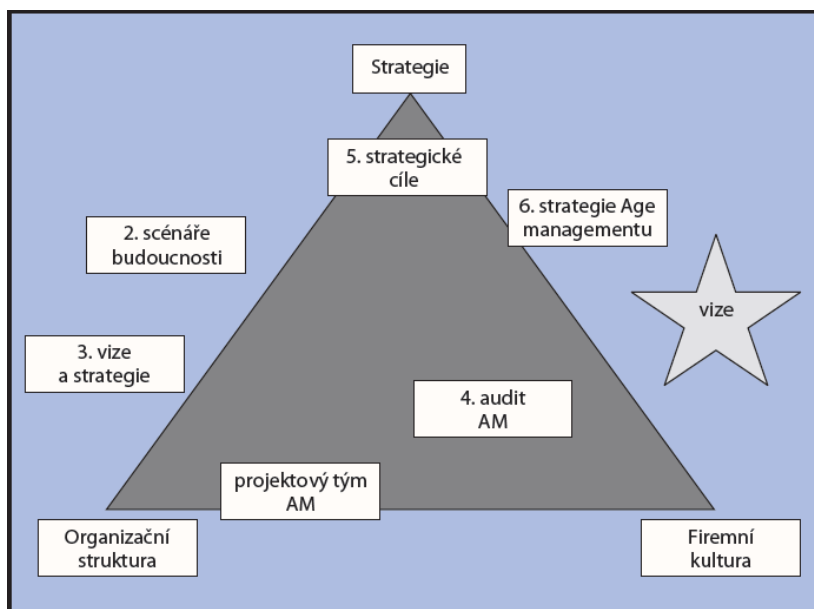
- *podpora uspokojení z práce a zachování pracovní pohody,*
- *samostatné podnikání jako vhodná alternativa ke klasickému zaměstnání (představuje volnost a možnost individuální organizace i realizace práce)“ (Cimbálníková, Fukan, Lazarová, Navrátilová, Novotný, Odrazilová, Palán, Rabušicová, Rajmonová, Řeháková, Štorová, 2012, s. 106).*

Důležitou úlohu hraje také forma organizace práce, k níž patří „*různé formy flexibilní práce a přizpůsobení pracovních podmínek:*

- *přizpůsobení organizace práce – vycházení životnímu rytmu staršího pracovníka (např. řízení směn),*
- *částečný úvazek – poskytování starším pracovníkům kompromis mezi pracovní aktivitou a odpočinkem,*
- *nepravidelná práce – problematika dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti,*
- *kombinace práce v kanceláři a práce z domova,*
- *podpora zdraví a vhodného pracovního prostředí,*
- *přizpůsobování pracovní doby – flexibilní pracovní doba (např. optimální využití pracovní síly, snížení pracovní absence spolu s růstem produktivity práce, součinnost s dalšími opatřeními ke zlepšování zaměstnatelnosti pracovníka (např. vzdělávání, plánování kariéry apod.) či zlepšení image organizace),*
- *sdílené pracovní místo – jedná se o techniku, ve které jsou zaměstnanci přesouváni mezi dvě pracovní pozice nebo více pozic,*
- *projektové zaměstnávání – jedná se o zaměstnávání na dobu určitou,*
- *přesunutí pracovníka na jiné pracovní místo“ (Cimbálníková, Fukan, Lazarová, Navrátilová, Novotný, Odrazilová, Palán, Rabušicová, Rajmonová, Řeháková, Štorová, 2012, s. 106).*

## 2.6.6 Implementace age managementu

Implementace age managementu závisí především na rozhodnutí vrcholového managementu o přijetí této koncepce a vytvoření podmínek pro jeho zavedení do firemní praxe. Samotný proces implementace age managementu lze schematicky znázornit způsobem uvedeným na obrázek 1 níže.



Obrázek 1: *Proces implementace age managementu (Cimbálníková, Fukan, Lazarová, Navrátilová, Novotný, Odrazilová, Palán, Rabušicová, Rajmonová, Řeháková, Štorová, 2012, s. 113)*

Dle obr. 1 lze tedy proces implementace age managementu rozdělit do několika následujících kroků:

- „*sestavení týmu pro implementaci age managementu,*
- *vytvoření scénářů pro budoucnost,*
- *vize a strategie,*
- *audit age managementu,*
- *stanovení firemních cílů,*

- *realizace age managementu,*
- *monitoring a vyhodnocování realizace strategie age managementu“* (Cimbálníková, Fukan, Lazarová, Navrátilová, Novotný, Odrazilová, Palán, Rabušicová, Rajmonová, Řeháková, Štorová, 2012, s. 114 - 115).

### **2.6.7 Působnost age managementu**

Působnost age managementu lze charakterizovat zejména níže uvedenými oblastmi, ke kterým patří:

- *„výběrové řízení,*
- *vzdělávání, trénink a celoživotní učení,*
- *rozvoj kariéry,*
- *podmínky nastavení pružné pracovní doby,*
- *ochrana zdraví, prevence onemocnění a ergonomie pracovního prostředí,*
- *přesuny na jiné pracoviště,*
- *odchody do důchodu,*
- *komplexní přístup“* (A guide to good practice in age management [online], 2006, s. 7),
- *„přenos know-how,*
- *firemní kultura“* (Morschhäuser, Sochert, 2006, s. 28).

## **PRAKTICKÁ ČÁST**

### **3 VÝZKUM**

Praktická část této diplomové práce na téma „Aging, stáří a stárnutí na pracovišti“ je zaměřena na výzkum, jehož součástí je definování cíle výzkumu a jeho dílčích cílů, definování výzkumného problému, stanovení hypotéz výzkumu, charakteristika metodiky výzkumu zahrnující popis metody výzkumu a výzkumného souboru, zpracování a analýza dat, vyhodnocení výsledků výzkumu a verifikace hypotéz a v neposlední řadě také formulace závěrů výzkumného šetření.

#### **3.1 Výzkumný problém**

Pro praktické řešení v rámci výzkumné části diplomové práce byly stanoveny níže uvedené problémové okruhy, které budou předmětem dotazování respondentů.

- Jak jsou respondenti / pracovníci starší 55 let ve svém zaměstnání vnímáni ze strany svých spolupracovníků, zaměstnavatelů či vedoucích pracovníků?
- Je pro respondenty / pracovníky starší 55 let výkon jejich povolání psychicky a fyzicky náročný?
- Z čeho mají respondenti / pracovníci starší 55 let v souvislosti se svým zaměstnáním a věkem největší obavy?
- Jsou pracovníci / respondenti starší 55 let se svým zaměstnáním spokojeni?

Stanovené otázky vystihující výzkumný problém byly použity při sestavování jednotlivých otázek v dotazníku.

#### **3.2 Cíl výzkumu**

Cílem výzkumu je zjištění názoru respondentů / pracovníků ve věku nad 55 let o jejich pracovní pozici v souvislosti s věkem. Dílčím cílem výzkumu je:

- zjištění, jak jsou respondenti / pracovníci starší 55 let ve svém zaměstnání vnímáni ze strany svých spolupracovníků, zaměstnavatelů či vedoucích pracovníků,

- zjištění psychické a fyzické náročnosti práce respondentů / pracovníků starších 55 let,
- zjištění, z čeho mají respondenti / pracovníci starší 55 let v souvislosti se svým zaměstnáním a věkem největší obavy,
- zjištění, zda jsou pracovníci / respondenti starší 55 let se svým zaměstnáním spokojeni.

### 3.3 Stanovení hypotéz

Na základě definování hlavního cíle výzkumné části bakalářské práce a výzkumného problému jsem stanovil následující hypotézy:

- **Hypotéza H1:** Předpokládám, že respondenti / pracovníci starší 55 let jsou ve svém zaměstnání ze strany svých spolupracovníků, zaměstnavatelů či vedoucích pracovníků vnímáni s respektem a přirozenou autoritou.
- **Hypotéza H2:** Domnívám se, že pro respondenty / pracovníky starších 55 let je jejich práce náročná spíše fyzicky než psychicky.
- **Hypotéza H3:** Předpokládám, že respondenti / pracovníci starší 55 let mají největší obavy z propouštění zaměstnanců zaměstnavatele.
- **Hypotéza H4:** Domnívám se, že respondenti / pracovníci starší 55 let jsou ve své práci spokojeni.

### 3.4 Metodika a metoda výzkumu

Metodika výzkumu zahrnuje výběr a charakteristiku metody výzkumu a výběr a popis výzkumného souboru.

#### 3.4.1 Charakteristika metody průzkumu

Výběr výzkumné metody byl ovlivněn především jeho hlavním cílem, dílčími cíli a charakterem. Pro účely zpracování výzkumu v rámci praktické části diplomové práce byla

zvolena metoda dotazníkového šetření (tj. metoda dotazníku). Dotazník představuje standardizovaný soubor písemně formulovaných otázek na předem připraveném formuláři. Metoda dotazníku tak slouží k nepřímému dotazování respondentů. Jedná se o kvalitativní metodu, jejíž výhoda spočívá především v možnosti oslovení velké skupiny osob, čímž lze získat velké množství potřebných údajů sloužících k následnému vyhodnocení definovaných cílů výzkumu a vyhodnocení stanovených hypotéz. Tvorba samotného dotazníku byla podmíněna:

- zaujetím celé šíře zkoumané problematiky týkající se názorů pracovníků ve věku nad 55 let o jejich pracovní pozici v souvislosti s věkem,
- dostatečnými znalostmi z oblasti zkoumané problematiky průzkumníkem, které byly získány především zpracováním teoretické části této diplomové práce.

Při tvorbě dotazníku se dbalo na jeho konstrukci a dynamiku, která by respondenty výzkumu zaujala, dále na jeho logickou strukturu a omezenou délku, aby vyplňování dotazníku nebylo pro respondenty náročné a zdlouhavé.

Dotazník byl rozdělen na dvě části, z nichž první část dotazníku se týkala obecných demografických údajů a druhá část dotazníku byla věnována samotnému zjištění názoru respondentů / pracovníků starších 55 let o jejich pracovní pozici v souvislosti s věkem. Dotazník obsahoval celkem 17 otázek. V dotazníku byly využívány zejména následující druhy otázek:

- uzavřené, u nichž odpověď byla vybírána pouze z nabízených možností,
- polouzavřené, kdy byly uvedeny příslušné možnosti odpovědi, přičemž respondenti měli také možnost formulace vlastní odpovědi,
- otevřené, u nichž mohli respondenti písemně vyslovit vše, co považovali za důležité.

Dotazník byl tedy sestaven z 11 otázek uzavřených, z nichž 10 otázek bylo alternativních (tzn., že respondenti mohli vybírat jednu odpověď z několika možností) a 1 otázka byla výběrová (tzn., že zde byla možnost kombinace několika možností odpovědi).

4 otázky v dotazníku byly polouzavřené a 2 otázky byly otevřené. 3 otázky v dotazníku se týkaly demografických údajů respondentů (tj. jejich pohlaví, věku a nejvyššího dosaženého vzdělání). 3 otázky v dotazníku se týkaly zaměstnání respondentů (tj. délky odborné praxe, pracovní pozice a pracovního úvazku). Zbývajících 11 otázek se týkalo zjištění názoru respondentů / pracovníků starších 55 let o jejich pracovní pozici v souvislosti s věkem. Dotazník je součástí přílohy č. 1 této diplomové práce.

Výzkum byl realizován v jedné nejmenované společnosti, kde pracují lidé různých věkových kategorií, mj. i lidé starší 55 let. Tato společnost byla pro realizaci tohoto výzkumného šetření vybrána z důvodu jejího dlouhodobého působení na trhu, neboť se předpokládalo, že dostatečný počet zaměstnanců této společnosti bude jejími dlouhodobými pracovníky. Tato společnost zaměstnává celkem 250 zaměstnanců na různých pracovních pozicích.

Při vyplňování dotazníků byla respondentům zajištěna celková anonymita, neboť respondenti / pracovníci starší 55 let v dotazníku neuváděli žádné osobní údaje (např. jména, adresy, kontakty apod.). V této souvislosti považuji za důležité rovněž zmínit skutečnost, že výzkumník nebyl při vyplňování dotazníků respondenty přítomen. Dotazníky byly respondentům poskytnuty v písemné formě.

### **3.4.2 Charakteristika výzkumného souboru**

Výběr výzkumného souboru byl ovlivněn stanovením konkrétních podmínek, které museli všichni účastníci výzkumu splňovat. V rámci tohoto výzkumného šetření s ohledem na definování hlavního cíle výzkumu se jednalo o následující kritéria výzkumného souboru:

- respondenti obojího pohlaví (tedy muži i ženy),
- respondenti ve věku 55 let a více,
- respondenti pracující na jakékoliv pracovní pozici.

Při stanovení konkrétních podmínek výzkumného souboru byl brán zřetel především na to, aby tato kritéria nebyla pro výběr výzkumného souboru příliš limitující. To znamená, že výzkumný soubor nebyl účelně příliš omezen množstvím přísných podmínek, které by



zapříčinily složitější sběr informací potřebných k realizaci a následnému vyhodnocení výsledků výzkumu. Pro účely tohoto výzkumu byly specifickou cílovou skupinou muži a ženy ve věku nad 55 let, kteří byli zaměstnanci vybrané společnosti, kde bylo výzkumné šetření realizováno. Pro následné zpracování a analýzu získaných dat a v neposlední řadě také pro vyhodnocení výsledků výzkumu a verifikaci hypotéz byl důležitý také dostatečný počet respondentů. Průzkumný soubor zahrnoval celkem 80 respondentů – pracovníků ve věku nad 55 let.

### **3.5 Analýza a zpracování dat**

Získaná data z respondenty vyplněných dotazníků byla zpracována v programu MS Excel. V tomto programu byly vytvořeny grafické výstupy znázorňující procentuální vyjádření odpovědí respondentů na jednotlivé otázky v dotazníku. K těmto grafickým výstupům byly pomocí programu MS Word vytvořeny doplňující tabulky, které rovněž vyjadřují procentuální vyjádření odpovědí respondentů na jednotlivé otázky v dotazníku. Tabulky a grafy jsou následně opatřeny příslušnými slovními komentáři.

### **3.6 Vyhodnocení výsledků výzkumu**

Dotazníky týkající se problematiky zjištění názoru respondentů / pracovníků starších 55 let o jejich pracovní pozici v souvislosti s věkem byly v písemné podobě rozdány celkovému počtu 80 respondentů, kteří byli zaměstnanci vybrané společnosti. Návratnost respondenty vyplněných dotazníků byla z celkového počtu 80 respondentů (tj. 100 %) 95 % (tj. 76 respondentů odevzdalo řádně vyplněný dotazník). Grafické výstupy plynoucí ze zpracování a následné analýzy získaných dat z respondenty vyplněných dotazníků jsou uvedeny níže.

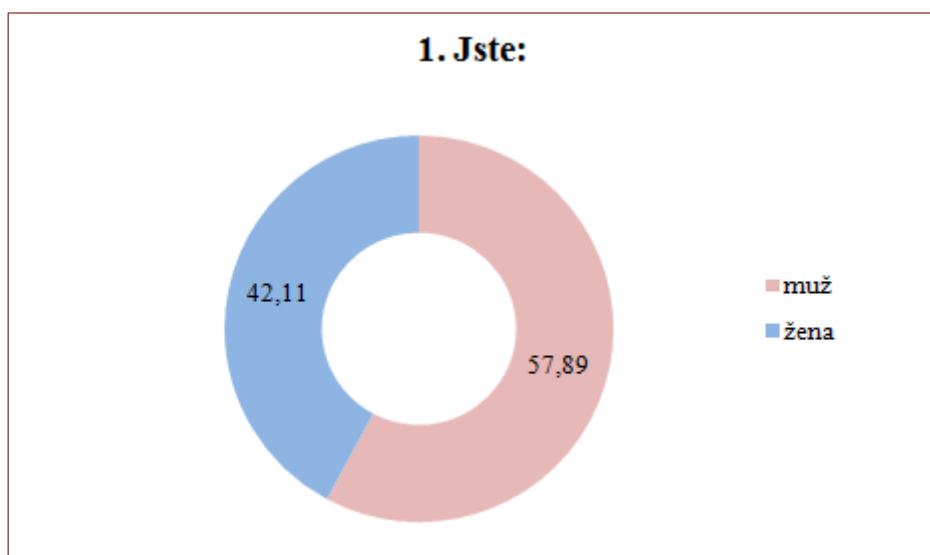
#### **Otázka č. 1 - Jste:**

Otázka č. 1 v dotazníku se týkala zjištění pohlaví respondentů, kteří se účastnili výzkumu. Z celkového počtu 76 respondentů (100 %) jich 44 respondentů (57,89 %) bylo

mužského pohlaví a 32 respondentů (42,11 %) byly ženy. Jednotlivé odpovědi respondentů na tuto otázku jsou uvedeny v tabulce 1 a na obrázku 2.

*Tabulka 1: Pohlaví respondentů*

<b>1. Jste:</b>	<b>Počet respondentů</b>	<b>Počet respondentů [%]</b>
muž	44	57,89
žena	32	42,11



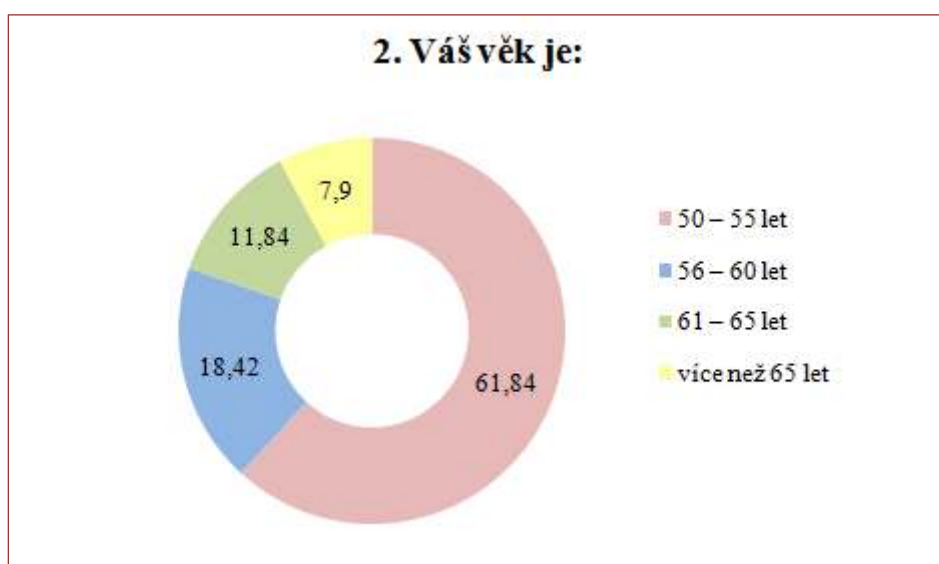
*Obrázek 2: Pohlaví respondentů*

### **Otázka č. 2 - Váš věk je:**

Úkolem otázky č. 2 v dotazníku bylo zjištění věkových kategorií respondentů účastnících se výzkumu. Z celkového počtu 76 respondentů (100 %) jich 47 respondentů (61,84 %) bylo ve věkové kategorii od 50 do 55 let. 14 respondentů (18,42 %) bylo ve věku od 56 do 60 let. 9 respondentů (11,84 %) v dotazníku uvedlo, že patří do věkové kategorie od 61 do 65 let. 6 respondentů (7,9 %) v dotazníku přiznalo, že jejich věk je vyšší než 65 let. Jednotlivé odpovědi respondentů na tuto otázku jsou uvedeny v tabulce 2 a na obrázku 3.

Tabulka 2: Věkové kategorie respondentů

2. Váš věk je:	Počet respondentů	Počet respondentů [%]
50 – 55 let	47	61,84
56 – 60 let	14	18,42
61 – 65 let	9	11,84
více než 65 let	6	7,9



Obrázek 3: Věkové kategorie respondentů

### Otázka č. 3 - Vaše nejvyšší dosažené vzdělání je:

Otázka č. 3 v dotazníku zjišťovala nejvyšší dosažené vzdělání respondentů, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření. Z celkového počtu 76 respondentů (100 %) jich 54 respondentů (71,05 %) bylo středoškolsky vzdělaných. 12 respondentů (15,79 %) v dotazníku uvedlo, že mají vysokoškolské vzdělání. 7 respondentů (9,21 %) bylo vyučeno v oboru. 3 respondenti (3,5 %) na tuto otázku odpověděli, že jejich vzdělání je vyšší odborné. Jednotlivé odpovědi respondentů na tuto otázku jsou uvedeny v tabulce 3 a na obrázku 4.

Tabulka 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání je:	Počet respondentů	Počet respondentů [%]
učňovské	7	9,21
středoškolské	54	71,05
vyšší odborné	3	3,5
vysokoškolské	12	15,79



Obrázek 4: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

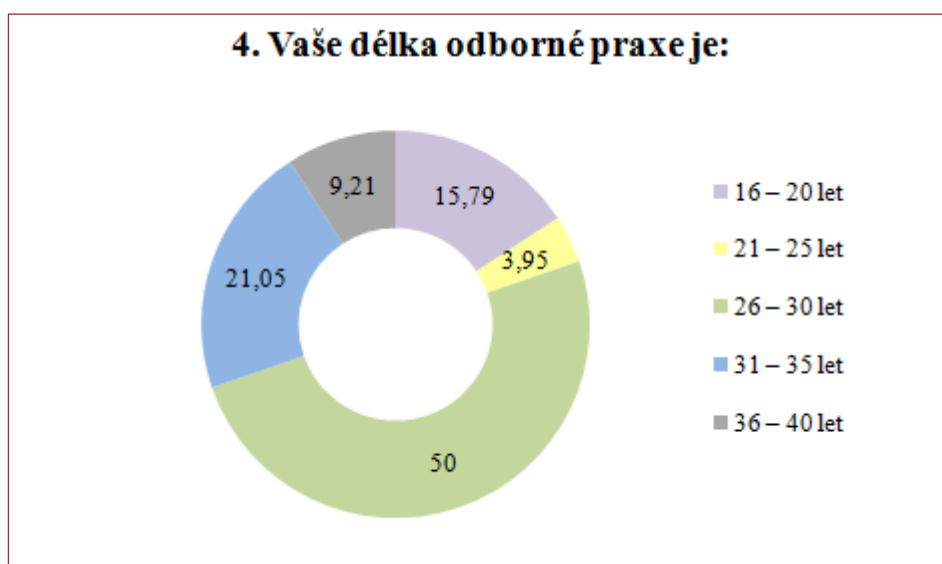
#### Otázka č. 4 - Vaše délka odborné praxe je:

Cílem otázky č. 4 bylo zjištění délky odborné praxe respondentů. Z celkového počtu 76 respondentů (100 %) jich 38 respondentů (50 %) v dotazníku uvedlo, že jejich délka odborné praxe je v rozmezí 26 až 30 let. 16 respondentů (21,05 %) mělo odbornou praxi v délce 31 až 35 let. Délka odborné praxe v rozmezí od 16 do 20 let byla u celkového počtu 12 respondentů (15,79 %). 7 respondentů (9,21 %) v dotazníku uvedlo, že jejich délka

odborné praxe je v rozmezí od 36 do 40 let. 3 respondenti (3,95 %) na tuto otázku odpověděli, že jejich délka odborné práce je 21 až 25 let. Jednotlivé odpovědi respondentů na tuto otázku jsou uvedeny v tabulce 4 a na obrázku 5.

Tabulka 4: Délka odborné praxe respondentů

4. Vaše délka odborné praxe je:	Počet respondentů	Počet respondentů [%]
16 – 20 let	12	15,79
21 – 25 let	3	3,95
26 – 30 let	38	50
31 – 35 let	16	21,05
36 – 40 let	7	9,21



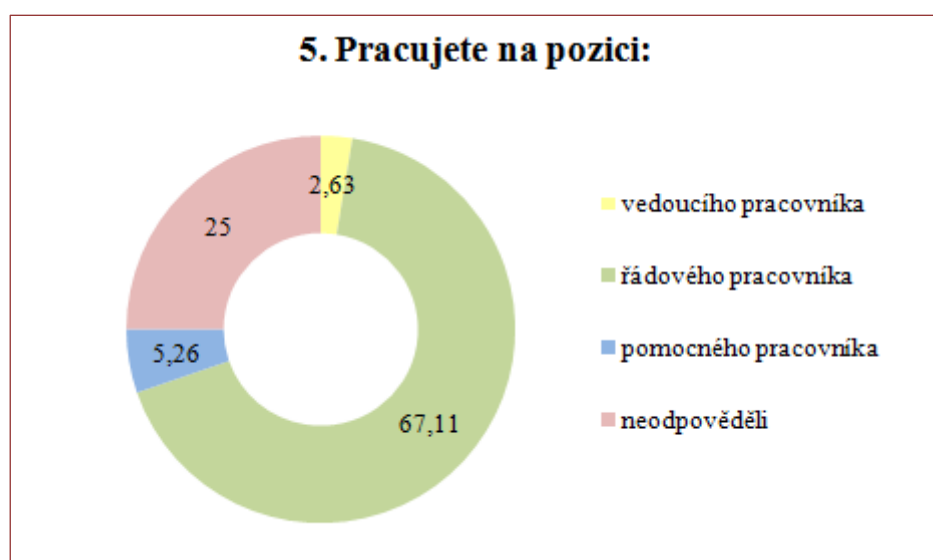
Obrázek 5: Délka odborné praxe respondentů

### Otázka č. 5 - Pracujete na pozici:

Otázka č. 5 v dotazníku zjišťovala, na jaké pracovní pozici respondenti pracují. Z celkového počtu 76 respondentů (100 %) jich 51 respondentů (67,11 %) je řadovými zaměstnanci. 4 respondenti (5,26 %) v dotazníku přiznali, že vykonávají pouze pomocné práce. 2 respondenti (2,63 %) v dotazníku uvedli, že zastávají vedoucí pracovní pozici. Na otázku č. 5 neopovědělo celkem 19 respondentů (25 %). Jednotlivé odpovědi respondentů na tuto otázku jsou uvedeny v tabulce 5 a na obrázku 6.

Tabulka 5: Pracovní pozice respondentů

5. Pracujete na pozici:	Počet respondentů	Počet respondentů [%]
vedoucího pracovníka	2	2,63
řadového pracovníka	51	67,11
pomocného pracovníka	4	5,26
neodpověděli	19	25



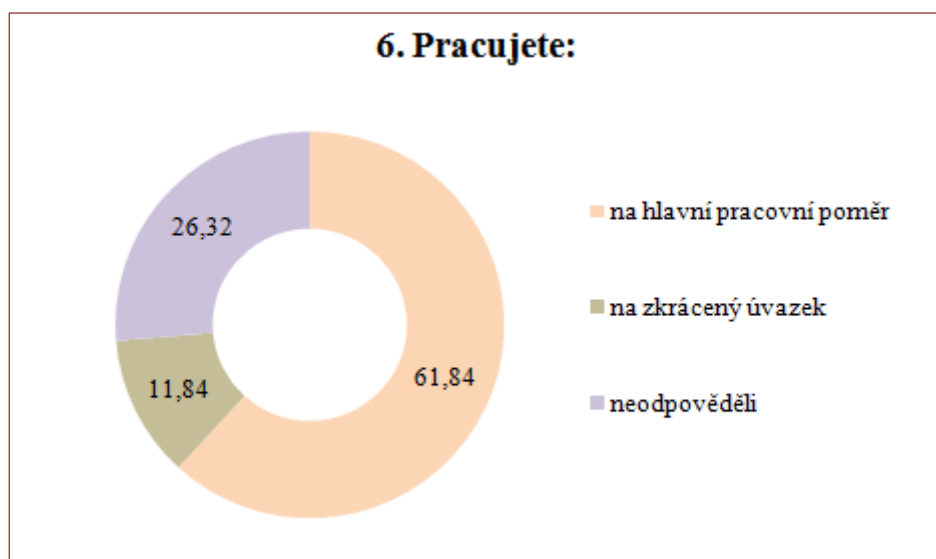
Obrázek 6: Pracovní pozice respondentů

### Otázka č. 6 - Pracujete:

Úkolem otázky č. 6 v dotazníku bylo zjištění pracovního úvazku respondentů účastnících se výzkumu. Z celkového počtu 76 respondentů (100 %) jich 47 respondentů (61,84 %) bylo zaměstnaných na hlavní pracovní poměr. 9 respondentů (11,84 %) v dotazníku uvedlo, že mají pouze zkrácený úvazek. Na tuto otázku neodpovědělo celkem 20 respondentů (26,32 %). Jednotlivé odpovědi respondentů na tuto otázku jsou uvedeny v tabulce 6 a na obrázku 7.

Tabulka 6: Pracovní úvazek respondentů

6. Pracujete:	Počet respondentů	Počet respondentů [%]
na hlavní pracovní poměr	47	61,84
na zkrácený úvazek	9	11,84
neodpověděli	20	26,32



Obrázek 7: Pracovní úvazek respondentů

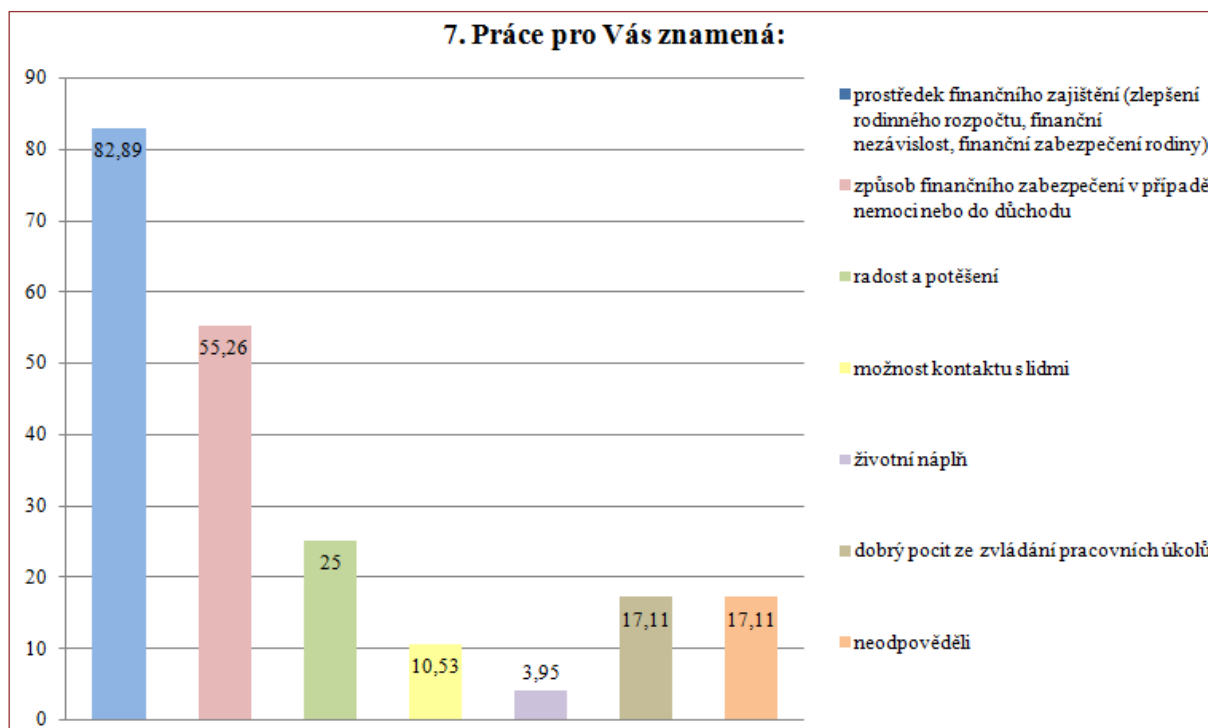
### **Otázka č. 7 - Práce pro Vás znamená:**

Otázka č. 7 v dotazníku zjišťovala, jak důležitou úlohu v životě respondentů hraje jejich zaměstnání. Z celkového počtu 76 respondentů (100 %) jich 63 respondentů (82,89 %) v dotazníku uvedlo, že práce pro ně znamená prostředek finančního zajištění, který přispívá ke zlepšení rodinného rozpočtu, finanční nezávislosti či finančnímu zabezpečení rodiny. 42 respondentů (55,26 %) v dotazníku uvedlo, že jejich zaměstnání je pro ně způsobem finančního zabezpečení v případě nemoci nebo odchodu do důchodu. 19 respondentů (25 %) na tuto otázku odpovědělo, že práce jim přináší radost a potěšení. 13 respondentů (17,11 %) v dotazníku uvedlo, že jejich zaměstnání jim přináší dobrý pocit ze zvládání pracovních úkolů. 8 respondentů (10,53 %) na tuto otázku odpovědělo, že prostřednictvím práce mají možnost kontaktu s lidmi. 3 respondenti (3,95 %) v dotazníku uvedli, že práce je pro ně životní náplň. Na otázku č. 7 neodpovědělo celkem 13 respondentů (17,11 %). Jednotlivé odpovědi respondentů na tuto otázku jsou uvedeny v tabulce 7 a na obrázku 8.

*Tabulka 7: Důležitost práce pro samotné respondenty*

<b>7. Práce pro Vás znamená:</b>	<b>Počet respondentů</b>	<b>Počet respondentů [%]</b>
prostředek finančního zajištění (zlepšení rodinného rozpočtu, finanční nezávislost, finanční zabezpečení rodiny)	63	82,89
způsob finančního zabezpečení v případě nemoci nebo do důchodu	42	55,26
radost a potěšení	19	25
možnost kontaktu s lidmi	8	10,53
životní náplň	3	3,95
dobrá pocit ze zvládání pracovních úkolů	13	17,11
neodpověděli	13	17,11





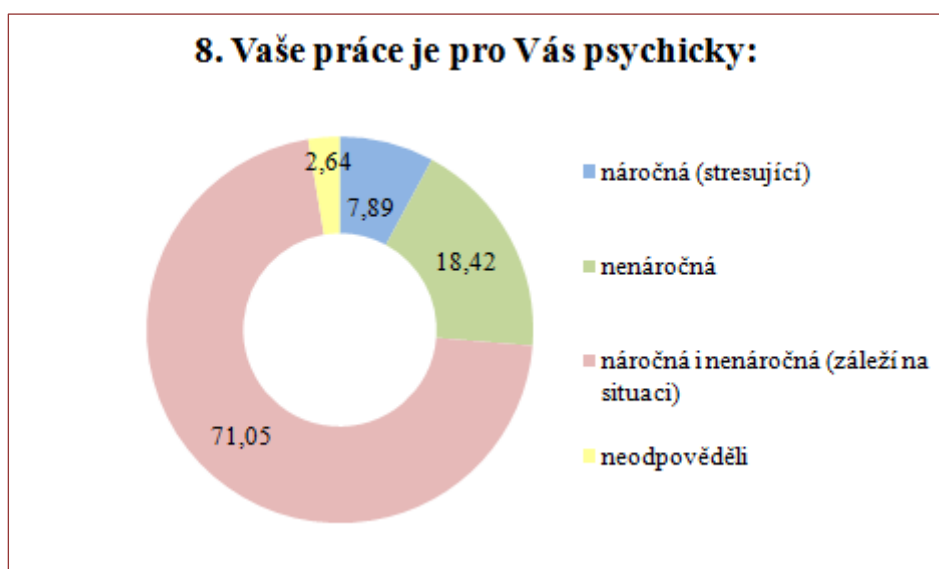
Obrázek 8: Důležitost práce pro samotné respondenty

### Otázka 8 - Vaše práce je pro Vás psychicky:

Cílem otázky č. 8 bylo zjištění psychické náročnosti práce respondentů. Z celkového počtu 76 respondentů (100 %) jich 54 respondentů (71,05 %) v dotazníku uvedlo, že psychická náročnost jejich práce je závislá na situaci (tzn., že jsou situace, kdy je pro respondenty práce psychicky náročná (stresující) a naopak situace, kdy je jejich práce psychicky nenáročná). 14 respondentů (18,42 %) v dotazníku uvedlo, že práce je pro ně psychicky nenáročná. 6 respondentů (7,89 %) přiznalo, že svou práci považují za psychicky náročnou (stresující). Na otázku č. 8 neodpověděli celkem 2 respondenti (2,64 %). Jednotlivé odpovědi respondentů na tuto otázku jsou uvedeny v tabulce 8 a na obrázku 9.

Tabulka 8: Psychická náročnost práce respondentů

8. Vaše práce je pro Vás psychicky:	Počet respondentů	Počet respondentů [%]
náročná (stresující)	6	7,89
nenáročná	14	18,42
náročná i nenáročná (záleží na situaci)	54	71,05
neodpověděli	2	2,64



Obrázek 9: Psychická náročnost práce respondentů

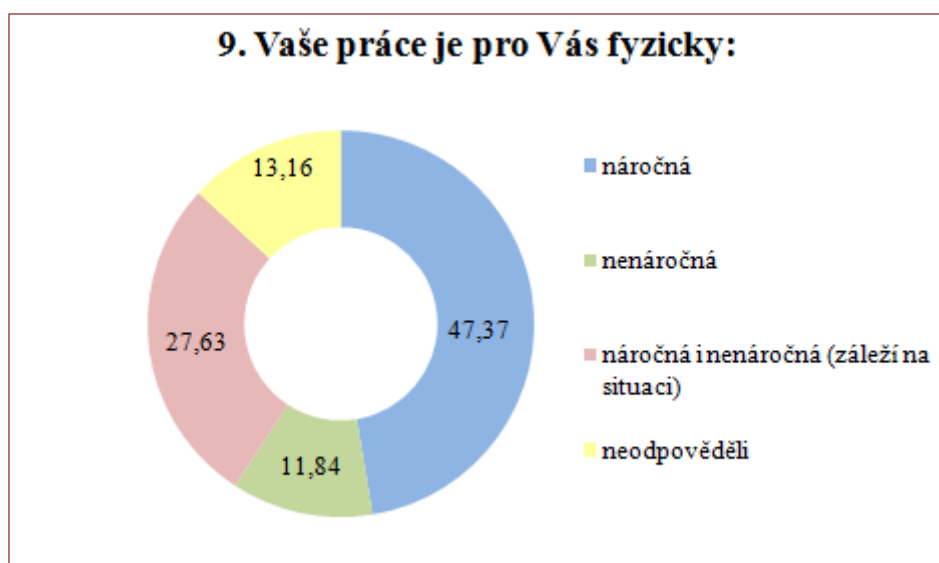
#### Otázka č. 9 - Vaše práce je pro Vás fyzicky:

Úkolem otázky č. 9 bylo zjištění, do jaké míry je práce, kterou respondenti vykonávají, pro samotné respondenty fyzicky náročná. Z celkového počtu 76 respondentů (100 %) jich 36 respondentů (47,37 %) v dotazníku uvedlo, že práce pro ně je fyzicky náročná. 21 respondentů (27,63 %) na tuto otázku odpovědělo, že fyzická náročnost jejich práce závisí na konkrétní situaci. Pro 9 respondentů (11,84 %) je jejich práce fyzicky

nenáročná. Na otázku č. 9 neodpovědělo celkem 10 respondentů (13,16 %). Jednotlivé odpovědi respondentů na tuto otázku jsou uvedeny v tabulce 9 a na obrázku 10.

Tabulka 9: Fyzická náročnost práce respondentů

9. Vaše práce je pro Vás fyzicky:	Počet respondentů	Počet respondentů [%]
náročná	36	47,37
nenáročná	9	11,84
náročná i nenáročná (záleží na situaci)	21	27,63
neodpověděli	10	13,16



Obrázek 10: Fyzická náročnost práce respondentů

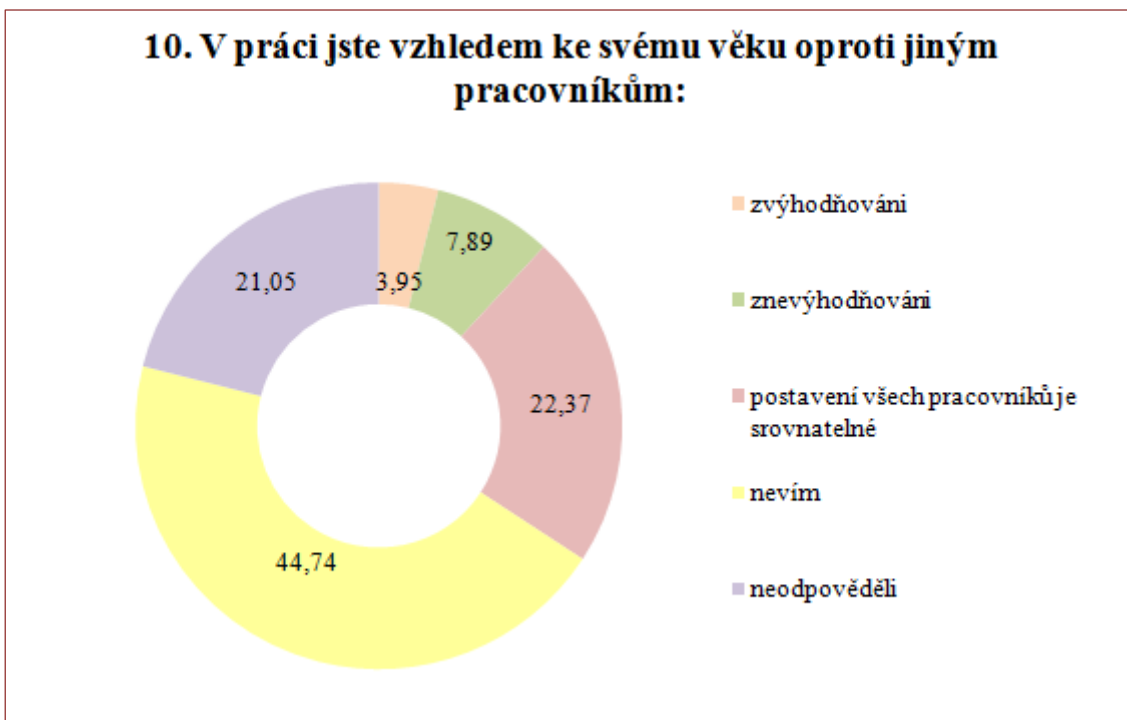
#### Otázka č. 10 - V práci jste vzhledem ke svému věku oproti jiným pracovníkům:

Úkolem otázky č. 10 bylo zjištění názoru respondentů na svou pracovní pozici s ohledem na jejich věk. Z celkového počtu 76 respondentů (100 %) jich 34 respondentů (44,74 %) na tuto otázku nedokázalo nikterak odpovědět, proto zvolili možnost odpovědi

„nevím“. 17 respondentů (22,37 %) v dotazníku uvedlo, že postavení všech pracovníků je dle jejich názoru srovnatelné. 6 respondentů (7,89 %) v dotazníku uvedlo, že kvůli svému věku jsou znevýhodňováni, avšak tuto odpověď nikterak blíže nespecifikovali. 3 respondenti (3,95 %) přiznalo, že jsou zaměstnavatelem či ostatními spolupracovníky zvýhodňováni. Ani v tomto případě však respondenti svou odpověď nezdůvodnili. Na tuto otázku neodpovědělo celkem 16 respondentů (21,05 %). Jednotlivé odpovědi respondentů na tuto otázku jsou uvedeny v tabulce 10 a na obrázku 11.

*Tabulka 10: Názor respondentů na svou pracovní pozici s ohledem k jejich věku*

<b>10. V práci jste vzhledem ke svému věku oproti jiným pracovníkům:</b>	<b>Počet respondentů</b>	<b>Počet respondentů [%]</b>
zvýhodňováni	3	3,95
znevýhodňováni	6	7,89
postavení všech pracovníků je srovnatelné	17	22,37
nevím	34	44,74
neodpověděli	16	21,05



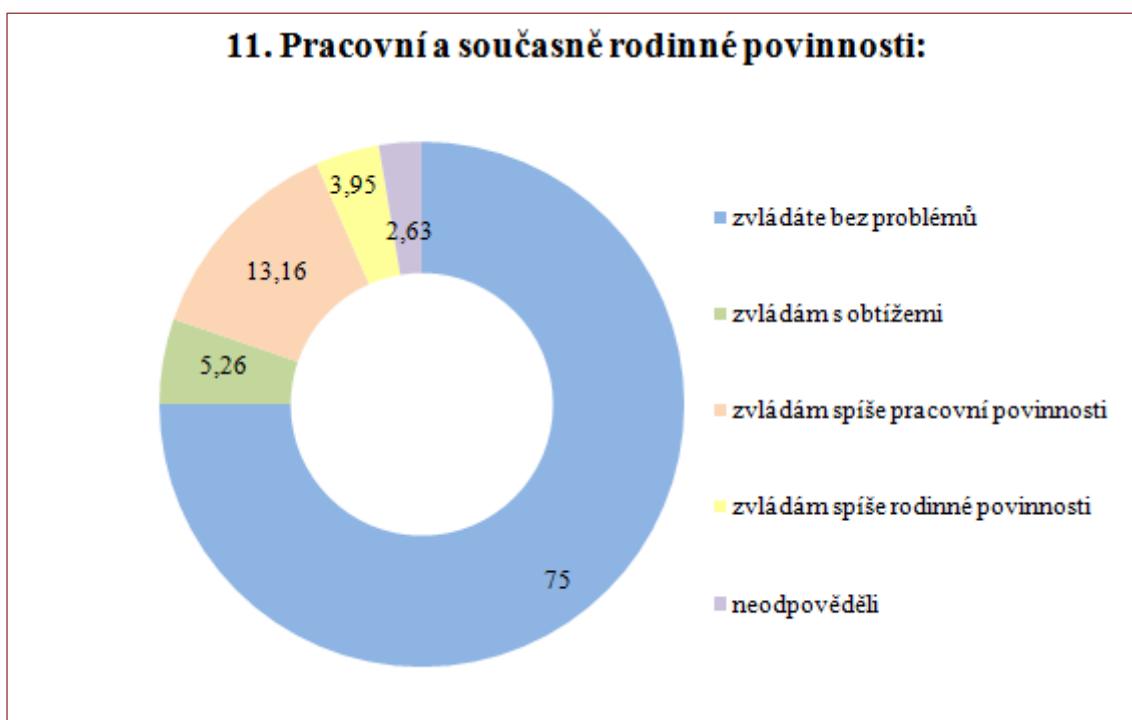
Obrázek 11: *Názor respondentů na svou pracovní pozici s ohledem k jejich věku*

**Otázka č. 11 - Pracovní a současně rodinné povinnosti:**

Otázka č. 11 zjišťovala názor respondentů na to, jak zvládají současné plnění pracovních a rodinných povinností. Z celkového počtu 76 respondentů (100 %) jich 57 respondentů (75 %) v dotazníku uvedlo, že pracovní a rodinné povinnosti současně zvládají bez problémů. 4 respondenti (5,26 %) v dotazníku uvedli, že pracovní a rodinné povinnosti zvládají pouze s obtížemi. 3 respondenti (3,95 %) v dotazníku uvedli, že zvládají spíše své rodinné povinnosti místo svých pracovních povinností. 1 respondent (13,16 %) v dotazníku přiznal, že zvládá spíše pracovní povinnosti než povinnosti rodinné. Na otázku č. 11 neodpovědělo celkem 11 respondentů (2,63 %). Jednotlivé odpovědi respondentů na tuto otázku jsou uvedeny v tabulce 11 a na obrázku 12.

Tabulka 11: *Názor respondentů na plnění pracovních a rodinných povinností*

<b>11. Pracovní a současně rodinné povinnosti:</b>	<b>Počet respondentů</b>	<b>Počet respondentů [%]</b>
zvládáte bez problémů	57	75
zvládám s obtížemi	4	5,26
zvládám spíše pracovní povinnosti	1	13,16
zvládám spíše rodinné povinnosti	3	3,95
neodpověděli	11	2,63



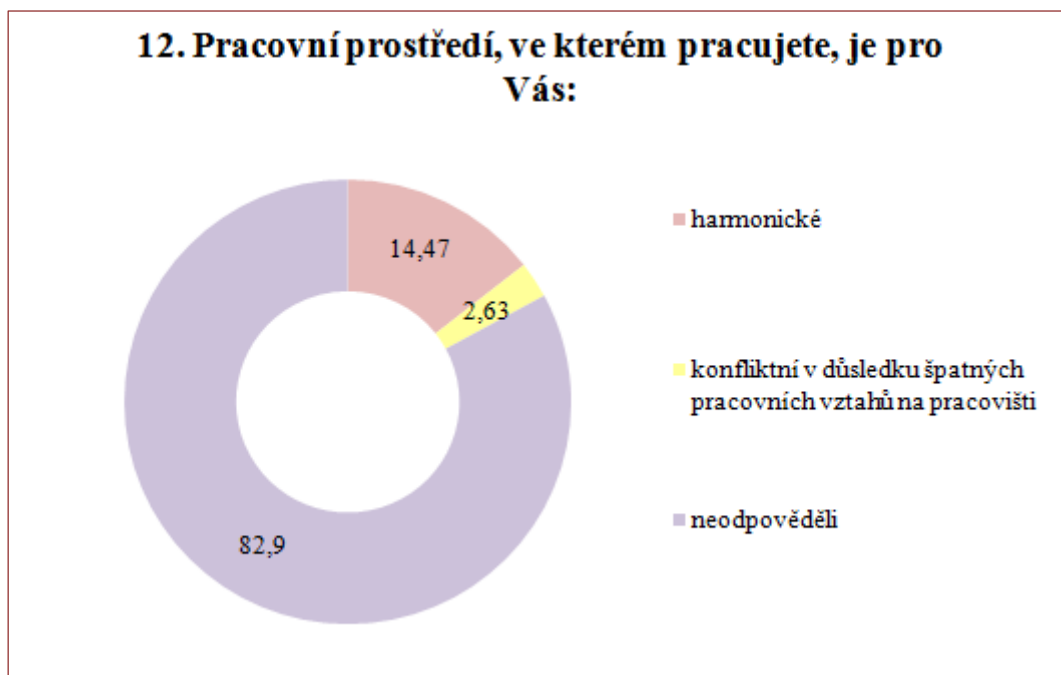
Obrázek 12: *Názor respondentů na plnění pracovních a rodinných povinností*

### **Otázka č. 12 - Pracovní prostředí, ve kterém pracujete, je pro Vás:**

Cílem otázky č. 12 bylo zjištění toho, jaký názor mají respondenti na pracovní prostředí, ve kterém pracují. Z celkového počtu 76 respondentů (100 %) jich 11 respondentů (14,47 %) v dotazníku uvedlo, že jejich pracovní prostředí je převážně harmonické. 2 respondenti (2,63 %) v dotazníku přiznali, že pracovní prostředí, ve kterém pracují, je v důsledku špatných pracovních vztahů na pracovišti konfliktní. Na tuto otázku neodpovědělo celkem 63 respondentů (82,9 %). Jednotlivé odpovědi respondentů na tuto otázku jsou uvedeny v tabulce 12 a na obrázku 13.

*Tabulka 12: Názor respondentů na pracovní prostředí*

<b>12. Pracovní prostředí, ve kterém pracujete, je pro Vás:</b>	<b>Počet respondentů</b>	<b>Počet respondentů [%]</b>
harmonické	11	14,47
konfliktní v důsledku špatných pracovních vztahů na pracovišti	2	2,63
neodpověděli	63	82,9



*Obrázek 13: Názor respondentů na pracovní prostředí*

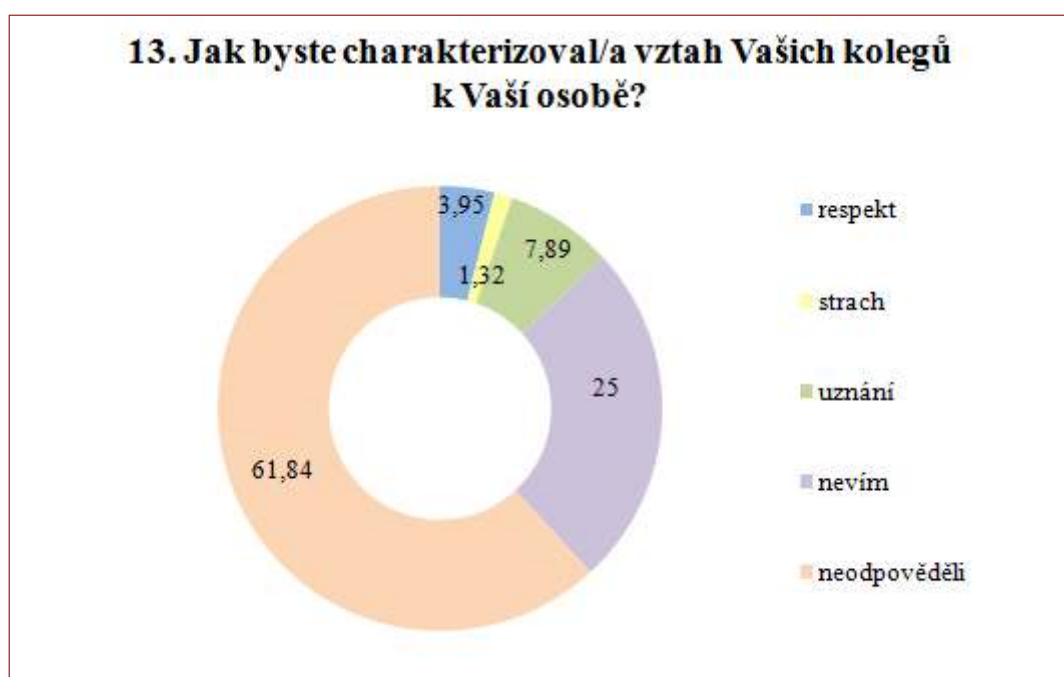
**Otázka č. 13 - Jak byste charakterizoval/a vztah Vašich kolegů k Vaší osobě?**

Otázka č. 13 zjišťovala, jak by respondenti charakterizovali vztah jejich kolegů z práce k vlastní osobě. Z celkového počtu 76 respondentů (100 %) se jich celkem 19 respondentů (25 %) o žádnou charakteristiku pracovního vztahu mezi nimi a kolegy z práce nikterak nepokusilo, neboť na tuto otázku odpověděli, že neví. 6 respondentů (7,89 %) si myslí, že kolegové v práci je uznávají. 3 respondenti (3,95 %) v dotazníku uvedlo, že vzhledem ke svému věku budí pro ostatní spolupracovníky respekt. 1 respondent (1,32 %) v dotazníku uvedl, že kolegové z něj mají spíše strach. Na otázku č. 13 neodpovědělo celkem 47 respondentů (61,84 %). Jednotlivé odpovědi respondentů na tuto otázku jsou uvedeny v tabulce 13 a na obrázku 14.



Tabulka 13: Charakteristika vztahu kolegů respondentů k jejich osobě

13. Jak byste charakterizoval/a vztah Vašich kolegů k Vaší osobě?	Počet respondentů	Počet respondentů [%]
respekt	3	3,95
strach	1	1,32
uznání	6	7,89
nevím	19	25
neodpověděli	47	61,84



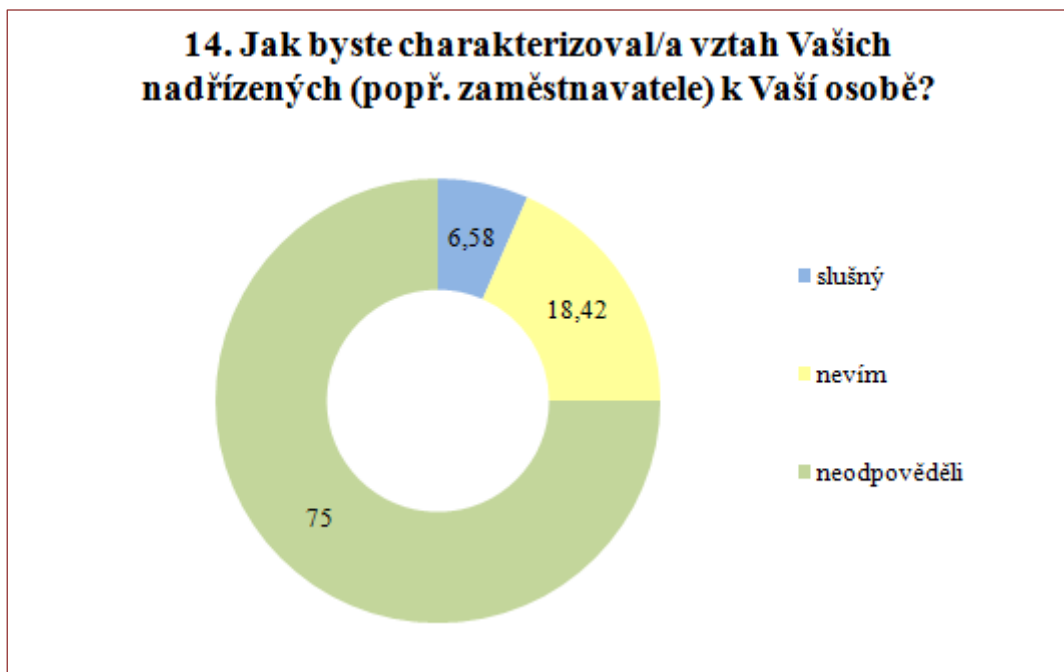
Obrázek 14: Charakteristika vztahu kolegů respondentů k jejich osobě

**Otázka č. 14 - Jak byste charakterizoval/a vztah Vašich nadřízených (popř. zaměstnavatele) k Vaší osobě?**

Otázka č. 14 zjišťovala, jak by respondenti charakterizovali vztah jejich zaměstnavatelů nebo vedoucích pracovníků k vlastní osobě. Z celkového počtu 76 respondentů (100 %) jich 14 respondentů (18,42 %) v dotazníku uvedlo, že neví, jak by vztahy zaměstnavatelů / vedoucích pracovníků charakterizovali. 5 respondentů (6,58 %) v dotazníku uvedlo, že zaměstnavatelé a vedoucí pracovníci se k nim chovají slušně. Na tuto otázku neodpovědělo celkem 57 respondentů (75 %). Jednotlivé odpovědi respondentů na tuto otázku jsou uvedeny v tabulce 14 a na obrázku 15.

*Tabulka 14: Charakteristika vztahu nadřízených (popř. zaměstnavatele) respondentů k jejich osobě*

<b>14. Jak byste charakterizoval/a vztah Vašich nadřízených (popř. zaměstnavatele) k Vaší osobě?</b>	<b>Počet respondentů</b>	<b>Počet respondentů [%]</b>
slušný	5	6,58
nevím	14	18,42
neodpověděli	57	75



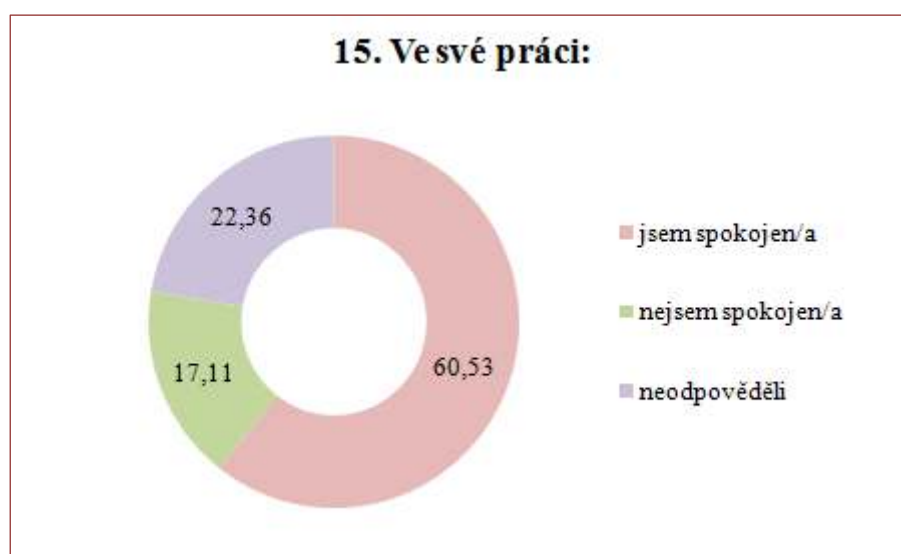
*Obrázek 15: Charakteristika vztahu nadřízených (popř. zaměstnavatele) respondentů k jejich osobě*

#### **Otázka č. 15 - Ve své práci:**

Úkolem otázky č. 15 bylo zjištění spokojenosti respondentů, kteří se zúčastnili výzkumu, se svým zaměstnáním. Z celkového počtu 76 respondentů (100 %) jich 46 respondentů (60,53 %) v dotazníku uvedlo, že se svou prací jsou spokojeni. 13 respondentů (17,11 %) v dotazníku přiznali, že se svým zaměstnáním nejsou spokojeni. Na otázku č. 15 neodpovědělo celkem 17 respondentů (22,36 %). Jednotlivé odpovědi respondentů na tuto otázku jsou uvedeny v tabulce 15 a na obrázku 16.

Tabulka 15: Spokojenost respondentů s prací

15. Ve své práci:	Počet respondentů	Počet respondentů [%]
jsem spokojen/a	46	60,53
nejsem spokojen/a	13	17,11
neodpověděli	17	22,36



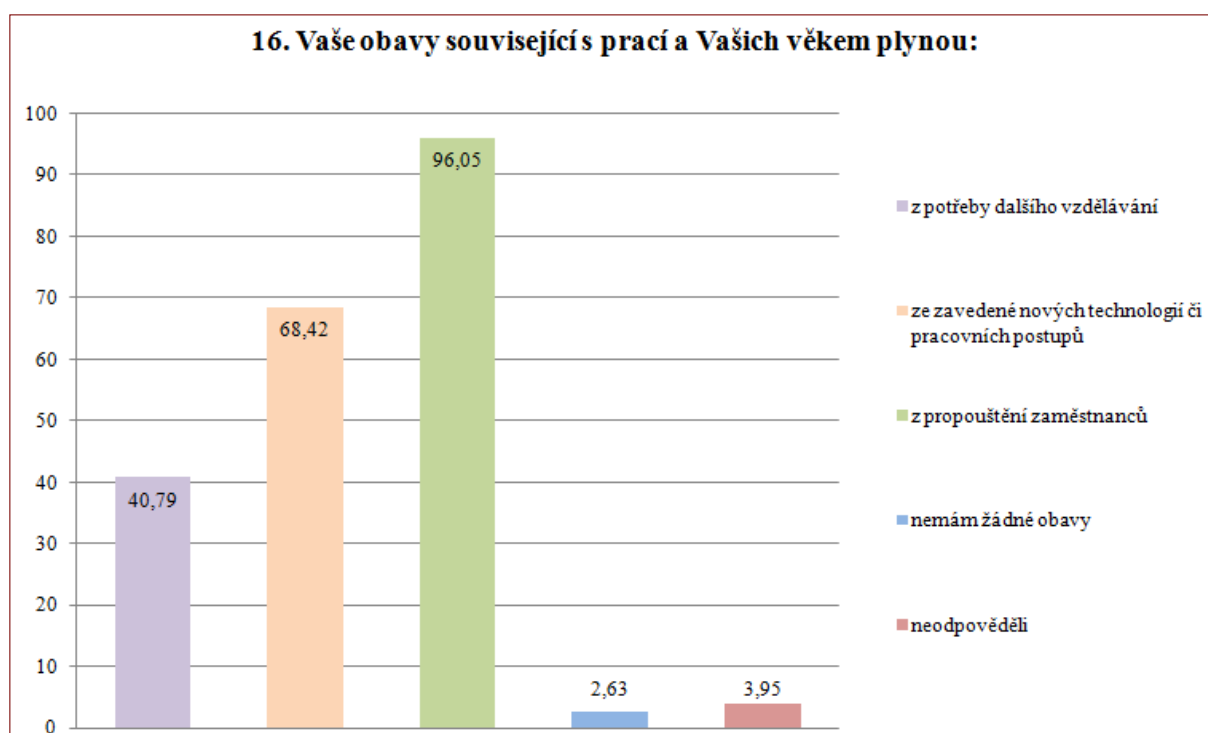
Obrázek 16: Spokojenost respondentů s prací

**Otázka č. 16 - Vaše obavy související s prací a Vašich věkem plynou:**

Otázka č. 16 zjišťovala, z čeho mají respondenti v zaměstnání v souvislosti se svým věkem největší obavy. Z celkového počtu 76 respondentů (100 %) jich 73 respondentů (96,05 %) v dotazníku uvedlo, že největší obavy mají z propuštění zaměstnanců. 52 respondentů (68,42 %) v dotazníku přiznalo, že největší obavy mají ze zavedení nových technologií či pracovních postupů. 31 respondentů (40,79 %) na tuto otázku odpovědělo, že jejich obavy plynou především z potřeby dalšího vzdělávání. 2 respondenti (2,63 %) v dotazníku uvedli, že nemají žádné obavy. Na tuto otázku neodpověděli celkem 3 respondenti (3,95 %). Jednotlivé odpovědi respondentů na tuto otázku jsou uvedeny v tabulce 16 a na obrázku 17.

Tabulka 16: Obavy respondentů souvisejících s prací

16. Vaše obavy související s prací a Vašich věkem plynou:	Počet respondentů	Počet respondentů [%]
z potřeby dalšího vzdělávání	31	40,79
ze zavedení nových technologií či pracovních postupů	52	68,42
z propouštění zaměstnanců	73	96,05
nemám žádné obavy	2	2,63
neodpověděli	3	3,95



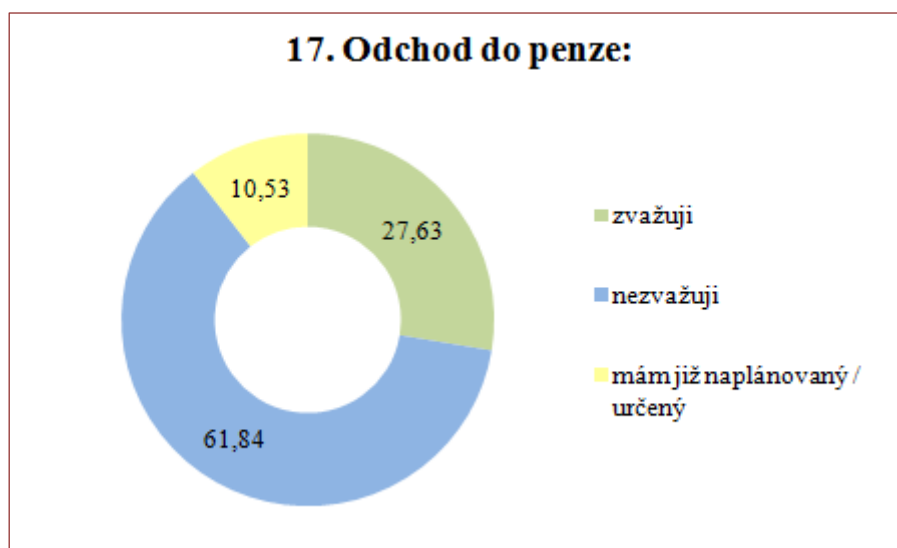
Obrázek 17: Obavy respondentů souvisejících s prací

### Otázka č. 17 - Odchod do penze:

Otázka č. 17 zjišťovala, zda již respondenti / tedy starší pracovníci zvažují nebo naopak nezvažují odchod do penze. Z celkového počtu 76 respondentů (100 %) jich 47 respondentů (61,84 %) v dotazníku uvedlo, že odchod do penze ještě nezvažují. 21 respondentů (27,63 %) o odchodu do důchodu již uvažuje. 8 respondentů (10,53 %) v dotazníku uvedlo, že již mají termín odchodu do důchodu naplánovaný či určený. Jednotlivé odpovědi respondentů na tuto otázku jsou uvedeny v tabulce 17 a na obrázku 18.

Tabulka 17: Odchod respondentů do penze

17. Odchod do penze:	Počet respondentů	Počet respondentů [%]
zvažují	21	27,63
nezvažují	47	61,84
mám již naplánovaný / určený	8	10,53



Obrázek 18: Odchod respondentů do penze

Z výše uvedených výsledků výzkumu tedy vyplývají následující závěry, které byly z realizovaného výzkumu zjištěny. Z celkového počtu 76 respondentů (100 %) jich:

- 44 respondentů (57,89 %) bylo mužského pohlaví,
- 47 respondentů (61,84 %) bylo ve věkové kategorii od 50 do 55 let,
- 54 respondentů (71,05 %) bylo středoškolsky vzdělaných,
- 38 respondentů (50 %) v dotazníku uvedlo, že jejich délka odborné praxe je v rozmezí 26 až 30 let,
- 51 respondentů (67,11 %) je řadovými zaměstnanci,
- 47 respondentů (61,84 %) bylo zaměstnaných na hlavní pracovní poměr,
- 63 respondentů (82,89 %) v dotazníku uvedlo, že práce pro ně znamená prostředek finančního zajištění, který přispívá ke zlepšení rodinného rozpočtu, finanční nezávislosti či finančnímu zabezpečení rodiny,
- 54 respondentů (71,05 %) v dotazníku uvedlo, že psychická náročnost jejich práce je závislá na situaci (tzn., že jsou situace, kdy je pro respondenty práce psychicky náročná (stresující) a naopak situace, kdy je jejich práce psychicky nenáročná),
- 36 respondentů (47,37 %) v dotazníku uvedlo, že práce pro ně je fyzicky náročná,
- 34 respondentů (44,74 %) neví, zda jsou vzhledem ke svému věku v práci nějak zvýhodňování nebo nikoliv,
- 57 respondentů (75 %) v dotazníku uvedlo, že pracovní a rodinné povinnosti současně zvládají bez problémů,
- pouze 11 respondentů (14,47 %) v dotazníku uvedlo, že jejich pracovní prostředí je převážně harmonické,
- 19 respondentů (25 %) o žádnou charakteristiku pracovního vztahu mezi nimi a kolegy z práce nikterak nepokusilo, neboť na tuto otázku odpověděli, že neví,
- 14 respondentů (18,42 %) v dotazníku uvedlo, že neví, jak by vztahy zaměstnavatelů / vedoucích pracovníků charakterizovali,
- 46 respondentů (60,53 %) v dotazníku uvedlo, že se svou prací jsou spokojeni,

- 73 respondentů (96,05 %) v dotazníku uvedlo, že největší obavy mají z propuštění zaměstnanců,
- 47 respondentů (61,84 %) v dotazníku uvedlo, že odchod do penze ještě nezvažují.

### 3.7 Verifikace hypotéz výzkumu

Na základě výše uvedených výsledků výzkumného šetření, jehož cílem je zjištění názoru respondentů / pracovníků starších 55 let o jejich pracovní pozici v souvislosti s věkem, lze rozhodnout o přijetí či naopak nepřijetí předem stanovených výzkumných hypotéz:

- **Hypotéze H1:** Předpokládám, že respondenti / pracovníci starší 55 let jsou ve svém zaměstnání ze strany svých spolupracovníků, zaměstnavatelů či vedoucích pracovníků vnímáni s respektem a přirozenou autoritou.
- **Hypotéza H2:** Domnívám se, že pro respondenty / pracovníky starších 55 let je jejich práce náročná spíše fyzicky než psychicky.
- **Hypotéza H3:** Předpokládám, že respondenti / pracovníci starší 55 let mají největší obavy z propouštění zaměstnanců zaměstnavatele.
- **Hypotéza H4:** Domnívám se, že respondenti / pracovníci starší 55 let jsou ve své práci spokojeni.

**Hypotéze H1: Předpokládám, že respondenti / pracovníci starší 55 let jsou ve svém zaměstnání ze strany svých spolupracovníků, zaměstnavatelů či vedoucích pracovníků vnímáni s respektem a přirozenou autoritou.**

K hypotéze H1 se vztahovala otázka č. 13 a otázka č. 14 v dotazníku. Úkolem otázky č. 13 bylo zjištění toho, jak by respondenti charakterizovali vztah jejich kolegů z práce k vlastní osobě. Jak již bylo uvedeno výše, z celkového počtu 76 respondentů (100 %):

- 19 respondentů (25 %) se o žádnou charakteristiku pracovního vztahu mezi nimi a kolegy z práce nikterak nepokusilo, neboť na tuto otázku odpověděli, že neví,
- 6 respondentů (7,89 %) si myslí, že kolegové v práci je uznávají,



- 3 respondenti (3,95 %) v dotazníku uvedli, že vzhledem ke svému věku budí pro ostatní spolupracovníky respekt,
- 1 respondent (1,32 %) v dotazníku uvedl, že kolegové z něj mají spíše strach,
- neodpovědělo celkem 47 respondentů (61,84 %).

*Tabulka 18: Charakteristika vztahu kolegů respondentů k jejich osobě – rozhodnutí o přijetí / nepřijetí hypotézy H1*

<b>13. Jak byste charakterizoval/a vztah Vašich kolegů k Vaší osobě?</b>	<b>Počet respondentů</b>	<b>Počet respondentů [%]</b>
respekt	3	3,95
strach	1	1,32
uznání	6	7,89
nevím	19	25
neodpověděli	47	61,84

Otázka č. 14 zjišťovala, jak by respondenti charakterizovali vztah jejich zaměstnavatelů nebo vedoucích pracovníků k vlastní osobě. Z celkového počtu 76 respondentů (100 %):

- 14 respondentů (18,42 %) v dotazníku uvedlo, že neví, jak by vztahy zaměstnavatelů / vedoucích pracovníků charakterizovali,
- 5 respondentů (6,58 %) v dotazníku uvedlo, že zaměstnavatelé a vedoucí pracovníci se k nim chovají slušně,
- neodpovědělo celkem 57 respondentů (75 %).

Tabulka 19: Charakteristika vztahu nadřízených (popř. zaměstnavatele) respondentů k jejich osobě – rozhodnutí o přijetí / nepřijetí hypotézy H1

14. Jak byste charakterizoval/a vztah Vašich nadřízených (popř. zaměstnavatele) k Vaší osobě?	Počet respondentů	Počet respondentů [%]
slušný	5	6,58
nevím	14	18,42
neodpověděli	57	75

Na základě výše uvedených údajů plynoucích z výsledků výzkumného šetření **nelze hypotézu H1 přijmout**, neboť vnímání respondentů / starších pracovníků 55 let s respektem uvedli ze strany jejich spolupracovníků pouze 3 respondenti (3,95 %) z celkového počtu 76 respondentů (100 %). Autorita nebyla v této souvislosti respondenty uvedena ani jednou. Navíc na tyto dvě otázky v dotazníku neodpovědělo 47 respondentů (61,84 %) – otázka č. 13 a 57 respondentů (75 %) v případě otázky č. 14.

**Hypotéza H2: Domnívám se, že pro respondenty / pracovníky starších 55 let je jejich práce náročná spíše fyzicky než psychicky.**

K hypotéze H2 se vztahovala otázka č. 8 a otázka č. 9 v dotazníku. Cílem otázky č. 8 bylo zjištění psychické náročnosti práce respondentů. Z celkového počtu 76 respondentů (100 %):

- 54 respondentů (71,05 %) v dotazníku uvedlo, že psychická náročnost jejich práce je závislá na situaci (tzn., že jsou situace, kdy je pro respondenty práce psychicky náročná (stresující) a naopak situace, kdy je jejich práce psychicky nenáročná),
- 14 respondentů (18,42 %) v dotazníku uvedlo, že práce je pro ně psychicky nenáročná,

- 6 respondentů (7,89 %) přiznalo, že svou práci považují za psychicky náročnou (stresující),
- neodpověděli celkem 2 respondenti (2,64 %).

*Tabulka 20: Psychická náročnost práce respondentů – rozhodnutí o přijetí / nepřijetí hypotézy H2*

<b>8. Vaše práce je pro Vás psychicky:</b>	<b>Počet respondentů</b>	<b>Počet respondentů [%]</b>
náročná (stresující)	6	7,89
nenáročná	14	18,42
náročná i nenáročná (záleží na situaci)	54	71,05
neodpověděli	2	2,64

Úkolem otázky č. 9 bylo zjištění, do jaké míry je práce, kterou respondenti vykonávají, pro samotné respondenty fyzicky náročná. Z celkového počtu 76 respondentů (100 %):

- 36 respondentů (47,37 %) v dotazníku uvedlo, že práce pro ně je fyzicky náročná,
- 21 respondentů (27,63 %) na tuto otázku odpovědělo, že fyzická náročnost jejich práce závisí na konkrétní situaci,
- 9 respondentů (11,84 %) uvedlo, že je jejich práce fyzicky nenáročná,
- neodpovědělo celkem 10 respondentů (13,16 %).

Tabulka 21: Fyzická náročnost práce respondentů – rozhodnutí o přijetí / nepřijetí hypotézy

H2

9. Vaše práce je pro Vás fyzicky:	Počet respondentů	Počet respondentů [%]
náročná	36	47,37
nenáročná	9	11,84
náročná i nenáročná (záleží na situaci)	21	27,63
neodpověděli	10	13,16

Na základě výše uvedených údajů lze hypotézu H2 přijmout, neboť z celkového počtu 76 respondentů (100 %) jich pouze 6 respondentů (7,89 %) v dotazníku uvedlo, že je pro ně jejich práce psychicky náročná a 36 respondentů (47,37 %) v dotazníku uvedlo, že je pro ně jejich práce fyzicky náročná. Přesto si dovoluji konstatovat, že vzhledem k celkovému počtu respondentů, kteří se zúčastnili tohoto výzkumu, nejsou procentuální vyjádření odpovědí respondentů na tyto otázky zvláště přesvědčivé.

**Hypotéza H3: Předpokládám, že respondenti / pracovníci starší 55 let mají největší obavy z propouštění zaměstnanců zaměstnavatele.**

K hypotéze H3 se vztahovala otázka č. 16, jejímž úkolem bylo zjištění, z čeho mají respondenti v zaměstnání v souvislosti se svým věkem největší obavy. Z celkového počtu 76 respondentů (100 %):

- 73 respondentů (96,05 %) v dotazníku uvedlo, že největší obavy mají z propouštění zaměstnanců,
- 52 respondentů (68,42 %) v dotazníku přiznalo, že největší obavy mají ze zavedení nových technologií či pracovních postupů,
- 31 respondentů (40,79 %) na tuto otázku odpovědělo, že jejich obavy plynou především z potřeby dalšího vzdělávání,
- 2 respondenti (2,63 %) v dotazníku uvedli, že nemají žádné obavy,

- neodpověděli celkem 3 respondenti (3,95 %).

*Tabulka 22: Obavy respondentů souvisejících s prací – rozhodnutí o přijetí / nepřijetí hypotézy H3*

<b>16. Vaše obavy související s prací a Vašich věkem plynou:</b>	<b>Počet respondentů</b>	<b>Počet respondentů [%]</b>
z potřeby dalšího vzdělávání	31	40,79
ze zavedení nových technologií či pracovních postupů	52	68,42
z propouštění zaměstnanců	73	96,05
nemám žádné obavy	2	2,63
neodpověděli	3	3,95

Na základě výše uvedených údajů lze hypotézu H3 přijmout, neboť z celkového počtu 76 respondentů (100 %) jich 73 respondentů (96,05 %) v dotazníku uvedlo, že jejich největší obavy související s prací a jejich věkem plynou z propuštění zaměstnanců zaměstnavatelem.

**Hypotéza H4: Domnívám se, že respondenti / pracovníci starší 55 let jsou ve své práci spokojeni.**

K hypotéze H4 se vztahovala otázka č. 15 v dotazníku. Úkolem této otázky bylo zjištění spokojenosti respondentů, kteří se zúčastnili výzkumu, se svým zaměstnáním. Z celkového počtu 76 respondentů (100 %):

- 46 respondentů (60,53 %) v dotazníku uvedlo, že se svou prací jsou spokojeni,
- 13 respondentů (17,11 %) v dotazníku přiznali, že se svým zaměstnáním nejsou spokojeni,

- neodpovědělo celkem 17 respondentů (22,36 %).

Tabulka 23: Spokojenost respondentů s prací – rozhodnutí o přijetí ú nepřijetí hypotézy H4

15. Ve své práci:	Počet respondentů	Počet respondentů [%]
jsem spokojen/a	46	60,53
nejsem spokojen/a	13	17,11
neodpověděli	17	22,36

Na základě výše uvedených údajů lze hypotézu H4 přijmout, neboť z celkového počtu 76 respondentů (100 %) jich 46 respondentů (60,53 %) v dotazníku uvedlo, že se svou prací jsou spokojeni.

Z celkového počtu 4 předem stanovených hypotéz výzkumu byly 3 výzkumné hypotézy na základě vyhodnocení výsledků výzkumu přijaty a 1 výzkumná hypotéza nikoliv.

### 3.8 Formulace závěrů výzkumu

Cílem průzkumu bylo zjištění názoru respondentů / pracovníků starších 55 let o jejich pracovní pozici v souvislosti s věkem. K dílčím cílům výzkumu patřilo:

- zjištění, jak jsou respondenti / pracovníci starší 55 let ve svém zaměstnání vnímání ze strany svých spolupracovníků, zaměstnavatelů či vedoucích pracovníků,
- zjištění psychické a fyzické náročnosti práce respondentů / pracovníků starších 55 let,
- zjištění, z čeho mají respondenti / pracovníci starší 55 let v souvislosti se svým zaměstnáním a věkem největší obavy,
- zjištění, zda jsou pracovníci / respondenti starší 55 let se svým zaměstnáním spokojeni.

K těmto cílům výzkumu se vztahovaly celkem 4 hypotéz. Z realizovaného dotazníkového šetření lze stručnou formulací shrnout níže uvedené závěry výzkumu:

- Respondenti / pracovníci starší 55 let nejsou ve svém zaměstnání ze strany svých spolupracovníků, zaměstnavatelů či vedoucích pracovníků vnímáni s respektem a přirozenou autoritou.
- Pro respondenty / pracovníky starších 55 let je jejich práce náročná spíše fyzicky než psychicky.
- Respondenti / pracovníci starší 55 let mají největší obavy z propouštění zaměstnanců zaměstnavatele.
- Respondenti / pracovníci starší 55 let jsou ve své práci spokojeni.

# ZÁVĚR

Diplomová práce na téma „Aging, stáří a stárnutí na pracovišti“ je rozdělena na teoretickou a praktickou část.

Teoretická část diplomové práce je zpracována formou literární rešerše, přičemž je zaměřena na problematiku stárnutí a stáří z obecného hlediska. První kapitola teoretické části diplomové práce se zabývá tematikou stárnutí a stáří v komplexním pojetí. V samotném úvodu této kapitoly je stárnutí a stáří charakterizováno především z pohledu dnešní moderní společnosti, která jej vnímá jako něco negativního. Při zpracování této kapitoly teoretické části diplomové práce se vycházelo ze skutečnosti, že tyto dva pojmy (tedy stárnutí a stáří) od sebe nelze nikterak oddělit. V souvislosti s problematikou stárnutí je pozornost soustředěna na definování pojmu stárnutí dle několika významných autorů, neboť nelze uvést jednotnou a obecně uznávanou definici tohoto pojmu. Pro další zpracování teoretické části diplomové práce bylo důležité pochopit proces stárnutí, který vychází z několika teorií stochastického a nestochastického charakteru. Na problematiku stárnutí lze nahlížet z různých hledisek, proto jsou zde uvedeny také demografické, biologické, psychické a sociální aspekty stárnutí. Na jejich základě je popsán rovněž samotný proces stárnutí. V souvislosti se stárnutím je pozornost věnována také psychologii stárnutí, která se projevuje na psychice člověka, jeho projevech, intelektu, paměti, pozornosti, osobnosti či jeho životním stylu. Další část teoretické části diplomové práce je věnována oblasti stáří, zejména jeho definicí a periodizací. V současné době se lze častěji setkat s oblastí aktivního stárnutí a stáří, kterou ovlivňuje řada faktorů. V souvislosti se shrnutím odborných teoretických poznatků z oblasti stárnutí a stáří nebyla opomenuta ani problematika ageingu / ageismu. Jedná se v podstatě o moderní pojmy, které velice úzce souvisí s problematikou aktivního stárnutí a stáří. Část diplomové práce je věnována také interpersonálním vztahům, které se s přibývajícím věkem stále mění. Druhá kapitola teoretické části diplomové práce se zabývá stárnutím a stářím na pracovišti. V této souvislosti je pozornost zaměřena především na postavení starších osob na trhu práce z hlediska jejich zaměstnanosti / nezaměstnanosti, z pohledu pracovní síly či flexibility. Nedílnou součástí této kapitoly je shrnutí konkrétních specifík starších pracovníků. V rámci této kapitoly jsou uvedeny výhody a nevýhody zaměstnávání starších pracovníků, možnosti jejich podpory a v neposlední řadě také řízení věkové struktury na pracovišti. V důsledku



demografických aspektů stárnutí populace je pozornost věnována tzv. age managementu, zejména jeho definici, významu, strategii, nástrojům a implementaci.

Praktická část této diplomové práce byla zaměřena na výzkum, který byl realizován formou dotazníkového šetření. Cílem tohoto výzkumu bylo zjištění názoru respondentů / pracovníků ve věku nad 55 let o jejich pracovní pozici v souvislosti s věkem. Výzkumného šetření se zúčastnilo celkem 76 respondentů ve věku nad 55 let, kteří byli pracovníky nejmenované společnosti, kde výzkumné šetření probíhalo. Na základě definování cíle výzkumu byly stanoveny celkem čtyři hypotézy. Součástí výzkumu v rámci praktické části diplomové práce byla analýza a zpracování výsledků z respondenty vyplněných dotazníků. Tyto výsledky výzkumného šetření jsou v diplomové práci řádně prezentovány formou tabulek a grafů vyjadřujících procentuální vyjádření odpovědí respondentů na jednotlivé otázky v dotazníku. Tyto grafické výstupy jsou v diplomové práci také řádně komentovány. Z provedeného výzkumu vyplynulo, že:

- respondenti / pracovníci starší 55 let nejsou ve svém zaměstnání ze strany svých spolupracovníků, zaměstnavatelů či vedoucích pracovníků vnímáni s respektem a přirozenou autoritou,
- pro respondenty / pracovníky starších 55 let je jejich práce náročná spíše fyzicky než psychicky,
- respondenti / pracovníci starší 55 let mají největší obavy z propouštění zaměstnanců zaměstnavatele,
- respondenti / pracovníci starší 55 let jsou ve své práci spokojeni.

## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- Ageing in Employment: A European code of good practice. *Eurolink Age* [online] 2000 [cit. 2012-09-10]. Dostupné z: <http://www.jamonet.eu/equal/usfull%20links/code.pdf>.
- *A Guide to Good Practice in Age Management* [online] 2006 [cit. 2012-09-10]. Dostupné z: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2005/137/en/1/ef05137en.pdf>.
- BAKER, R. Diskriminace na základě věku a evropská unie – otázky pro politiku a praxi. In *Postavení a diskriminace seniorů v České republice*. Sborník z mezinárodní konference MPSV dne 25. 11. 2005. Praha: MPSV, 2005. 139 s. ISBN 80-86878-52-X.
- BARTKO, D. *Moderná psychohygienu*. Bratislava: Obzor, 1984.
- *Baseline Study* [online] 2011 [cit. 2012-09-10]. Dostupné z: [http://www.taen.org.uk/assets/ESFAgeNetwork/02/pdfs/Baseline\\_Study\\_April20.pdf](http://www.taen.org.uk/assets/ESFAgeNetwork/02/pdfs/Baseline_Study_April20.pdf).
- CIMBÁLNÍKOVÁ, L., FUKAN, J., LAZAROVÁ, B., NAVRÁTILOVÁ, D., NOVOTNÝ, P., ODRAZILOVÁ, R., PALÁN, Z., RABUŠICOVÁ, M., RAJMONOVÁ, M., ŘEHÁKOVÁ, L., ŠTOROVÁ, I. *Age Management pro práci s cílovou skupinou 50+: Metodická příručka*. Praha: Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR, 2012. ISBN 978-80-904531-5-9.
- DESSAINTOVÁ, M. *Nezačínajte stárnout*. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-255-6.
- FERENC, J. Zaměstnanost osob předdůchodového a důchodového věku. *Český statistický úřad* [online] 2012 [cit. 2012-09-10]. Dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta28062010.doc>.
- HÖPFLINGER, F. Mezigenerační spory na pracovišti. *Monster.cz* [online] 2010 [cit. 2012-11-13]. Dostupné z: <http://rady-a-tipy.monster.cz/v-praci/vztahy-na-pracovisti/mezigeneracni-spory-pracoviste/article.aspx>.
- HAŠKOVCOVÁ, H. *Fenomén stáří*. Praha: Panorama, 1990. ISBN 80-7038-158-2.
- HARTL, P. *Stručný psychologický slovník*. Praha: Portál, 1993. ISBN 80-7178-803.
- HAYFLICK, L. *Jak a proč stárneme*. Praha: Columbus, 1997. ISBN 80-85928-97-3.
- ILMARINEN, J. Podpora aktivního stárnutí na pracovišti. European Agency for Safety and Health at Work, 2012.

- ILMARINEN, J. 30 years' work ability and 20 years' age management. In *Age Management during the Life Course: Proceedings of the 4th Symposium on Work Ability*. Tampere: Tampere University Press and Authors, 2011.
- JAROŠOVÁ, D. *Péče o seniory*. Ostrava: ZSF OU v Ostravě, 2006. ISBN 80-7368-110-2.
- JESENSKÝ, J. *Andragogika a gerontagogika handicapovaných*. Praha: Karolinum, 2000. ISBN 80-7184-823-9.
- JIRÁSKOVÁ, R. a kolektiv. *Mezigenerační porozumění a komunikace*. Praha: EUROLEX BOHEMIA, 2005. ISBN 80-86861-80-5.
- KALVACH, Z. *Geriatric a gerontologie*. Praha: Grada Publishing, a. s., 1997. ISBN 80-247-0548-6.
- KŘIVOHLAVÝ, J. *Psychologie nemoci*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-0179-0.
- LANGMEIER, J., KREJČÍŘOVÁ, D. *Vývojová psychologie*. Praha: Grada Publishing, a. s., 2006. ISBN 80-247-1284-9.
- LAZAROVÁ, B., RABUŠICOVÁ, M., NOVOTNÝ, P. Age management – strategie řízení zohledňující věk pracovníků. *Učímse.cz* [online] 2011 [cit. 2012-09-10]. Dostupné z: [http://www.ucimse.cz/celozivotni-uceni/age-management-strategie-řízení-zohlednující-věk-pracovníků.html](http://www.ucimse.cz/celozivotni-uceni/age-management-strategie-řízení-zohlednující-věk-pracovníků).
- M'am'aloca, o. s. *Výměna zkušeností a know-how v oblasti aktivního stárnutí a zaměstnanecké politiky vůči pracovníkům starším 50 let*. 2010 – 2011.
- MORSCHHÄUSER, Martina, SOCHERT, Reinhold. *Healthy Work in an Ageing Europe: Strategies and Instruments for Prolonging Working Life* [online] 2006 [cit. 2012-11-13]. Dostupné z: [http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/5th\\_Initiative/ENWHP\\_Ageing\\_Europe.pdf](http://www.enwhp.org/fileadmin/downloads/5th_Initiative/ENWHP_Ageing_Europe.pdf).
- MÜHLPACHR, P. *Gerontopedagogika*. Brno: Masarykova univerzita, 2004. ISBN 80-210-3345-2.
- PACOVSKÝ, V. *O stárnutí a stáří*. Praha: Avicenum, 1990. ISBN 80-201-0076-8.
- PACOVSKÝ, V., HEŘMANOVÁ, H. *Gerontologie*. Praha: Avicenum, 1981. ISBN 08-044-81.

- PRCHLÍK, M. Úvod do normální psychologické gerontologie: Psychologická problematika starých občanů. Praha: VÚZS, 1969.
- RABUŠIC, L. *Česká společnost stárne*. Brno: Masarykova Univerzita, 1995. ISBN 80-210-1155-6.
- REMR, Jiří a kolektiv. *Podpora zaměstnávání starších osob: Souhrnná studie*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2007. ISBN 978-80-7416-001-1.
- ŘÍČAN, P. *Cesta životem*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-829-5.
- ŠTILEC, M. *Program aktivního stylu života pro seniory*. Praha: Portál, 2004. ISBN 80-7178-920-8.
- TOPINKOVÁ, E., NEUWIRTH, T. *Geriatric pro praktického lékaře*. Praha: Grada Publishing, a. s., 1995. ISBN 80-7169-099-6.
- TOŠNEROVÁ, T. *Ageismus. Průvodce stereotypy a mýty o stáří*. Praha: Ústav lékařské etiky 3. LF UK, 2002. ISBN 80-238-9506-0.
- TVAROH, F. *Všichni stárneme*. Praha: Avicenum, 1983.
- VÁGNEROVÁ, M. *Vývojová psychologie II.: dospělost a stáří*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-246-1318-5.
- VIDOVIČOVÁ, L. *Věková diskriminace – ageismus: úvod do teorie a výskyt diskriminačních přístupů ve vybraných oblastech s důrazem na pracovní trh*. Praha, Brno: VÚPSV, 2005.
- VIEWEGH, J. *Psychologie stárnutí*. Brno: IDVPZ, 1974.
- WEBER, P. *Minimum z klinické gerontologie pro lékaře a sestru v ambulanci*. Brno: Institut pro další vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví, 2000. ISBN 80-7013-314-7.
- *World Health Organization* [online] 2012 [cit. 2012-09-10]. Dostupné z: <http://www.who.int/en/>.
- ZAREMBA, V. *Péče o starší občany*. Praha: Ústav zdravotní výchovy Ministerstva zdravotnictví, 1982.

## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Proces implementace age managementu (Cimbálníková, Fukan, Lazarová, Navrátilová, Novotný, Odrazilová, Palán, Rabušicová, Rajmonová, Řeháková, Štorová, 2012, s. 113) .....	42
Obrázek 2: Pohlaví respondentů.....	50
Obrázek 3: Věkové kategorie respondentů.....	51
Obrázek 4: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů .....	52
Obrázek 5: Délka odborné praxe respondentů.....	53
Obrázek 6: Pracovní pozice respondentů .....	54
Obrázek 7: Pracovní úvazek respondentů.....	55
Obrázek 8: Důležitost práce pro samotné respondenty .....	57
Obrázek 9: Psychická náročnost práce respondentů.....	58
Obrázek 10: Fyzická náročnost práce respondentů .....	59
Obrázek 11: Názor respondentů na svou pracovní pozici s ohledem k jejich věku .....	61
Obrázek 12: Názor respondentů na plnění pracovních a rodinných povinností.....	62
Obrázek 13: Názor respondentů na pracovní prostředí .....	64
Obrázek 14: Charakteristika vztahu kolegů respondentů k jejich osobě.....	65
Obrázek 15: Charakteristika vztahu nadřízených (popř. zaměstnavatele) respondentů k jejich osobě .....	67
Obrázek 16: Spokojenost respondentů s prací.....	68
Obrázek 17: Obavy respondentů souvisejících s prací .....	69
Obrázek 18: Odchod respondentů do penze .....	70

## SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Pohlaví respondentů.....	50
Tabulka 2: Věkové kategorie respondentů.....	51
Tabulka 3: Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů.....	52
Tabulka 4: Délka odborné praxe respondentů.....	53
Tabulka 5: Pracovní pozice respondentů .....	54
Tabulka 6: Pracovní úvazek respondentů.....	55
Tabulka 7: Důležitost práce pro samotné respondenty .....	56
Tabulka 8: Psychická náročnost práce respondentů.....	58
Tabulka 9: Fyzická náročnost práce respondentů .....	59
Tabulka 10: Názor respondentů na svou pracovní pozici s ohledem k jejich věku .....	60
Tabulka 11: Názor respondentů na plnění pracovních a rodinných povinností.....	62
Tabulka 12: Názor respondentů na pracovní prostředí .....	63
Tabulka 13: Charakteristika vztahu kolegů respondentů k jejich osobě.....	65
Tabulka 14: Charakteristika vztahu nadřízených (popř. zaměstnavatele) respondentů k jejich osobě .....	66
Tabulka 15: Spokojenost respondentů s prací.....	68
Tabulka 16: Obavy respondentů souvisejících s prací .....	69
Tabulka 17: Odchod respondentů do penze .....	70
Tabulka 18: Charakteristika vztahu kolegů respondentů k jejich osobě – rozhodnutí o přijetí / nepřijetí hypotézy H1 .....	73
Tabulka 19: Charakteristika vztahu nadřízených (popř. zaměstnavatele) respondentů k jejich osobě – rozhodnutí o přijetí / nepřijetí hypotézy H1 .....	74
Tabulka 20: Psychická náročnost práce respondentů – rozhodnutí o přijetí / nepřijetí hypotézy H2 .....	75

Tabulka 21: Fyzická náročnost práce respondentů – rozhodnutí o přijetí / nepřijetí hypotézy H2 .....	76
Tabulka 22: Obavy respondentů souvisejících s prací – rozhodnutí o přijetí / nepřijetí hypotézy H3 .....	77
Tabulka 23: Spokojenost respondentů s prací – rozhodnutí o přijetí a nepřijetí hypotézy H478	

# SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1 - Dotazník



# PŘÍLOHA Č. 1 - DOTAZNÍK

V rámci zpracování praktické části své diplomové práce na téma „Age

ing, stáří a stárnutí na pracovišti“ si Vás dovoluji požádat o vyplnění anonymního dotazníku, jehož cílem je zjištění názoru respondentů / pracovníků ve věku nad 55 let o jejich pracovní pozici v souvislosti s věkem.

Vámi vybranou odpověď kroužkujte, případně dopište. Za Vaši vstřícnost a čas, který jste vyplňování dotazníku věnoval/a, děkuji.

Jméno a příjmení

## 1. Jste:

- a) muž
- b) žena

## 2. Váš věk je:

- a) 50 – 55 let
- b) 56 – 60 let
- c) 61 – 65 let
- d) více než 65 let

## 3. Vaše nejvyšší dosažené vzdělání je:

- a) základní
- b) učňovské
- c) středoškolské
- d) vyšší odborné
- e) vysokoškolské

**4. Vaše délka odborné praxe je:**

- a) méně než 5 let
- b) 6 – 10 let
- c) 11 – 15 let
- d) 16 – 20 let
- e) 21 – 25 let
- f) 26 – 30 let
- g) 31 – 35 let
- h) 36 – 40 let
- i) více než 40 let

**5. Pracujete na pozici:**

- a) řídicího pracovníka
  - b) vedoucího pracovníka
  - c) řádového pracovníka
  - d) pomocného pracovníka
  - e) jiné pozici, uveďte: \_\_\_\_\_
- 

**6. Pracujete:**

- a) na hlavní pracovní poměr
- b) na zkrácený úvazek
- c) flexibilně (volná pracovní doba)
- d) o své pracovní místo se střídavě dělím s jiným pracovníkem
- e) doma

f) jinak, uveďte: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**7. Práce pro Vás znamená:**

(uveďte prosím max. 3 možnosti odpovědi dle Vašich priorit)

- a) prostředek finančního zajištění (zlepšení rodinného rozpočtu, finanční nezávislost, finanční zabezpečení rodiny)
- b) způsob finančního zabezpečení v případě nemoci nebo do důchodu
- c) radost a potěšení
- d) možnost kontaktu s lidmi
- e) životní náplň
- f) dobrý pocit ze zvládnání pracovních úkolů
- g) povinnost
- h) zvyk
- i) jiné, uveďte: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**8. Vaše práce je pro Vás psychicky:**

- a) náročná (stresující)
- b) nenáročná
- c) náročná i nenáročná (záleží na situaci)
- d) nevím

**9. Vaše práce je pro Vás fyzicky:**

- a) náročná
- b) nenáročná

- c) náročná i nenáročná (záleží na situaci)
- d) nevím

**10. V práci jste vzhledem ke svému věku oproti jiným pracovníkům:**

- a) zvýhodňování, uveďte jakým způsobem: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- b) znevýhodňování, uveďte jakým způsobem: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
- c) postavení všech pracovníků je srovnatelné
- d) nevím

**11. Pracovní a současně rodinné povinnosti:**

- a) zvládáte bez problémů
- b) zvládám s obtížemi
- c) zvládám spíše pracovní povinnosti
- d) zvládám spíše rodinné povinnosti
- e) nezvládám

**12. Pracovní prostředí, ve kterém pracujete, je pro Vás:**

- a) harmonické
- b) konfliktní v důsledku špatných pracovních vztahů na pracovišti
- c) nevím

**13. Jak byste charakterizoval/a vztah Vašich kolegů k Vaší osobě?**

Uveďte: \_\_\_\_\_

---

---

**14. Jak byste charakterizoval/a vztah Vašich nadřízených (popř. zaměstnavatele) k Vaší osobě?**

Uveďte: \_\_\_\_\_

---

---

**15. Ve své práci:**

- a) jsem spokojen/a
- b) nejsem spokojen/a
- c) nevím

**16. Vaše obavy související s prací a Vašich věkem plynou:**

(uveďte prosím max. 3 možnosti)

- a) z potřeby dalšího vzdělávání
- b) ze zavedení nových technologií či pracovních postupů
- c) z propouštění zaměstnanců
- d) nemám žádné obavy
- e) nevím

**17. Odchod do penze:**

- a) zvažuji
- b) nezvažuji
- c) mám již naplánovaný / určený

## **BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE**

**Jméno autora:** Jaroslava Králová

**Obor:** Andragogika

**Forma studia:** kombinovaná

**Název práce:** Ageing, Stáří a stárnutí na pracovišti

**Rok:** 2013

**Počet stran textu bez příloh:**<sup>1</sup>71

**Celkový počet stran příloh:**<sup>2</sup> 5

**Počet titulů českých použitých zdrojů:** 33

**Počet titulů zahraničních použitých zdrojů:** 6

**Počet internetových zdrojů:** 4

**Počet ostatních zdrojů:** 35

**Vedoucí práce:** PhDr.Pavel Beňo