

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLMOUCI

Filozofická fakulta

Katedra sociologie a andragogiky

Bakalářská práce

Sendvičová generace ve firemní praxi

The Sandwich generation in an experience of company

Diplomantka: Kateřina Vašíčková

Vedoucí diplomové práce: Mgr. Martin Fafejta, Ph.D.

Olomouc 2013

Děkuji Mgr. Martinu Fafětovi, Ph.D. za připomínky a rady k mé bakalářské práci.

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně a v seznamu literatury uvedla veškeré použité informační zdroje.

V Olomouci 29. 11. 2013

.....

Podpis

Obsah

Úvod.....	6
1 Sendvičová („Sandwichová“) generace.....	8
1.1 Definice sendvičové generace	8
1.2 Demografický kontext v českých podmínkách	10
1.3 Psychologický dopad středního věku	11
1.4 Fyzický dopad středního věku	12
1.5 Demografické změny optikou vztahu: zaměstnanec versus zaměstnavatel	14
1.6 Proč se ze společenského hlediska starat o sendvičovou generaci?.....	15
2 Situace sandwichové generace v USA.....	16
2.1 Sandwichová generace jako problém současnosti.....	16
2.2 Finanční potíže v „sendviči“	17
2.3 Možnosti bydlení: „Aneb kam umístit seniora?“	18
2.4 Co pomáhá? Doporučení pro rodiče	19
2.5 Vzdělání jako zdroj prevence?.....	20
3 Situace sendvičové generace v České republice	21
3.1 Ženy jako primární pečovatelé, muži jako pečovatelé doplňkoví (ženská versus mužská otázka)	21
3.2 Slovenský exkurz: Média - obrazy žen ve slovenských médiích	22
3.3 Co ženy potřebují, aby nebyly diskriminovány na základě věku na trhu práce?!	27
3.4 Nedostatek flexibilních forem práce	28
3.5 Přínos vzniku pozice „odborníka pro zátěžové situace“	32
4 Definice sladování práce a rodiny	34
4.1 Rozdílné potřeby závislých osob v závislosti na věku.....	37
4.2 Úkoly pro „vícerolového“ člověka	41

5	Etický paradox	41
5.1	(Ne) Funkčnost rodiny a investice do rodiny	44
5.2	„Větší sandwich jako větší problém“	45
	Závěr	48
	Anotace	50
	Summary	52
	Seznam použité literatury	54

Úvod

Jako téma bakalářské práce jsem si zvolila v českém prostředí doposud téměř neznámý a nově popisovaný fenomén „sendvičové generace“. Tento společensky stále významnější fenomén je úzce spojený s demografickým vývojem v prostředí stárnoucí populace v evropském a americkém kontextu.

Vzhledem k nedostatku primární i sekundární literatury (*v českém překladu vyšla doposud pouze jedna kniha*) konkrétně zacílené na problematiku sendvičové generace jsem se rozhodla, že práci pojmu jako příležitost nashromáždit solidní poznatkovou základnu, která by mohla sloužit jako odrazový můstek pro případnou hlubší diskuzi nad touto problematikou, a zároveň ji obohatím o kazuistické příklady ze své praxe v oblasti sociálních služeb a podělím se o zkušenost s řešením „pečovatelova morálního dilematu“.

Téma se přirozeně rozšířilo i o několik dalších doprovodných jevů, jako např. (ne)funkčnost rodiny, její role a investice do jejích členů jako možný plán na stáří; aigeismus/ anti- aiging; psychosomatika; apod. Zřejmě se tak stalo v důsledku mé snahy o komplexní pojetí tématu, neboť jsem na pečovatele v „sendviči“ snažila pohlížet jako na osobu, která nejen že je z obou stran obklopena rodinnými závazky - *z jedné strany nedospělými dětmi a ze strany druhé závislými stárnoucími předky* – ale zároveň je nucena efektivně sladit svou soukromou a pracovní oblast takovým způsobem, aby byla schopna ve svém zaměstnání fungovat flexibilně.

Ve společnosti zaměřené na podávání vrcholových výkonů a posedlé mladistvým vystupováním není proto snadné pro „ty uprostřed“, aby si udrželi zaměstnání, ba dokonce aby získali nové zaměstnání (*ohrožení aigeismem v případě ztráty zaměstnání v důsledku péče o blízké*).

Zaměřila jsem proto na doporučení pro zaměstnavatele, jak lze efektivně a citlivě zacházet s touto, na trhu ohroženou, skupinou osob (*diskriminační věk 50+*). Podala jsem návrh na vytvoření nové pracovní

pozice v oblasti „Řízení lidských zdrojů“: **odborný poradce pro zátěžové situace**, který by byl pro zaměstnavatele v neziskovém sektoru ze zákona povinný.

V rámci komplexního přístupu k pečovateli jsem se zaměřila na jeho osobnost v psychosociálním kontextu s následnou aplikací načerpaných poznatků z odborné literatury do firemní praxe.

1 Sendvičová („Sandwichová“) generace

Kdo jsou ti, kteří se v současné době dají zařadit do, poměrně nedávno vytvořené, škatulky s označením „sendvičová generace“?

V českých poměrech představuje „*sendvičová generace*“ zcela nově popisovaný fenomén, o němž se prozatím celospolečensky příliš nediskutuje. Dle mého mínění je toto téma zastřené ještě mnoha tajemstvími, která bohužel způsobují osobám, které do ní z definice spadají, nemálo každodenních útrap. Abych přistoupila ke konkrétním faktům.

1.1 Definice sendvičové generace

Definice termínu „sendvičová generace“ existuje pouze několik (vzhledem k její čerstvosti). Z nastudované primární literatury jsem získala pouze tři definice od tří autorů, kteří se pokusili osvětlit tento fenomén.

J. Hasmanová Marháňková označuje termínem sendvičová generace fenomén, „*kdy lidé v produktivním věku s dětmi ještě plně neosamostatněnými přebírají rovněž závazek péče o stárnoucí rodiče*“.¹

Ukázkou poeticky pojaté definice je definice **Kristine Bertini**, která o osobách patřících do sendvičové generace píše jako o lidech, kteří „*dospěli do středního věku a ocitli se mezi svými nezaopatřenými dětmi a stárnoucími rodiči jako náplň do sendviče: pečují, obstarávají a naplňují to, co se jeví jako nekonečné: příliš početné a někdy až závratné potřeby jak jejich potomků, tak seniorů v rodině*“.²

Charles R. Roots mluví o sendvičové generaci jako o „*dospělých ve středním věku, kteří se často nacházejí v období života, kdy jsou uvízlí a*

¹ HASMANOVÁ MARHÁŇKOVÁ, J. „Sandwichová generace“ – kombinování práce a péče o závislé členy rodiny (dětí a seniory). Praha: Gender Studies, 2011, s. 12.

² BERTINI, K. *Sendvičová rodina (Souběžná péče o malé děti a seniory)*. Praha: Portál, s.r.o. 2013, s. 13.

někdy rozpolcení mezi dvěma generacemi, jednou starší a druhou mladší. A obě z nich potřebují péči a vedení.“³

Mně osobně přijde velmi sympatické teoretické zpracování K. Bertini (*viz předchozí*) s tím, že bych ho zjednodušila o to, že se jedná zejména o ženy ve středním věku, které stojí uprostřed generací vyžadující péči (o ještě neosamostatněné děti a stárnoucí rodiče, prarodiče) a zároveň musí nutně kombinovat svůj vlastní soukromý život a svou práci (o niž se pochopitelně v tomto „diskriminačním“ věku bojí přijít) se dvěma odlišnými závazky péče.

Dytchwald zachází ve svých představách ještě o krok dál. A popisuje „tzv. **matrix rodinu (rodina budoucnosti)**, která má následující atributy:

- a) Zaměřena na dospělé (nižší porodnost; vyšší délka života – většina rodinných vztahů nebude navázána mezi dospělými a dětmi, ale mezi dospělými navzájem)
- b) Bude transgenerační (bude více zaměřená na přátelství a volnou volbu než na krevní pouta a povinnosti)⁴

Roots vysvětluje **prvky vzniku „sandwichové generace“**:

- a) Prodloužená délka života.
- b) Chronické nemoci - dnes je většina seniorů dlouhodobě nemocná; nemoci nezmizely, ale zároveň už nejsou smrtelné.
- c) Rodiny mají méně dětí – tudíž bude méně potenciálních pečovatелů, kteří by se postarali o své rodiče.
- d) Zvýšení počtu vdov/vdovců.
- e) Ženy už nepečují jen o rodinu, ale chodí do zaměstnání.

³ ROOTS, R. CH. *The sandwich generation: Adult Childern Caring For Aging Parents*. New York: Garland Publishing, Inc., 1998, s.5.

⁴ DYTCHWALD, K. *Age Wawe* in ROOTS, s.89-90.

1.2 Demografický kontext v českých podmínkách

Nyní se zaměřím na české prostředí a jeho demografický kontext.

Pro vývoj jsou důležité tyto *společenské trendy*:

- 1) Odkládání rodičovství do vyššího věku.
- 2) Stárnutí populace.
- 3) Rodinná solidarita a péče.

Dle Českého statistického úřadu se průměrný věk rodičů při narození dítěte se za posledních 20 let zvýšil asi o 5 let. Průměrný věk matky při narození dítěte: 1993: 25 let, 2010: 29,6 let. Průměrný věk matky při narození 1. dítěte: 1993: 22,6 let, 2010: 27,6 let. Podíl matek do 17 let: 1993: 1,8 %, 2010: 0,7 %.

Věkový posun je patrný i ze zvyšujícího se podílu dětí narozených matkám mezi 30. a 35. rokem věku. Po celá 90. léta tvořily největší podíl děti narozené matkám ve věku 20 –24 let. Postupně se jejich podíl snižoval (z téměř 46 % v roce 1992 na 14,2 % v roce 2006) a v roce 2006 se nejčastěji rodily děti matkám ve věkové skupině 25 -29 let.⁵

Jako první jsem zmínila „*odkládání rodičovství do vyššího věku*“, které je vypočítané na procenta. Co to ale znamená pro lidi ve středním věku, kteří se ocitli v sendviči? Dopadá „to“ na ně zejména psychologicky a fyziologicky. Vše navíc se stěžuje *procesem stárnutí*.

⁵ Zdroj: Český statistický úřad, Ženy a muži v datech 2011, a Věk matky při narození dítěte se stále zvyšuje, 2009. Dostupný z WWW:

http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/vek_matky_pri_narozeni_ditete_se_stal_e_zvysuje [cit. 1. 11. 2013]

1.3 Psychologický dopad středního věku

Střední věk lze definovat jako *období přehodnocování a přechodu*.⁶ Střední věk může být *dlouhodobě trvajícím obdobím (mezi 40-60 rokem života)*, které silně akcentuje přehodnocování dosavadního života. Zároveň lidé v tomto období přemýšlí nad tím, jak dále pokračovat, aby zbývající část života prožili kvalitněji, možná smysluplněji. Zde záleží na vyhodnocené skutečnosti - jak svůj dosud prožitý čas člověk hodnotí, což v sobě zajisté zahrnuje, jak je spokojený se svou prací, rodinnými a společenskými vztahy, atd.

Někteří lidé v tomto věku intenzivně zažívají tzv. „**krizi středního věku**“. Může se jednat o krátkou epizodu, v níž se osoba zmítá *v emocionální krizi, která v něm může vyvolat potřebu radikální změny*. Při hodnocení zpětně může osoba pociťovat nespokojenost. Tento stav popisuje Carlo Strenger následovně: „*Na svůj život může člověk nahlížet jako na „ústřední výtvar“: existenciální prožitek toho, že člověk vytvořil život, který skutečně vyjadřuje jeho individualitu, lze nazvat autorskou silou.*“⁷

Toto zhodnocení může vyvolat existenciální krizi smyslu spojenou s reálným pochopením, že osoba již dosáhla pomyslné poloviny života a smrt se nezastavitelně blíží. Sil ubývá = zkrátka stárneme.

Přichází zjištění, že už nemám tolik sil, ale přitom se musím starat o své ještě nedospělé děti, stárnoucí (možná i nemocné) rodiče a zároveň nepolevit v pracovním nasazení (mladí a výkonní kolegové představují přílišnou hrozbu!).

V takovém případě může na osobu ve středním věku plnou vahou dopadnout (doslova fyzicky) zjištění, že se začíná projevovat přirozené zpomalování. Zrovna v období, „kdy si to člověk nemůže dovolit“! Musí

⁶ LIVSON, F. in BERTINI (2013). *Paths to psychological Health in the Middle Years*. New York: Academic, 1981.

⁷ STRENGER, C. in BERTINI (2013). „*Paring Down Life to the Essentials*“. Vol.26. 2009, s.250.

napnout veškeré síly, aby každodenně naplňoval velmi rozdílné potřeby svých dětí a rodičů (příp. prarodičů) a zároveň dostávat svým pracovním, partnerským ale také společenským povinnostem. Vztahy nepočkají, až bude vše hotové!

Charles R. Roots radí, že zde je nesmírně důležité nezapomínat na udržování se v *dobré fyzické kondici*. Fyzickým cvičením lze zlepšovat kondici krevního oběhu a flexibilitu. Nejlepší je začít s chůzí a joggingem; při 50 min chůzi třikrát týdně dochází ke zlepšení kardiovaskulárního systému o 27 procent a zároveň s ním se lepší i psychika, vyvolávající pocit nezávislosti, která je pro pečovatele pocitem naprosto povznášejícím.

1.4 Fyzický dopad středního věku

Je pochopitelné, že střední věk nemusí automaticky znamenat příchod *nemoci*, ale představuje úrodnou půdu pro její projevení se, neboť pečující osoba (většinou žena mezi 40-65 rokem) postrádá čas, aby se věnovala péči sama o sebe. Veškeré své potřeby potlačuje a přenechává na později, „až na ně dojde řada“.

Dle zásad fungování *psychosomatiky* je ovšem logické, že musí dojít k situaci, kdy si tělo řekne o pomyslnou stopku a našeho virtuálního pečovatele zastaví v okamžiku, kdy nejvíce potřebuje „zabrat“ (např. blíží se uzávěrka v zaměstnání; do domu se stěhuje babička, o kterou je třeba se postarat, což s sebou obnáší obstarat pro ni pečovatelku a uzpůsobit tomu chod celé rodiny, atd.).

Načrtnutá situace připomíná propuknutí *apokalypsy*. Zajisté u pečující osoby (potažmo i u partnera, pokud se v domácnosti nachází) může vyvolat mnoho stresu, který navíc ve spojení s projevy psychologického a fyziologického stárnutí může mít fatální důsledky pro fungování osoby ve všech sférách jejího života (partnerského, pracovního a společenského), což může zpětně vyvolat, onu již popisovanou, existenciální krizi. Pokud v tuto

apokalyptickou dobu nenastoupí „*sebeobrana*“ ze strany pečovatele, nebo případné upozornění ze strany jeho okolí, může způsobit stav jeho naprostého zhroucení.

Pečovatel má na vybranou. Buď se k této situaci postaví čelem, nebo se jí nechá pohltnout. Sebe vidí na posledním místě v pomyslném žebříčku důležitosti, a proto se vzdá všech svým potřeb. Jednoduše se upozadí!

Klinická psycholožka Kristine Bertini na základě svých zkušeností „zesandwichované matky a dcery“ (na jedné straně s péčí o své nedospělé děti a na straně druhé s péčí o matku s Alzheimerovou nemocí) radí pečovatelům jak postupovat, aby zvládali sladit tyto vzájemně velmi odlišné nároky na péči a zároveň aby dostávali svým pracovním povinnostem s jistou grácií stárnoucí osoby, která již nabyla mnoho zkušeností a má i nadále čím obohacovat své okolí. Na základě svých osobních zkušeností a teoretických znalostí klinického psychologa sestavila tzv. „*krédo pečovatele*“⁸. Považuji ho za inspirativní pro praktické využití. Uvedu zde ve zkratce jednotlivé body tohoto kréda:

- 1) **Mám na vybranou** – záleží na mém osobním rozhodnutí, zda budu tento den (ne) šťastný; vědomě sleduji své myšlenky, pokud budou negativní, včas je změním v pozitivnější uvažování.
- 2) **Budu se stavět na první místo** – pokud člověk má sebe na prvním místě, je schopen o svou rodinu pečovat s láskou.
- 3) **Udělám si čas na sebe a na partnera** – mohu si udělat každý den čas na sebe a na partnera a dokážu to; potřebuji-li mít čas jen pro sebe, najdu si své útočiště a rodinu o tom informuji; partnerovi dávám denně najevo, že je pro mě důležitý.
- 4) **Zavedu rutinu** – snížením chaosu v sobě posilujeme pocit kontroly nad svým životem.
- 5) **Požádám o pomoc** – obrátím se s žádostí o pomoc na svého blízkého přítele, nebo si najmu výpomoc, apod.

⁸ BERTINI, s. 130.

- 6) **Mohu říct ano, možná, později nebo ne** – je potřeba dělat hodně věcí a zároveň si nastavit hranice; rozhodnu-li se, že něco udělám, budu ohledně toho pozitivní, protože je to moje volba.
- 7) **Budu věnovat pozornost vlastním pocitům a potřebám** – intenzivněji si všímám svých pocitů a v okamžiku, kdy se cítím přetížený, řeknu dost a požádám třeba i o profesionální pomoc.
- 8) **Budu si připomínat, že tohle je jediný život, který mám** – potřebuje-li si pečovatel sám pro sebe obhájit čas určený ryze sám pro sebe, měl by si uvědomit, že jeho život patří jen jemu a jeho štěstí je na něm závislé.

Shrnu-li krédo pečovatele ve zkratce, je nezbytné, aby se pečovatel v první řadě zaměřil sám na sebe (své pocity, zdraví, vztahy), neboť jedině tak je schopný láskyplně věnovat svou pozornost a péči druhým (ať už dětem, rodičům i partnerovi). Fyzické vyčerpání a citová vyprahlost vedou k rozpoložení, které vyvolává nepřátelství a hněv, což neprospívá ani pečovateli, ani opečovávanému, ani celospolečenskému naladění. Čím se dotýkám dalšího tématu.

1.5 Demografické změny optikou vztahu: zaměstnanec versus zaměstnavatel

Na což nedostatečně pružně reagují zaměstnavatelé těchto zaměstnanců. Většina pracovišť nenabízí ideální podmínky ani tvůrčí způsoby, jak by zaměstnanci mohli zvládat své stárnutí tak, aby silně nepocíťovali neustálý tlak na výsledek a konkurenci. Dokonce část zaměstnanců se v zaměstnání snaží utajit, jaká je jejich domácí situace v obavě, aby jim tato informace neuškodila.

Dvě až tři směny v podobě zaměstnání, péče o děti a péče o rodiče zajisté představují vysoké psychické, fyzické ale také finanční zatížení, které pečovatel nemusí nutně zvládat. Zejména finanční otázka nabývá, v dnešní době finanční krize a zároveň zvýšených materiálních nároků na vše, včetně základních životních potřeb (potravin, bydlení, ošacení, atd.), na ožehavosti tématu. Tato problematika na sebe nabaluje efektem sněhové

koule další související témata: stárnutí populace - důchodové reformy; *demografické změny ve složení zaměstnanců – střety generací X* (věkové rozmezí 1965 – 1982), *Y* (1985-1995) a *Z* (od poloviny 90. let do současnosti); neplacená práce v domácnosti (zejména ženská otázka: „*feminizace chudoby*“); **věková diskriminace pro lidi 50+ na trhu práce**; zdravotní a jiné problémy (přílišný stres; pokles produktivity) projevující se u pečovatелů, atd. Tím vším (i mnohými dalšími jevy) se budu zabývat v následujících kapitolách.

1.6 Proč se ze společenského hlediska starat o sendvičovou generaci?

Začala bych tím, že péče o své blízké je z mnoha důvodů ve společnosti vnímána jako **morální a etická**. Tím, že stát a zaměstnavatel vytvoří „osobě v sendviči“ vhodné podmínky pro její seberealizaci, umožní tím zároveň naplnit životní potřeby pečovatele.

Začne-li se stát ve zvýšené míře starat o sendvičovou generaci, ucelí tím a zároveň posílí koncept „rodinné politiky“. Osvětou v soukromém a veřejném sektoru dojde k tomu, že stát bude muset reagovat na demografické změny ve společnosti, čímž se mu sníží výdaje na předčasně důchody a pracovní neschopnost „zesandwichovaných“, navýší se zaměstnanost.

Bude-li zaměstnavatel pečovat o svého „sendviče“ (zkratka pro osobu ve středním věku nacházející se v situaci, jakou jsem popsala jako spadající do sandwichové generace), nebude mu s jeho odchodem do důchodu (nebo předčasněho důchodu v důsledku péče o nemocného předka, apod.), odcházet, i v dnešní době tak ceněné **know-how**. Nesníží se mu prospěšná **diverzita týmů**. A v neposlední řadě se mu péčí o „sendviče“ **sníží i finanční náklady na náborů a zaučování nových zaměstnanců**.

„Zesandwichovanému“ se uleví v mnoha oblastech. Nejvýrazněji se projeví v možnosti harmonicky sladit pracovní a soukromý život tak, aby péče o druhé nebyla tak vysilující jako doposud, čímž se navýší produktivita a celková životní spokojenost zaměstnance. Sníží se mu možné obavy z budoucí finanční situace, neboť *předčasný důchod* (zvolený z důvodu péče o své předky) s sebou nese *vidinu chudoby ve stáří*.

V této souvislosti se objevuje termín „*feminizace chudoby*“. Fakta dokládají, že pečovateli jsou ve většině zemí světa, ve kterých se tento fenomén popisuje, ženy ve věku cca od 40 -60 let. Nejvíce je diskutovaný, v literatuře popsáný a v průzkumech vyčíslený v USA.

2 Situace sandwichové generace v USA

„Fenomén sendvičové generace je nyní v USA oficiálně registrovaný v celostátním seznamu významných událostí a červenec je tam měsícem sendvičové generace“⁹. Podle výsledků průzkumů společnosti Pew Research Center o něco více než jeden z osmi Američanů ve věku 40 až 60 let pečuje o své rodiče a sedm až deset miliónů dospělých pečuje o své stárnoucí předky na dálku. Do kategorie sendvičové generace tak v roce 2013 v USA spadá více než 42 miliónů žen¹⁰.

2.1 Sandwichová generace jako problém současnosti

Sandwichová generace představuje současný problém – v roce 1978 bylo v USA 11 miliónů vdov a vdovců. Jedna ze tří žen žila sama. Otázka zní: „Kdo se o ně bude starat?“. Zároveň se zvyšuje délka života, přibývá

⁹ BERTINI, s. 16

¹⁰ BERTINI (2013), s. 16. Merrim- Webster Dictionary. Dostupný z WWW: [http:// www.merriam-ebster.com/dictionary/sanwich+generation](http://www.merriam-ebster.com/dictionary/sanwich+generation).

lidí starších 65 let (v roce 1984 28 mil.). Tradičně se stará rodina (zejména ženy), ale to už nestačí, musí přijít *institute*.

Dříve se o rodiče staraly jejich děti (zvyk z tradiční zemědělské společnosti). S přechodem do industriální společnosti je toto často nemožné (lidé se stěhují za prací; ženy jsou také v práci a už se nestarají jen o rodinu). Rodiče, když pozbývali síly, přestali pracovat, odstěhovali se do výmínku a zůstali začlenění do rodinného života. Také dále rozhodovali o dění na statku – měli stále moc, a proto byli také respektováni. Dnes už toto není. *Se ztrátou produktivity ztrácí respekt.*

V současnosti už rodiče nežijí s dětmi, ale 84 procent lidí starších 65 let žije ve vzdálenosti do hodiny jízdy od dětí. Čtyři z pěti rodičů vidí své děti minimálně jednou za týden.

Nabízí se otázka: „Co je to vlastně rodina?“ „Rodiny nejsou jen skupiny jednotlivců. Jsou to skupiny lidí, které mezi sebou mají vztah. O většinu (u malých dětí téměř o všechny) potřeb se stará rodina. Proto je pro ně důležitá investice, aby zachovaly skupinu tak, aby se navzájem mohly starat o své potřeby.“¹¹

Roots píše o *problému tří generací* – prarodiče stárnou, rodiče se po odchodu dětí potýkají se *syndromem „prázdného hnízda“* a děti se pokoušejí být nezávislé - tyto problémy mohou rodinu buď stmelit, nebo rozbít.

2.2 Finanční potíže v „sendviči“

Žít v „sendviči“ s sebou přináší také finanční problémy. Dříve byli rodiče úplně závislí na dobré vůli dětí – častou motivací bylo dědictví – půda, statek. Zatímco dnes peníze představuje minimální základ.

¹¹ SWITZER, D. Pastoral Care Emergencies in ROOTS, s.10

Tři **fáze finanční situace** – akumulace majetku, udržení (starání se) o majetek a distribuce majetku. Děti často podporují rodiče finančně, ale i 45 procent rodičů starších 65 let podporuje děti a vnoučata.

V mnoha případech je rodina ochotná pomoci, ale nemůže. Přicházejí na řadu otázky typu: „Chtějí rodiče, aby se o ně děti staraly? Jakou pomoc a jak často ji poskytovat? Někteří rodiče mívají pocit, že v minulosti se děti staraly o své rodiče více. Roots tvrdí, že to není pravda: „Nikdy to nebylo ideální (často druhotné důvody – zejména dědictví).“

Jak už jsem zmínila výše, rodiny jsou ochotné pomoci, ale finance pro ně mohou představovat závažný problém, a proto je důležité mít **plán na stáří** (formou připojištění, až se člověk o sebe nebude moci postarat).

O jednu třetinu seniorů se starají buď partner/ka nebo děti – hlavně ženy. Podle studie *ženy s vyšším příjmem* jsou spíše „**pečovatelkami - manažerkami**“ – péči zařídí a zaplatí; zatímco *ženy s nižším příjmem* **pečují samy**.

2.3 Možnosti bydlení: „Aneb kam umístit seniora?“

Možnosti bydlení pro seniora: Roots hodnotí jako ideální **ECHO bydlení** (samostatný přístavek za domem pečovatelů). Jako další variantu navrhuje tzv. **Covenant village** – „městečko seniorů“, kde se o ně postarají; nebo **asistenční program** ve formě **domova důchodců**, kde se seniorům dostává základní péče a mají zde zabezpečené jídlo. Nebo **denní program** – dojíždí se za seniory domů (dostávají jídlo i zdravotní péči). **Náhradní rodinná péče pro seniory** – přestěhují se do domu k nějakému člověku, který je pro tuto péči speciálně vyškolen.

Existuje dnes mnoho společností (např. IBM), které poskytují služby svým zaměstnancům, kteří se starají o své rodiče. Zřizují poradny; poskytují úlevy na daních; nebo přímo poskytnout určitou finanční částku

zaměstnancům. Např. společnost Stride Ride otevřela *denní „pečovací“ centrum pro děti a rodiče svých zaměstnanců* (55 dětí, 24 seniorů), kde mají samostatné i společné prostory. Starají se nejen děti, ale i sousedé, kluby, církve, přátelé. Odhadem 22,4 miliónů dobrovolníků (z toho 12,4 procent těch, kteří se starají o seniory a jsou sami starší 65 let).

2.4 Co pomáhá? Doporučení pro rodiče

Užitečným pomocníkem je *smysl pro humor*. Roots pro odlehčení uvádí vtip: „Ve 20 Vám odejdou oči, ve 30 kolena, ve 40 záda, v 50 hlava a někdy mezi tím sex“.

Dalším doporučením je, aby *rodiče předali svým dětem* (př. vnoučatům) *poznámky obsahující důležité dokumenty*, vzpomínky, finanční dokumenty, pojistky, seznam hodnotných věcí, přání ohledně pohřbu, kontakt v případě nouzové situace.

V USA hrají významnou roli *církvě*, které se mají starat o staré; podporovat a dodávat odvalu sandwichové generaci. V křesťanských církvích roste podíl seniorů, a proto se vytváří programy, komunity, které by měly odpovídat potřebám seniorů.

Podle E. McKinney¹² lze mluvit o pěti hlavních starostech ve stáří:

- 1) Zdravotní problémy
- 2) Finanční problémy
- 3) Smrt partnera/ky a vdovství
- 4) Úbytek fyzických sil
- 5) Ztráta identity (izolace, zejména po ztrátě partnera)

Rolí církve je podporovat a posilovat rodinu jako základní *„Boží jednotu ve společnosti“*. Rodina je zodpovědná za duchovní, emoční a fyzický vývoj svých členů¹³.

¹² MCKINNEY, E. Just Between Us in ROOTS, s. 79.

¹³ ROOTS, s. 81.

Roots interpretuje výsledky výzkumu, který se vymezuje proti následující tvrzení: „Sandwichová generace se musí starat o seniory, neboť oni sami nejsou schopní a nechtějí a také že senioři chtějí být nečinní a nic nedělat“.¹⁴

Výzkum předpokládá, že **rodina bude i nadále číslo jedna v péči o seniory** a že vláda bude řešit *ekonomickou zátěž*, kterou toto sebou přinese. Tím, že umožní seniorům si přivydělat i v důchodu. Poukazuje na důležitost rodinných sešlostí a komunikace. Rodina by se měla shodnout na společné představě, jak bude péče reálně probíhat a jak si ji senior představuje. ***Rodina by měla pracovat jako tým!***

2.5 Vzdělání jako zdroj prevence?

Roots popisuje průběh kurzu, který byl uspořádán pro zájemce z řad reálných/ potenciálních pečovatelů po dobu 12 týdnů:

- 1) 1. týden: „**Historie péče o rodiče**“ (fenomén sandwichové generace, hodnoty)
- 2) 2. týden: „**Bible a péče o rodiče**“ (příkázání – jak je dodržovat?)
- 3) 3. týden: „**Interakce se seniory**“ (diskuze se seniory)
- 4) 4. týden: „**Požadavky pro péči o rodiče**“ (zkoumání vlastního zázemí a charakteru)
- 5) 5. týden: „**Poznat, co je možné**“ (právní stránka)
- 6) 6. týden: „**Církev a péče o rodiče**“ (myšlenka nových programů, komunity?)
- 7) 7. týden: „**Těžká rozhodnutí 1**“ (Alzheimer; eutanazie)
- 8) 8. týden: „**Těžká rozhodnutí 2**“ (finanční situace)
- 9) 9. týden: „**Těžká rozhodnutí 3**“ (poslední vůle; správa peněz)
- 10) 10. týden: „**Návštěva místního domova důchodců**“

¹⁴ ROOTS, s. 93

11) 11. Týden: „*Ohodnocení semináře*“

12) 12. Týden: „*Rodinné setkání*“¹⁵

3 Situace sendvičové generace v České republice

Vzhledem k tomu, že v České republice není pojem sendvičová generace prozatím příliš rozšířeným fenoménem, nejsou k dispozici přesné údaje, kolik procent Čechů se reálně nachází uprostřed sendviče. Dá se ovšem předpokládat, že poměr bude obdobný jako v USA, neboť stejně jako v USA i potenciální čeští pečovatelé tvrdí, že je morální, aby se o své stárnoucí rodiče staraly jejich děti. S tím souhlasilo 84% Čechů a Češek¹⁶, což je poměrně ***silný morální imperativ*** na to, aby se děti v případě nemohoucnosti svých rodičů o ně postaraly (ať už by jim poskytly přímou péči, nebo zajistily profesionálního pečovatele). Dle Hasmanové¹⁷ „*2/3 dcer a 1/3 synů je ochotná svým rodičům poskytnout domácí péči. Zároveň dcery i synové vyjadřují větší ochotu poskytnout péči své matce. Zjištění se odvozuje z toho, že pokud by dítě mohlo pečovat pouze o jednoho z rodičů, zvolilo by 5x častěji matku než-li otce*“. S čímž velmi úzce souvisí pojetí péče jako ***ženské otázky***.

3.1 Ženy jako primární pečovatelé, muži jako pečovatelé doplňkoví (ženská versus mužská otázka)

V českých poměrech je v důsledku ***socializačních vzorců a genderových stereotypů*** poměrně silně zakořeněna představa, že ženy jsou těmi primárními pečovateli, tedy těmi kdo se především starají o svou ***závislou osobu*** (ať už děti nebo rodiče). „*Ve společnosti se automaticky očekává, že pečovatelsví a rodinné závazky musí ležet na bedrech ženy,*“ říká Nina Bosničová ze společnosti Gender Studies.

¹⁵ ROOTS, s. 84- 87

¹⁶ BERTINI, s.17

¹⁷ MARHÁNKOVÁ HASMANOVÁ , op.cit

Primárně se tedy jedná o ženskou otázku, s níž lze spojit další jevy: *nižší platové ohodnocení žen vykonávající stejně kvalifikovanou práci v porovnání s muži; nižší důraz na budování kariéry; nízká míra zaměstnanosti žen v předdůchodovém věku 60-64 let*, atd.

3.2 Slovenský exkurz: Média - obrazy žen ve slovenských médiích

Jean Baudrillard: „masová média svět nejen „reprezentují“, ale taktéž nám ho ve větší míře definují, jaký tento svět ve skutečnosti je.“¹⁸ Média mají také sociální moc (nejen politickou)- skrze média se produkuje jazyk, kterým se vytváří sociální prostor, který obsahuje stereotypy, statusy, role a mnoho dalších sociálních jevů.

Parafrázuji-li Pierra Bourdieua, je možné pozici médií, při reprezentování a reprodukování jednotlivých diskurzů, vyjádřit metaforou brýlí. „Novináři mají speciální brýle, přes které některé věci vidí a jiné ne, přitom ty, které vidí, vidí určitým způsobem.“¹⁹

Média jsou jedním z faktorů, které ovlivňují postavení žen na trhu práce i v širší společnosti. Jaký obraz žen média dnes vlastně nabízí? „Na první pohled se zdá, že většinou příjemné. Ženy v nich často vystupují jako *obětavé, starostlivé, milující, nezištné v každém věku* – a ještě k tomu přitažlivé. Často jsou také *úspěšné ve veřejné sféře*- jako umělkyně, *manažerky*, vědkyně či nositelky jiných profesí“.²⁰

Odpověď na tuto otázku autorka opírá o výsledky obsahové analýzy vybraných tištěných médií (z kapacitních důvodů upustila od analýzy elektronických médií, která ovšem hrají dominantní roli při formování

¹⁸ GIDDENS, A. 1999, s. 373. In BÚTOROVÁ, Z. a kol. *Ona a on na Slovensku (zaostrené na rod a vek)*. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, 2008.

¹⁹ BOURDIEU, P. 2002. In BÚTOROVÁ, tamtéž, s. 15-16

²⁰ BÚTOROVÁ, s. 293

obrazu žen). Výsledkem je, dle Bútorové, že „*ženy ve zralém věku čelí vícečetným stereotypním představám, které se váží na jejich rodové a věkové určení*“.

Bútorová vychází z předpokladu, že „*bližší poznání mediálního ztvárnění žen všeobecně a žen ve zralém věku jednotlivě pomůže lépe pochopit vliv médií na každodenní život žen, jako i jejich postavení na trhu práce v širší společnosti*“.²¹

Tato kvalitativní metoda obsahové analýzy byla aplikována na vybraných denících a časopisech v rámci projektu „*Plus pro ženy 45 plus*“²². Při prezentaci výsledků obsahové analýzy vychází Bútorová z teoretických východisek *pojmového rozlišení rodu a pohlaví*²³.

V tradiční společnosti byly pozorovatelné rozdíly mezi muži a ženami vysvětlovány jako rozdíly vyplývající z *biologických predispozic (rodem= genderem)* a jejich zevšeobecněním vzniklo mnoho *stereotypizujících přístupů k ženskosti a mužnosti*. Pro naše potřeby může být ilustrativním příkladem tvrzení, že ženy jsou submisivnější osoby s pečovatelskými sklony, zatímco muži jsou tvrdí a sebejistí se sklony k sebestřednosti.

U konkrétních jedinců můžeme takové jednání samozřejmě vypožorovat, ale nemůžeme takto generalizovat gender a tzv. „házet všechny do jednoho pytle“, neboť muži a ženy jsou především lidé, kteří jsou nějakým způsobem zformováni (*viz. enkulturace, akulturace, socializace a jiné*).

Nabízí se otázka, *zda je skutečně odsouzeníhodné, že žena není ochotná převzít péči o své stárnoucí nemohoucí rodiče a za tuto službu je ochotná zaplatit profesionálnímu pečovateli, který svou práci považuje za své poslání. Tedy pracuje svědomitě. Ke klientovi přistupuje s maximální*

²¹ BÚTOROVÁ, s. 294

²² výsledky publikované samostatně. Dostupné z WWW: <http://esfem.sk>.

²³ důsledek druhé vlny feminismu a jí motivované vědecké bádání v 70. letech 20. století

možnou péčí, přičemž neřeší své soukromé povinnosti (*jako by to zajisté dělalo časově vytížené dítě- pečovatel*).

Dle mého názoru takto vyřešená situace (pomoc pečovatele) prospívá všem zainteresovaným osobám. Rodič může pocítit skutečné účastenství na svém životě, neboť se mu může pečovatel věnovat v maximální možné míře a zabezpečovat všechny jeho *psychosociální potřeby (včetně fyziologických)*.

Dítě „manažer“ získá čas na zajištění běžného chodu domácnosti, péči o děti, partnera a v neposlední řadě vyšetří čas sám pro sebe. Dítěti se zřejmě „uvolní i hlava“ a bude moci efektivně vykonávat svou práci, čímž sníží riziko, že by ztratilo práci. Jak jsem již napsala výše, není snadné v dnešní společnosti, zaměřené na výkon a posedlou mládím, znovu nalézt nové zaměstnání.

S propagovaným **kultem věčného mládí** souvisí fenomén tzv. **anti-agingu**, tj. **medicína proti stárnutí**. Anti-aging medicína je „*nově vzniklá medicínská specializace, jejímž cílem je dosáhnout co nejlepšího možného zdravotního stavu člověka a zároveň zbrždění procesu stárnutí jeho organismu.*“²⁴

Mediálně velmi výrazně propagovaná snaha zastavit projevy a zmírnit příznaky stárnutí představují úrodnou půdu pro byznys, který přirozeně reaguje na zvýšenou poptávku po dokonalých tvářích a tělech (i po klimaktériu žen i mužů). Naše konzumně založená společnost má opět možnost ukojit svou nově vytvořenou pseudopotřebu (*ve skutečnosti uměle vytvořená potřeba, která je prezentována – v reklamě, společností- jako nedostatek v případě, že nevládníte předkládaný produkt*)!

Zejména z elektronických médií na nás každodenně útočí ekonomizující rady o tom, jak žena může přispět k udržení vrtkavého rodinného štěstí. Úvahy typu- „*Nekupte si nová prsa, když jsou v akci a ta vaše už nejsou tak pevná jako zamlada! Uvítá to i manžel. Kupujete si prevenci! Až na manžela dolehne krize středního věku, snížíte (svou dobrou*

²⁴ Anti- aging. Dostupný z WWW [http:// a2c.cz](http://a2c.cz) [14. 10. 2013]

investicí) jeho potřebu pořizovat si mladší milenku/ potenciální novou partnerku, čímž zároveň investujete do zachování rodinného štěstí (majetku). A to se vyplatí!“ - dnes už asi nikoho nešokují.

Je praxí prokázané, že žena může svým atraktivnějším vzhledem zvýšit šanci, že získá nové zaměstnání, neboť bude působit mladším dojmem, čímž si zvyšuje pravděpodobnost, že zaujme. Zároveň působí flexibilněji a otevřeněji než její vrstevnice bez plastických vylepšení nebo bez péče anti-aging kliniky. Opět se tím vracíme k zažitým stereotypům, které se vynořují jako hluboce zakořeněné v „*pomyslné mysli naší společnosti*“.

Diskriminace na základě věku je ostatně již pojmenovaný a popisovaný fenomén, tzv. **ageismus**. Původní a dodnes pravděpodobně nejrozšířenější definice dle Butlera hovoří o ***ageismu jako o stereotypizování a diskriminaci lidí pro jejich stáří*** (opisován synonymem „věková diskriminace“ nebo „diskriminace na základě věku“)²⁵.

K těmto stereotypům patří dobře známé společenské nerovnosti a dělba práce. V minulosti považované jako kopírování biologické přirozenosti (tedy dané a neměnné), čímž se dodnes společenské nerovnosti ospravedlňují. Proti biologizujícímu vysvětlování přirozených rozdílů mezi muži a ženami vystupovala socioložka Ann Oakley, která výstižně formulovala, že „*pravdou je, že každá společnost vychází z biologického pohlaví jako ze základního kritéria, ale za tímto výchozím bodem se už žádné dvě kultury neshodují na tom, že je pohlaví odlišuje jeden od druhého...Každá společnost věří, že právě vymezení rodu zodpovídá biologické dualitě pohlaví.*“²⁶

V poslední době silně vnímám zvýšenou poptávku po výsledcích zpopularizovaných vědeckých výzkumů (*díky masovému působení elektronických médií*) na téma (*lidově řečeno*) : „Proč jsou ženy z Venuše a muži z Marsu. Levá hemisféra je mužská, pravá je ženská, apod.“

Dle mého mínění mají lidé zvýšenou potřebu uvádět tyto

²⁵ Ageismus. Dostupný z WWW [http:// ageismus.cz/?m=2](http://ageismus.cz/?m=2) [cit. 28. 10. 2013]

²⁶ OAKLEY, A., 2000, s. 121. In BÚTOROVÁ tamtéž.

„nesrovnalosti, nespravedlnosti na pravou míru“. Obojí pohlaví se cítí dotčeno generalizujícími tvrzeními typu: „žena nemůže být z podstaty dobrý řidič; muž se neumí postarat o domácnost, apod.“ Zejména v dnešní době, kdy často mužské a ženské role splývají, se jeví jako nesmyslné stavět si takové genderové předsudky do života.

Jacková, M. a Pietruchová, O. se v příspěvku „Rodina a práce – dobré praxe ze Slovenska“²⁷ zabývají důležitostí souladu rodinného, resp. soukromého a pracovního života. Zdůrazňují, že tato problematika patří na Slovensku k politicky nejvíce reflektované otázce v oblasti rodové (ne) rovnosti, ale také představuje palčivou otázku pro aktivní politiku trhu práce a vytváření nových pracovních míst.

Autorky tvrdí, že kdyby se navýšily možnosti žen pracovat v rámci flexibilních forem zaměstnání a zlepšila se dostupnost služeb péče o děti v předškolním věku, prakticky by bylo možné naplňovat politické závazky, které jsou formulované v tzv. **Barcelonských cílech (týkají se zařízení péče o děti** a jsou základem politik EU i členských států zaměřených na sladění pracovního, soukromého a rodinného života).

„Přestože bylo od roku 2002 dosaženo jistého pokroku a členské státy plní své závazky, poskytování péče o děti v rámci EU v roce 2010 dosud neodpovídá vytyčeným cílům.“²⁸

V důsledku toho, že praktická realizace zaostává za politickými závazky, zůstává uplatnění žen (zejména žen s malými dětmi) na trhu práce problematické. Tento stav má neblahé následky a dopady nejen na samotný trh práce, postavení žen a jejich ekonomickou samostatnost, ale také na demografický vývoj země.

²⁷ „Kde to ladí a kde skřípe: *sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě*. Praha: Gender Studies o.p.s. 2012.

²⁸ Péče o děti: Komise vyzývá členské státy, aby zvýšily své úsilí. Dostupné z WWW: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/13_495_cs.htm [cit. 20. 11. 2013]

Na Slovensku vyšel v platnost k 1. 9. 2011 nový Zákoník práce, výrazně zohledňující potřeby rodičů, který přispívá k zintenzivnění úsilí o účinnou podporu zharmonizování pracovního a rodinného života prostřednictvím nestandardních forem zaměstnání (práce na částečný úvazek, pružné formy zaměstnání, atd.). I přes tuto legislativní možnost zůstává podíl pracujících na kratší pracovní poměr nízký (př. zvýšení u žen z 4, 2 % v roce 2008 na 4, 9% v roce 2009 a 5, 7% v roce 2010)²⁹. „*Jedním z důvodů nízkého využívání práce na zkrácený pracovní úvazek ze strany zaměstnance je potřeba dvou plných pracovních úvazků pro finanční zabezpečení rodiny.*³⁰“

3.3 Co ženy potřebují, aby nebyly diskriminovány na základě věku na trhu práce?!

Dle informací ČSÚ (VŠPS, 2010) čelí lidé spadající do kategorie 50+ diskriminaci na základě věku. V důsledku předsudků ze strany zaměstnavatelů mají „osoby 50+“ menší pravděpodobnost, že naleznou práci v některém z *elitních nebo administrativních oborů*. Jednoduše tam kde je potřeba ***vysoká flexibilita, nutnost podávat vysoké pracovní výkony a udržovat vysoké pracovní tempo***, nemají tyto osoby příliš velkou šanci, že budou zaměstnány. Zaměstnavatelé jsou plni ***sociálně vžitých předsudků*** ohledně jejich schopností. Navíc z větší části *odmítají investovat* do jejich *dalšího vzdělávání*, čímž, dle mého názoru, tyto osoby opravdu handicapují v dnešní společnosti, která je posedlá certifikáty a neustálým navyšováním kvalifikace.

Kredencionalismus představuje, dle mého mínění, velké nebezpečí pro osoby 50+ vzhledem pro uplatnění na trhu práce. Nejen že je obtížnější se v tomto věku učit novým poznatkům (vědecky prokázané), ale také požadavek „bez problémů ovládat moderní technologie“ způsobuje velké

²⁹ Gender Studies o.p.s. tamtéž, s. 36

³⁰ Tamtéž, s. 36

psychické vypětí³¹. S tím souvisí i dopad těchto předpokladů na **vnímání osobnostních kvalit**. Tyto osoby mají **snížené sebevědomí**. Nevěří, že mohou najít dobře placenou práci. A v době, mediálně neustále propírané, krize na pracovním trhu mají lidé v předdůchodovém věku velké obtíže při hledání vhodného zaměstnání. Zejména se jedná o problém pro *osoby s nižším než vysokoškolským vzděláním* a pro *osoby trvale žijící v menších regionech*.

V souvislosti s touto negací se nabízí otázka, jak těmto osobám lze pomoci: „Jak jim může vyjít zaměstnavatel vstříc? Tak aby byla zajištěna možnost pracovat? Přestože na tyto zaměstnance doma čekají minimálně dva další náročné závazky.“ A aby bylo možné všechny *pracovní i mimo pracovní (neplacené) činnosti časově, finančně i energeticky zvládat*.“

Mluvme o **harmonizaci kombinování práce a péče o závislé členy rodiny** (děti a seniory). Zjednodušeně se jedná o **slad'ování pracovního a rodinného života**. Důležité v této souvislosti se jeví *nabídka ze strany zaměstnavatele: zda je schopný a ochotný pružně reagovat na časové možnosti svých potenciálních (či stávajících) zaměstnanců*.

3.4 Nedostatek flexibilních forem práce

V ČR stále ještě nejsou příliš využívány **konkrétní systémy podpory**, které by představovaly jisté ulehčení pečujícím osobám a umožňovaly jim praktické sladění soukromé a pracovní sféry. Příkladem takovýchto podob systémů podpory mohou být dle *Health Advocate*:³²

³¹ K tomuto názoru jsem dospěla na základě rozhovorů s několika ženami 60+ (včetně mé 64 leté babičky) a čtením populárních článků na internetu, nemohu však tuto svou domněnku opřít o vědecký výzkum.

³² HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ. op.c. , s.12 - 13

1) Programy umožňující výběr několika dnů (ne)placeného volna

Nabídka několika dnů *(ne) placeného volna*, které jsou využívány k *zajištění péče o závislé členy rodiny*; zaměstnanci mají možnost vybrat si *volný den v krizových situacích spojených s péčí*. Tyto krize mívají často **krátkodobý a nečekaný charakter**, a proto také vyžadují **rychlé a flexibilní řešení** (úraz dítěte nebo babičky; opuštění bytu dezorientovaným dědečkem s Alzheimerovou nemocí; apod.). Skutečnost, že se zaměstnanci dostane okamžitého volna proto, aby si situaci rychle vyřešil, vede k tomu, že takovýto zaměstnanec se také rychle vrátí zpět do zaměstnání a je svým způsobem svému zaměstnavateli vděčný za to, že mu umožnil situaci vyřešit bez zbytečných nepříjemností.

Dle mé zkušenosti s pozorováním vztahů na pracovišti lze říci, že zaměstnanci si cení, pokud se zaměstnavatel přiměřeně zajímá o jejich soukromé problémy. Tuto zkušenost jsem získala v oblasti sociální služeb, kde jsem několik let působila na různých pozicích. A mohu proto konstatovat, že lidé pracující v přímé péči s náročnými klienty, zvýšeně potřebují aplikovat do svého života psychohygienická opatření. Těší je, pokud se jejich nadřízení (nejlépe samotný zaměstnavatel) zajímají o jejich soukromý život. Protože pokud tam je „vše v pořádku“, mají takoví zaměstnanci vyšší zájem pečovat o jiné (než své blízké) s vysokým nasazením. Je psychologicky prokázáno, že lidé, kteří jsou spokojeni sami se sebou, mají vztahy (rodinné, pracovní i společenské) harmoničtější a méně podléhají *negativním myšlenkám směrem k závislým jedincům*.

Bude-li totiž pečovatel sám spokojený s tím, jakým způsobem prožívá svůj život, nebude tolik podléhat nepříjemným (úzkostným) pocitům, kterým se nelze úplně vyhnout, pečuje-li, např. o nemocného (ne-li umírajícího) rodiče, prarodiče nebo dokonce své nemocné (handicapované) dítě.

Nejeden pečovatel se dostal do situace, kdy najednou měl převzít péči o svého rodiče (prarodiče), který již není schopen se o sebe postarat (fyzicky ale třeba i finančně), ale zároveň potřebuje pracovat (dokonce má zvýšenou potřebu navýšit své finanční prostředky) a věnovat svou péči svým ještě nedospělým dětem, kteří vyžadují nejen jejich čas, ale také pozornost, dostatek lásky a finanční zabezpečení. A to není vše, náš virtuální pečovatel začíná cítit první příznaky stárnutí! Co s tím? Přejdeme k dalším možnostem, jak může zaměstnavatel pečovateli prospět.

2) Flexibilní pracovní doba a možnost práce z domova

Jedná se o možnost *flexibilně zacházet se začátkem a koncem pracovní doby*, ale i možnost pracovat z části z domova a být na blízku opečovávaným osobám. Blízkost nemusí být na překážku soustředěnosti, neboť asistence osobě závislé je málokdy nepřetržitá a pečovatele naopak uklidňuje, že může situaci bezprostředně sledovat, což ho v myšlenkách nevytrhuje ze soustředění se na daný pracovní úkon. Podíváme-li se, jaké je *procento ekonomicky aktivních osob*, které využívají *možnost zkrácených pracovních úvazků*, je to přibližně *pět procent*, což „má svůj logický důvod, neboť malý úvazek znamená stejně práce jako plný ale poloviční či ještě nižší příjem.“³³

Reprodukovala jsem pouze názor čtenářky deníku Právo, která byla tázána v rámci rozhovoru, ale domnívám se, že obdobný názor zastávají i mnozí další pečovatelé, kteří přemýšlejí, jak dostatečně finančně zabezpečit chod svých domácností s přihlédnutím k tomu, že všichni členové domácnosti mají neustále se zvyšující nároky.

³³ Ženy v sendvičové generaci. Dostupné z WWW: <http://novinky.cz/finance/310069-nejvice-se-nadrou-zeny-sendvicove-generace.html> [cit. 17. 11. 2013]

V současné době jsme všichni pohlceni lavinou reklamy, která je nebezpečně podprahová. Nejen dětem všech věkových kategorií „napovídají“, co je nutné všechno koupit. Bez čeho se neobejde ani on/ona, ani žádný z jeho/jejích kamarádů!!! A to navzdory vzrůstajícím finančním obtížím (nejen) českých rodin, jež jsou **tradičně dvoupříjmové- jeden příjem** pokrývá odvody na hypotéky, leasingy, nájemné, poplatky za bydlení a nečekané události v domácnosti (koupě nového spotřebiče, apod.) a **druhý příjem** zajišťuje faktický běžný chod domácnosti (výdaje na potraviny, ošacení, apod.).

A vezmeme-li v úvahu, že jeden z příjmů je zkrácený (*třeba i na méně než polovinu než je plnohodnotná odměna za celý úvazek*) a kolik je s ním spojených problémů (*time management; placená pomoc pečovatelky, apod.*), **nepředstavuje v mnoha případech zkrácená pracovní doba přílišný přínos pro rodinu, ale bez těchto prostředků navíc hrozí rodině úplná finanční katastrofa**. V některých případech můžeme hovořit **o propadu do pásma chudoby**.

Dalším prostředkem, jak lze dosáhnout toho, že zaměstnanec bude schopen sladit pracovní a soukromé povinnosti, jsou asistenční programy.

3) Asistenční programy

Tyto programy se prvotně zaměřují na **informovanost zaměstnance i nadřízených** o dané problematice a možnostech pomoci. Může se jednat o **vzdělávací semináře**, které podávají informace o zvládnání péče ale i o různých formách asistence (nebo **zřízení svépomocných skupin pro pečující**).

Některé společnosti (např. Nike, IBM, Exxon Mobil) v rámci asistenčních programů zřídily **pozici odborníka**, „který bude mít danou agendu na starost, včetně distribuce informací a asistence v případě potřeby vyhledávání dalších forem péče či zjednávání jiných forem pomoci“³⁴. Osoba pověřená tímto úkolem může být velkým přínosem nejen pro

³⁴ HASMANOVÁ MARHÁNKOVÁ, op.c., s. 17

zachování psychické pohody zaměstnance, ale také mu pomáhá efektivně zvyšovat produktivitu práce.

3.5 Přínos vzniku pozice „odborníka pro zátěžové situace“

Osobně se domnívám, že vytvoření této pozice v rámci firmy by bylo velmi prospěšné. Zejména bych ji jako **povinnou** zavedla **v sociálních, zdravotních a jiných zátěžových profesích, kde je kladen důraz na práci s klientem**. Všude tam, kde hrozí zaměstnancům v důsledku intenzivní práce s druhými lidmi „**syndrom vyhoření**“. Pracovně bych tuto pozici nazvala jako **„poradce pro zátěžové situace“**, který by mohl spadat do oblasti „**Řízení lidských zdrojů**“.

Ve firmách, ve kterých **jde primárně o zisk**, jsou tedy *ziskové*, bych tohoto odborníka pouze **doporučila** jako „**doplňk pro oddělení řízení lidských zdrojů**“. Ve společnostech, **jimž jde primárně o sociální rehabilitaci a sociální inkluzi cílové skupiny osob**, jsou tedy *neziskové* (o.p.s., o.s. a jiné), bych tohoto odborníka zavedla jako „**ze zákona povinného**“. Pro „**pečovatele z povolání**“ by (vedle supervizora a vedoucího týmu) představoval pomocnou ruku. Jeho činnost by přispívala k předcházení syndromu vyhoření u zaměstnanců, zároveň zaměstnavateli by se **snížily výdaje na dávky nemocenského pojištění v době dlouhodobé pracovní neschopnosti**. A pro zaměstnavatele v náročných sociálních a zdravotních profesích (asistent v přímé péči, apod.) by to v důsledku znamenalo **snížení výskytu vysoké míry fluktuace zaměstnanců**.

Tato změna by finančně prospěla nejen společnostem/firmám, ale současně by ztělesňovala naději pro klienty, kterým často nepochopitelné střídání zaměstnanců „**nedělá psychicky dobře**“. Mohou být zmateni a odchod zaměstnance si „**berou osobně**“. Není výjimkou, že se obviňují z jeho „**ztráty**“.

Pro ilustraci uvedu smyšlenou kazuistiku z praxe v sociální sféře, se kterou se můžeme setkat, odchází-li profesionální pečovatel ze zaměstnání:

„Kdybych jen poslechl Marušku a uklidil po sobě ty hrnce v kuchyni, tak by určitě neodešla.“ Obdobně by mohla vypadat reakce na Maruščin odchod z chráněného bydlení pro lidi s mentálním postižením. A přitom za odchodem virtuální Marie může být skutečnost, že ji onemocněla matka Alzheimerovou nemocí, takže o ní musí pečovat a zároveň se stará o své dvě ještě nedospělé děti, které s ní žijí ve společné domácnosti. S pomocí manžela nemůže Marie počítat, neboť se nedávno rozvedli. Manžel nejeví přílišný zájem se vidat se svými dcerami. Platí pouze ze zákona vyměřené výživné a tím jeho starost končí.

Načrtla jsem kazuistiku, která ve mně asociuje myšlenku: „Co kdyby Marie měla možnost flexibilně zkombinovat svou pracovní dobu s péčí o matku, zároveň by zvýšeně dbala o svou psychohygienu v pracovním prostředí a dodržovala zásady zdravého životního stylu a pocítovala by maximální podporu ze strany zaměstnavatele, který by jí nabídl možnost supervize a pomoc výše zmíněného „*odborníka pro zátěžové situace*“, který by byl *andragogiky vzdělán*?“ Marie by pravděpodobně tuto zátěžovou situaci zvládla, neboť by měla vícečetnou podporu a nezanedbávala by péči o sebe sama.

Osobně bych kladla **důraz na vzdělávání** nastíněného „*odborníka-průvodce*“ **v oblasti krizové intervence, koučinku a osobního rozvoje**, neboť se domnívám, že pro kvalitně prováděnou činnost je nezbytné, aby se průvodce kontinuálně vzdělával (*celoživotní učení jako proces*) ve stávajících trendech v oblasti **welfare**, tzn. dle definice - *poskytování minimální úrovně blahobytu a sociální podpory pro všechny občany, někdy označované jako veřejné podpory*.³⁵ Welfare, tak jak mu rozumím, je *snaha o objevení oné všemi chtěné rovnováhy mezi všemi složkami našeho života*, patří tedy bezesporu k tématu o sladování osobního a pracovního života.

³⁵ Welfare. Dostupný z WWW: <http://en.wikipedia.org/wiki/Welfare> [cit. 22. 11. 2013]

4 Definice sladování práce a rodiny

Co se skrývá pod tímto souslovím, můžeme zjistit, použijeme-li metodu tzv. *myšlenkové mapy*. Sepíšeme-li si veškeré aspekty, které nás ke zvolenému tématu napadají, pomůžeme si k utřídění postřehů a souvislostí, které se nám s tématem asociují. Tímto způsobem zmapujeme všechny *osobně významné faktory*.

Návod, jak by mohl postupovat poradce pro zátěžové situace, který by nejprve provedl mezi zaměstnanci *průzkum potřeb a angažování zaměstnaných*, aby při zavádění příslušných programů (viz výše) nedošlo k situaci, že o dané opatření nemají zaměstnanci zájem, nebo je neumí využívat.

Tento vzniknuvší poradce by mohl pomoci *metod pro zjišťování potřeb* dospět k rozhodnutí, jaká *opatření jsou pro konkrétní zaměstnance žádoucí a přínosná*. Př. forem metod:

1. Pozorování
2. Neformální diskuze
3. Dotazníková šetření
4. Anonymní schránka pro podněty zaměstnanců
5. A jiné další.

Důležité je uvědomit si, že někdy zaměstnanci nemusí vědět, jaké opatření by pro ně bylo vhodné. V takovém případě bych navrhovala *podněty ze strany expertů*, kteří se „svým opatřením“ *seznámí management firmy a svá opatření budou prezentovat v interní kampani*. A buď se opatření ujmou a zavedou se v praxi, nebo budou v rozporu se subjektivními pocity zaměstnanců a neprojdou jako vyhovující.

„Pokud podnik přijme jako součást své firemní politiky sladění rodinného a pracovního života, stává se pro mnohé nové potenciální pracovníky atraktivním zaměstnavatelem a může získat dlouhodobě loajální

zaměstnanec.³⁶ Tato definice vychází z úst jedné z nejúspěšnějších českých podnikatelek Olgy Girstlové, která získala několik prestižních ocenění i v zahraničí. Téměř dvě desetiletí budovala se svým manželem úspěšnou firmu GiTa, která postavila své dobré jméno, mimo jiné, na tom, že ke svým zaměstnancům přistupovala s citlivostí vůči jejich potřebám. Což se odráželo zejména v *přístupu k ženám s dětmi*. Zavedla **možnost práce na zkrácený úvazek a možnost práce z domova**. Umožnila ženám, aby mohly docházet cvičit na podnikové průkazky, nebo si dopřávat služeb wellness.

Zřejmě si paní Girstlová, jako úspěšná manažerka, byla vědoma toho, že aby v její firmě mohli pracovat lidé *na profesionální úrovni*, musí jejich **pracovní vytížení být vyvážené odpočinkem a možností postarat se o své blízké**. Jak ukázaly „výsledky průzkumu agentury PPM FACTUM³⁷ „sendvičové ženy“ tráví péčí o děti i o rodiče v průměru 20 hodin týdně.“³⁸

Z tohoto průzkumu také vyplývá, že by „zaměstnané ženy současně pečující o děti a rodiče uvítaly **pružnou pracovní dobu, možnost pracovat z domova, či tzv. stlačený týden** (kdy lze denně pracovat více hodin a jeden den mít pak třeba volno).“³⁹ Dle mého názoru je pochopitelné, že ženy chtějí pracovat takovou formou, aby se jim to vyplatilo finančně ale i časově.

Ze sledování demografického vývoje Evropy je možné vyzorovat, že nejvyrovnanější ho mají země jako Francie, skandinávské země, Benelux a Velká Británie, kde jsou vytvořeny **příznivé podmínky pro**

³⁶ GIRSTLOVÁ, O., generální ředitelka GiTy, 2007

³⁷ představila je společnost Gender Studies o.p.s., 2012

³⁸ Ženy v sendvičové generaci. Dostupné z WWW: <http://novinky.cz/finance/310069-nejvice-se-nadrou-zeny-sendvicove-generace.html> [17. 11. 2013]

³⁹ Gender Studies o.p.s., 2012

zharmonizování rodinného a pracovního života a ženy se proto nemusí rozhodovat mezi rodinou a kariérou.

„Je tedy zjevné, že otázka souladu mezi rodinným a pracovním životem je existenční otázkou nejen pro ekonomickou samostatnost žen a pro posilování genderové rovnosti, ale také pro **trvale udržitelný rozvoj celé společnosti**.“⁴⁰

V rámci konference „**UN population**“ byl v roce 1974 vypracován scénář nazvaný jako „Work organization reorganized“⁴¹. Popisuje postindustriální společnost s dominantním sektorem služeb, stagnující a stárnoucí populací, a časovým horizontem 25-30 let.⁴² Tento scénář měl prezentovat život pracujících ve Švédsku kolem roku 2000. Jedním z důvodů, proč autorka Lena Gonäs⁴³ vybrala tento scénář jako výchozí bod je to, že je založený (stejně jako ostatní scénáře) na propojení podmínek a situací na různých analytických úrovních. Dalším důvodem bylo, že předpokládá potřebu redistribuce placené a neplacené práce mezi muži a ženami. Autoři toto vidí jako důležitou podmínku pro seznámení se s potřebami stárnoucí populace a vzrůstajícím podílem pracovní síly žen.

Víceúrovňový přístup k **genderové segregaci** (tj. zamezení přístupu zejména žen do některých povolání; rozdílného mzdového ohodnocení – horizontální či vertikální exkluze) je analyzován do následujících úrovní:

1. Mezinárodní - porovnání režimů sociálních států
2. Národní - politika zaměstnanosti

⁴⁰ Gender Studies o.p.s., op.c. , s. 30

⁴¹ poprvé publikován v reportu *The Bibliography of a People- Past and Future Population Changes in Sweden, Conditions and Consequences*

⁴² Guteland et al., s. 161. In GÖNAS, L., KARLSSON, J. *Gender Segregation Divisions of Work in Post- Industrial, Welfare States*. Ashgate. 2006.

⁴³ GÖNAS, L. *Gendered Divisions of Work: A Multilevel Approach in G.S.*, s. 31 in GÖNAS, L., KARLSSON, J. *Gender Segregation*⁴²

3. Místní - zaměstnání a dovednostní struktury
4. Organizační - náborové strategie
5. Individuální - zaměstnanecké modely

Tímto způsobem můžeme v mezinárodních srovnáních genderové segregace na trhu práce najít zároveň rozdíly a podobnosti mezi zeměmi, které fungují na základě odlišných státních sociálních režimů.

V evropském kontextu jedním ze společných úkolů EES (European Employment Strategy) je nárůst zaměstnaneckých úrovní a zejména úrovně zaměstnanosti žen⁴⁴. Genderová rovnost je jednou ze specifických vodítek, které pro členské státy může být prioritou. Tato specifčnost se projevuje také v mezerách, které existují v zaměstnaneckých mzdách, ale projevuje se také v sektorových a pracovních segregacích. Členské státy proto odpověděly *přijetím rozhodnutí o sladování práce a rodiny ve svých národních zaměstnaneckých plánech (NAPs)*.

Joan Acker ve svém článku, „*Budoucnost genderu a organizace: Souvislosti a Hranice* (1998)“, polemizuje nad tím, jak současný výzkum genderu a organizací narušil tradiční hranice mezi ekonomikami a studiem organizací.

4.1 Rozdílné potřeby závislých osob v závislosti na věku

Za velmi náročnou pokládám situaci, kdy **TI UPROSTŘED**, jak se někdy o sendvičové generaci hovoří, pečují o své skutečně ještě malé děti a zároveň o své nemocné (fyzicky, psychicky) rodiče a do toho pracují (třeba jen na částečný úvazek).

Je pochopitelné, že dvouleté dítě a devadesátiletý senior mají *dramaticky odlišné potřeby a zároveň vyžadují velkou míru pozornosti a podpory*. V této souvislosti se nabízí otázka, jestli má pečovatel dostatek podpory a péče ze strany svého partnera a jak k tomu přistupuje společnost. Jaké postavení v naší společnosti zaujímá **domácí (tedy neplacená) práce**?!

⁴⁴ GÖNAS, L. tamtéž, s. 34. Dostupné z rozhodnutí Rady 2003/573/EC

Asociuje se mi s tímto problémem spousta otázek, které mohou být pro pečovatele nejen palčivé, ale, dotáhnuto do extrému, mohou pro něj představovat „ohrožení na životě“. V tomto smyslu *nedostatek péče o sebe sama vede k neuspokojení základních lidských potřeb dle Maslowova a jeho hierarchie potřeb*. Aplikuji-li Maslowovu pyramidu hierarchie potřeb na pečovatele, docházím k následujícímu:

1. ***Fyziologické potřeby – potrava*** - pečovatel často nemá čas, aby se stihl, v kolotoči denních povinností a hořících „deadlinů“, v zaměstnání najíst; výjimkou není celodenní hladovění - větší procento celodenní přijaté stravy se odehrává, až „děti i babička“ už spí; ***sexuální potřeby*** nedostatek intimních kontaktů mezi partnery často vede k vyhasnutí vztahu a celkovému ochladnutí.
2. ***Potřeba jistoty a bezpečí – ochrana a stabilita materiálního zabezpečení a mezilidských vztahů*** - nejistota pramenící z toho, že pokud pečuji o svého blízkého, nemusí mi zaměstnavatel vyjít vstříc s možností pracovat pružně/ z domova/ ve stlačeném pracovním týdnu/apod.; může nastat stav, že nebudu mít dostatek finančních prostředků na pokrytí nákladů spojených s chodem domácnosti; výše zmíněná feminizace chudoby, apod.; často bývá pečovatelským jediným útočištěm, kde si opravdu odpočine, postel. *Udržování přátelských i společenských vztahů* je náročné. V minulosti navázané vztahy často zanikají, neboť o ně pečovatel „nepečuje“. Jaká ironie a hříčka osudu?!
3. ***Společenské potřeby – láska, náklonnost, přátelství, pocit příslušnosti k nějaké skupině*** – hodnoty, které bývají ohroženy v situaci, kdy pečující osoba, jak už jsem se zmínila výše, není schopna zajistit nic navíc nad „rámeček běžného zabezpečení“ chodu domácnosti a péče o druhé. *Na udržování vztahů (intimních či přátelských) je zapotřebí*

mít energii a čas. Investice do vztahů jsou velmi náročné na čas. Je třeba citlivě zvažovat, kam svou energii pečovatel nasměruje. Pokud spoléhá na příjemně strávené chvíle a skvělé zážitky z minulosti, může být velmi zklamán zjištěním, že ze vztahů vyprchala radost, spontaneita, potřeba scházet se a sdílet své emoce, prožitky.

4. **Potřeba uznání a ocenění – respekt, sebeúcta, uznání, spokojenost s vlastní profesionalitou a pravomocí** – jak už jsem naznačila na předchozích stránkách, pečovatel nemívá o sobě často dobré mínění, jeho sebevědomí trpí z mnoha různých důvodů (*př. neoceňovaná práce v domácnosti, kterou česká společnost stále přezírá a není započítávána, jak již víme- většinou ženám, do penze*). Aby mohl být pečovatel spokojen se svou **profesionalitou a získanou pravomocí**, musí velmi dobře umět zacházet se svým časem, což představuje v dnešní chaotické době další naučenou dovednost, kterou je třeba ovládat. Mluvíme o tzv. řízení času.

„**Řízení času (Time Management)**“ je oblast řízení zahrnující různé metody hospodaření s časem, který vnímá jako **omezený zdroj** (*času máme všichni stejně*). Jedná se o metody, jejichž cílem je získání kontroly nad časem, který člověk nebo organizace věnuje určitým aktivitám či procesům. Cílem je zvýšení **produktivity a efektivnosti využití času**. Nejedná se pouze o metody využitelné uvnitř organizací a podniků, neboť hospodaření s časem zasahuje také do osobního života.

Plánování osobního času a priorit souvisí s pojmy, jako jsou **životní styl, kvalita života či psychická**

hygiena.⁴⁵ Bude-li pečovatel *hospodárným a kreativním správcem svého času* (vyměřeného), bude s ním i efektivněji zacházet.

Harmonické propojení těchto složek vede k tomu, že pečoval tzv. „dobíjí baterky“ a má tedy opět energii, aby s nadhledem zvládal každodenní povinnosti a zároveň se těšil ze života, který nechce jen „přežívat“, nýbrž naplno ho prožívat.

5. ***Potřeba seberealizace – formovat sám sebe, rozvíjet a využívat své schopnosti –*** zažívání pocitu seberealizace považuji za pomyslné završení lidského snažení o to, aby člověk mohl vést spokojený život v souladu se všemi vnitřními a vnějšími podmínkami, které jsou mu dané. Nejsm zastáncem víry ve stejnou startovní čáru pro všechny. Každý z nás mám startovní pásku různě posunutou směrem k cíli, který je pro každého někde jinde (*individuálně dané dle vrozených schopností, naučených dovedností, výchovou, kulturně podmíněné, apod.*).

Aplikací Maslowovy hierarchie potřeb na předpokládané potřeby pečovatele (generalizujeme-li je na „*běžného člověka*“ - tzn. na člověka bez osobnostních poruch; s průměrným IQ; bez psychiatrického onemocnění, apod., který je schopen standardně se postarat nejen sám o sebe ale navíc i o své závislé členy) jsem chtěla doložit, že i pečovatel má své „**přirozené právo**“ *vést svůj „intimní život sám se sebou“* (bez ohledu na společenské nastavení v dané zemi). Není nutné (dokonce ani prospěšné) se obětovat pro druhé, zapomínáme-li na naplňování svých potřeb. Dlouhodobě je takový stav neudržitelný.

⁴⁵ Time management. Dostupný z WWW: <https://managementmania.com/cs/time-management> [cit. 20. 11. 2013]

4.2 Úkoly pro „vícerolového“ člověka

Pro ilustraci skutečnosti jak je i *morálně* velmi náročné pojmout péče o své blízké a uvědomit si, co poskytování péče pro mě jako „vícerolového“ člověka znamená, uvedu myšlenky, v podání mého volného překladu, z knihy *The Sandwich Generation*⁴⁶, v níž se autor ptá: „Je mou povinností jí pomoci (jeho 80 leté babičce) a podporovat, a to i vedle morální podpory? Za jakou část jejího života (pokud vůbec nějakou) jsem v tuhle chvíli zodpovědný? Žádá ode mě větší účastenství než doposud? Kdy jsem rodičem svému rodiči?“.

Uvědomím-li si, že se takto veřejně ptá sám sebe americký pastor *Charles R. Roots*, hodnotím jeho otevřenost jako pozitivní vzkaz pro všechny pečovatele, kteří se stydí za své niterné, pochybovačné otázky a občasnou zlobu, kterou pociťují vůči opečovávaným ve chvílích silného vyčerpání, apod.

Roots dále vidí problém s pečováním v tom, že „*emoční zátěž z pocitu osamění, izolace a nedostatku času pro sebe je jedna z největších cen, které se za péči zaplatí. Kdo bude pečovat o pečovatele?*“⁴⁷ Dnes existuje množství programů a trainingů, ale?!

5 Etický paradox

„*Cti svého otce a svou matku, abys byl dlouho živ na zemi, kterou ti dává Hospodin, tvůj Bůh.*“ (Ex 20,12).

Jedno z deseti přikázání, z deseti zákonů života, které dal Pán Mojžíšovi na Sinaji, abychom mohli žít v plnosti. *Zdalipak si naši rodiče (prarodiče) připadají námi ctěni?*

⁴⁶ ROOTS

⁴⁷ ROOTS, s. 30

Křesťanská tradice je, dle mého názoru, velmi silně zakořeněna v naší evropské mentalitě, přestože praktikujících křesťanů, kteří se hlásí k církvi, procentuálně ubývá.

Vrátím-li se k Rootsovi, dozvídáme se, že se v této souvislosti táže (překvapivě i z pozice pastora), jak daleko jde toto přikázání? *Co když si rodiče úcty nezaslouží? V případech kdy ublížili dítěti? O tomto negativním faktoru, který působí pečovateli nemnoho vnitřních problémů, mluví i Bertini.*

Bertini tvrdí, že pokud pečovatel do této doby neměl se svým rodičem dobrý vztah, je pro něj velmi náročné (zejména psychicky) se od této skutečnosti „oprostit“ a pečovat o něj s láskou a porozuměním. A zastává názor, že je nutné nejprve rodiči *vědomě odpustit. Bez odpuštění vin a křivd z minulosti, nelze o druhé pečovat bez zášti a zloby.*

Ze zkušenosti ze své vlastní rodiny vím, jak je taková situace náročná nejen pro pečovatele ale i pro jeho okolí. Jako kazuistiku načrtnu příběh své babičky, která je jedním ze tří pečovatelů své 85 leté matky. Celý život spolu v podstatě „bojují“ na všech úrovních. Má babička společně se svými sourozenci přistoupila na prababiččinu „*hru na invalidu*“ a v podstatě se o ni starají od jejích 45 let jako o nemohoucí osobu, přestože v minulosti existovala spousta důkazů, které vyvracely prababiččinu nemohoucnost.

Všichni jí to ovšem tolerovali a „sloužili“ jí dle potřeb (dovážka navařeného jídla; odvoz k lékaři do města; pravidelné úklidy a velké grunty celého domu; apod.). Dnes už pomoc opravdu potřebuje, neboť sezením v křesle svaly přirozeně slábnou. A co se nestalo?

Má babička s tou pomocí, která pro ni dříve byla automatická, má najednou problém. Činí jí neuvěřitelnou potíž se svou matkou komunikovat. Nechce, aby její péče pro matku byla přirozená. Chtěla by po ní, aby uměla poprosit, poděkovat, pochválit.

Zkrátka zjistila, že jí kontakt s matkou a péče o ni způsobují *obrovské vnitřní vypětí*. Setkají-li se, většinou se pohádají a vytvářejí negativní atmosféru, v níž se odehrávají rodinná setkání.

Poskytovaná péče se stala pro babičku čistě racionálním rozhodnutím, ze kterého je citelně cítit zášť vůči její matce. Babička byla nucena vyhledat péči psychiatra, neboť ji tento stav velmi silně vyváděl z rovnováhy (často plakala; žádná činnost ji netěšila). Často v myšlenkách utíkala ke své matce, které zarputile chtěla odpustit veškerá traumata z dětství a z dospívání. Velmi se styděla za to, že ji tyto myšlenky dostihly až v důchodovém věku. „*Podzim svého života*“ by měla užívat plnými doušky a soustředit se na radostné prožitky. Docházela proto na *psychoterapie* k odborníkovi, který jí velmi pomohl. Vypadalo to, že má situaci již zvládnutou: výsledek - k matce bude jezdit i nadále, protože to považuje za svou *morální povinnost*, ale bude jí *věnovat pouze nutnou péči* (dovážka víkendových obědů; pedikúra; mytí vlasů). *Zkrátka se z ní stane „profesionální pečovatelka“*.

Nějaký čas ji tato „dohoda sama se sebou“ vydržela. Ale časem opět „*vybouchla*“ a zjistila, že se jí tyto negativní myšlenky vracejí a nedokáže si užívat života. ***Viní se z toho, že ji nedokáže odpustit.***

Ptala jsem se sama sebe, zda je to opravdu nutné, aby pečovatel své závislé osobě odpustil, jak tvrdí Bertini. Zda není možné o druhého pečovat, přestože ve vztahu chybí láska. Na základě příkladu vztahu své babičky a její matky jsem dospěla k závěru, že *odpuštění zřejmě není vždy možné a pak je třeba si přiznat, zda zvládnu péči o osobu, ke které chovám negativní pocity, a nenechat se tím pohltit natolik, abych se hroutila. Nebo si dovolím přiznat si, že tuto službu jednoduše nejsem schopná zastávat a svou roli pečovatele nebudu naplňovat.*

Domnívám se, že není zavrženíhodné požádat o pomoc své sourozence (*kterí mají s matkou lepší vztah*). Vysvětlit jim svůj postoj a sdílet s nimi své pocity, přestože vím, že od nich nemůžu čekat pochopení (*v případě babičky*). Takové *obnažení je přirozeně riskantní*, ale, dle mého názoru,

představuje *možnost, jak se zbavit pocitů viny*, které vyplývají ze silného morálního imperativu, převládajícího v naší společnosti ohledně péče o osobu závislou.

Jiným příkladem etického paradoxu je stále aktuálnější otázka ***zneužívání seniorů – fyzické (mlácení), psychologické (slovní urážky, ponižování, izolace), materiální/finanční (využívání, zneužití důvěry ve finančních věcech), zanedbání (aktivní- s úmyslem ublížit - a pasivní- neschopnost starat se)***. Nejčastěji jsou dle Rootse postiženy ženy starší 75 let, které žijí se svými dětmi ve společné domácnosti.

5.1 (Ne) Funkčnost rodiny a investice do rodiny

Za morálně závažný problém bych v současnosti také považovala ***nefunkčnost rodiny***. *Rodinné hodnoty* jsou v médiích podkopávány. Pro Rootse představuje východisko - ***křesťanské pojetí rodiny***- Bůh a jeho rodina (židé a pojetí Boha jako otce).

Další palčivou otázkou, hodnou „*morální analýzy*“, je již zmiňovaný ***pocit viny***. *Co se děje, když se dítě rozhodne dát rodiče do nějaké instituce?* Dle mého názoru, velmi záleží na tom, v jakém ***sociokulturním prostředí*** se jedinec nachází (zda proběhla ***akulturace*** jedince v prostředí, kam patří k minoritní skupině), ale také v jakém prostředí byl formován (do jaké společnosti kulturně vrostl), tedy jak (ne)úspěšně u něj proběhl proces ***enkulturace***.

Pokud společnost klade ***silný imperativ na péči dětí o své stárnoucí rodiče*** (př. prarodiče), potom je velmi „riskantní“, když se děti z nějakého důvodu (finanční, citový, časový, apod.) rozhodnou, že se o své blízké osobně postarat nemohou (nebo nechtějí). Nikdo je samozřejmě lynčovat nebude, ale pravděpodobně se takové rozhodnutí setká s ***morálním odsouzením ve společnosti*** (např. od zdravotnického personálu pečujícího o rodiče; od podřízených v zaměstnání; od konkurenta z jiné firmy; apod.).

Jako jisté opatření, které mohou rodiče udělat proto, aby o ně bylo ve stáří postaráno, se jeví jako důležitá **investice do rodiny**- investice do svých dětí. Rodiče, kteří dětem věnovali lásku, čas a porozumění, mohou to samé během stáří očekávat od nich.

Nemoc představuje velkou zátěžovou situaci a velkou zkoušku pro celou rodinu. Často děti zastihne překvapení v podobě těžších forem onemocnění v důsledku stáří, např. Alzheimer (nemoc se vyvíjí ve třech stádiích- mírné, střední, vážné). Onemocní-li stárnoucí osoba touto duševní chorobou, nachází se „mimo kontrolu“.

Rodina bývá často neschopná postarat se o nemocného. Je v šoku: „*To přeci není můj rodič?!*“. Často musí vyhledat **odbornou péče**, z čehož může pramenit *pocit viny*.

Vzhledem k výše popsané situaci v mé rodině (vztah mé babičky a její matky) jsem dospěla k názoru, že toto rozhodnutí je opravdu čistě věcí osobní - každého jednotlivého potenciálního pečovatele a nelze jej za něj odsuzovat, nýbrž *respektovat jeho postoj*. Za opovržením hodné ovšem považuji situaci, kdy se pečovatel o svého stárnoucího (nemocného) rodiče nestará, ale přesto na jeho péči čerpá *příspěvky na péči*.

V posledním kroku lze diskutovat o kontroverzní otázce **eutanazie**. Přírozeně odporuje principům Hypokratovy přísahy, kterou lékaři skládají. „Jaká je hodnota života?“ Má někdo právo rozhodovat o tom, jestli druhý zemře, nebo bude ještě žít – *i když je to jeho život?* Je někdo kompetentní posoudit toto u jiných lidí? Nabízí se zde *možnost spáchání zločinu* – ukončením života i bez souhlasu umírajícího.

5.2 „Větší sandwich jako větší problém“

V současné době je možné pozorovat zcela jedinečný fenomén, kdy vedle sebe mohou existovat čtyři až pět generací, což s sebou přináší i více péče, které dřív nebylo zapotřebí. Dnešní generace se současně může **starat o stárnoucí prarodiče, rodiče, dospělé děti a navíc i vnoučata**.

Úkoly pro střední věk se tedy navyšují:

- a) Vyvést děti z hnízda (*do šťastné a zodpovědné dospělosti*)
- b) Oživit manželství (*je- li co oživovat*)
- c) Vyhodnotit své úspěchy a spokojenost s kariérou
- d) Přehodnotit **genderové role** (*tzn. ujasnit si, zda jsem spokojená/ý s tím, jak se stereotypně s partnerem/partnerkou chováme v naší domácnosti- zda automaticky přejímáme ženské a mužské role, nebo si je uzpůsobuje dle naší aktuální situace, např. muž nemá problém s představou, že by byl na rodičovské dovolené a převzal by větší část péče o dítě*)
- e) Vyhodnotit, čeho chtěli dosáhnout v tomto věku ⁴⁸

Roots nabízí jako *možná řešení pro usnadnění způsobu života – „ujasnit si role v domácnosti; týdenní rodinná setkání; připravit si finanční plán; využít programů a služeb v dané komunitě; domluvit se na datu, kdy děti vyletí z hnízda (přestříhnout pupeční šňůru); respektovat soukromí; starat se o rodinu, manželství a hlavně o sebe.“* ⁴⁹

Lingren a Decker⁵⁰ v této situaci radí:

- 1) Stanovte si pravidla, abyste nezanedbávali svou vlastní rodinu kvůli péči o rodiče.
- 2) Zapojte do péče celou rodinu.
- 3) Mluvte v rodině o možných problémech.
- 4) Pokud bydlí rodič s dítětem, měl by mít rodič svůj vlastní pokoj a telefon.
- 5) Vyhradte si čas pro sebe a svou regeneraci. Vyhradte si čas na své manželství.

⁴⁸ LINGREN, H., DECKER, J. „*The Sandwich Generation: A Cluttered Nest*“ in ROOTS, s. 54.

⁴⁹ ROOTS, s. 55

⁵⁰ ROOTS, s. 55

Dalším nesnadným, ale důležitým úkolem pro „zesendvičované“ je pomoci svým stárnoucím rodičům (prarodičům) s tím, aby jim stárnutí zpříjemňovali, neboť dle statistiky bývá často součástí stárnutí *deprese*. Existují ovšem *pokročilé metody léčení* a tady nastupuje *role rodiny*, která by měla v ideálním případě *zahrnout závislou osobu svou láskou, podporou, povzbuzením*.

Závěr

Bakalářská práce má ambici představit, v českém kontextu nově popisovaný, fenomén: „sendvičové generace“. Fenomén „sandwich generation“ je prozatím dobře znám v USA, kde je oficiálně registrovaný v celostátním seznamu významných událostí. V důsledku časového náskoku, silného vlivu církví a významné roli náboženství a dobrovolnictví je lépe podchycený a popisovaný.

Sendvičová generace vznikla v reakci na demografický vývoj evropské a americké populace. V důsledku stárnutí populace dochází k situaci, kdy vedle sebe mohou existovat tři generace (X, Y a Z) - v rámci soužití rodinného ale také firemního.

Relevantní informace o sendvičové generaci lze zhrnout do souhrnu poznatků, které jsou vyvozené na základě popisovaných zkušeností pečovatelských. Jedná zejména o ženy ve středním věku (*dlouhodobě trvající období 40 – 60 roku, které silně akcentuje přehodnocování dosavadního života*).

„Ženy – pečovatelky“ jsou znázorňovány jako pomyslný sendvič z obou stran obklopený rodinnými závazky: z jedné strany ještě nedospělými dětmi a na straně druhé stárnoucími rodiči (prarodiči), kteří se již stávají závislými osobami. Hovoříme především o ženské otázce, která s sebou přináší mnohá úskalí, zejména v podobě hrozící feminizace chudoby (předčasný odchod do důchodu; ztráta zaměstnání v důsledku péče o osobu závislou). S péčí o druhé souvisí i otázka přehodnocení genderových rolí a zaměření se na genderovou segregaci na trhu práce.

Ženy z definice spadající do této kategorie musí nutně kombinovat soukromý život a svou práci se dvěma odlišnými závazky péče. Zároveň jsou na základě věku zařaditelné do kategorie „*diskriminačního věku pro osoby 50+*“, které jsou ohroženy ageismem. Jako účinná obrana proti uplatňování ageismu ze strany potenciálního zaměstnavatele se ženám jeví

(i na základě mediálního ztvárnění obrazu žen) proto stárnutí, tzv. anti-
aigismus.

Dospěla jsem k tomu, že společenské trendy (př. *odkládání rodičovství do vyššího věku, stárnutí populace, apod.*) obdobně ovlivňují vývoj demografických kontextů v českých, slovenských i amerických podmínkách. Jednotné jsou v přesvědčení, že *rodina bude i nadále číslo jedna v péči o seniory* a že vláda bude řešit *ekonomickou zátěž*, kterou toto s sebou přinese. Rodina by se měla shodnout na společné představě, jak bude péče reálně probíhat a jak si ji senior představuje.

Otázka souladu mezi rodinným a pracovním životem je existenční otázkou nejen pro ekonomickou samostatnost žen a pro posilování genderové rovnosti, ale také pro ***trvale udržitelný rozvoj celé společnosti***. Členské státy proto odpověděly *přijetím rozhodnutí o sladování práce a rodiny ve svých národních zaměstnaneckých plánech (NAPs)*.

Plánování osobního času a priorit souvisí s pojmy, jako jsou životní styl, kvalita života či psychická hygiena. Péče o závislé osoby s sebou přináší mnoho morálních dilemat, která mohou nabývat až kontroverze (př. otázka eutanazie; umístění seniora do instituce; lze pečovat o druhé bez odpuštění vin a křiv z minulosti; apod.). Diskuze nad tématem vyvolává palčivé otázky: „V jaké kondici je role rodiny? Jaké jsou investice do jejích členů? Je rodina (ne) funkční?“.

Anotace

Jméno autorky: Kateřina Vašíčková

Instituce: Univerzita Palackého
Filozofická fakulta
Katedra sociologie a andragogiky

Obor: Andragogika v profilaci na personální management

Název práce: Sendvičová generace ve firemní praxi

Vedoucí práce: Mgr. Martin Fafejta Ph.D.

Rozsah: 73 144 znaků (včetně mezer)

Počet příloh: 0

Rok obhajoby: 2014

Klíčová slova: sendvičová generace, střední věk, střet generací X, Y a Z, věková diskriminace pro lidi 50+ na trhu práce, feminizace chudoby, pečovatel–manažer, pečovatel – profesionál, silný morální imperativ, genderové stereotypy a role, genderová segregace, anti-aging, ageismus, kredencialismus, sladění pracovního a rodinného života, systémy podpory, flexibilní, pružná a zkrácená pracovní doba, neplacená práce, poradce pro zátěžové situace, welfare, řízení času, „vícerolový“ člověk,

Bakalářská práce představuje teoretickou poznatkovou základnu, jejímž účelem je seznámit s poměrně novým (a v českém prostředí doposud neobjeveným) fenoménem „sendvičové generace“. Cílem práce bylo objasnit, co se pod tímto názvem skrývá a jaká praktická úskalí s sebou tento fenomén přináší. Zaměřila

jsem se zejména na aplikaci ve firemní praxi: navrhla doporučení pro zaměstnavatele; jako inovaci pro zefektivnění pracovního výkonu zaměstnanců jsem zavedla novou pozici - poradce pro zátěžové situace.

Summary

Name of author: Kateřina Vašíčková

Institution: Palacký University

Philosophical Faculty

Department of Sociology and Adult Education

Field of study: Adult education focused on personal management

Title: Sandwich Generation in Corporate Practice

Supervisor: Mgr. Martin Fafejta Ph.D.

Size: 73 144

Number of attachments:

Defended: 2014

Keywords: sandwich generation, midlife, X, Y and Z generation conflict, age discrimination of 50+ people in job market, feminization of poverty, caretaker–manager, caretaker–professional, strong moral imperative, socialization patterns, gender stereotypes and roles, gender segregation, anti-aging, ageism, credentialism, work-life balance, support systems, flexible working hours, part time work, compressed working week, unpaid work, counsellor for stressful situations, welfare, time management, "multiple-role" person,

The thesis presents a theoretical knowledge base, the purpose of which is to introduce a relatively new (and in Czech context not yet discovered) phenomenon of "sandwich generation". The aim of the thesis was to clarify what the term encompasses and what practical difficulties

the phenomenon brings. My main focus was the application in corporate practice: suggesting recommendations for employers. As an innovation for increasing the job performance effectiveness, I introduced a new position – counsellor for stressful situations.

Seznam použité literatury

Literatura, on-line dokumenty a webové stránky

Ageismus. Dostupný z WWW [http:// ageismus.cz/?m=2](http://ageismus.cz/?m=2) [cit. 28. 10. 2013]

Anti- aging. Dostupný z WWW [http:// a2c.cz](http://a2c.cz) [14. 10. 2013]

BERTINI, K. *Sendvičová rodina (Souběžná péče o malé děti a seniory)*. Praha: Portál, s.r.o. 2013.

BÚTOROVÁ, Z. a kol. *Ona a on na Slovensku (zaostrené na rod a vek)*. Bratislava: Inštitút pre verejné otázky, 2008.

Český statistický úřad, Ženy a muži v datech 2011, a Věk matky při narození dítěte se stále zvyšuje, 2009. Dostupný z WWW: http://www.czso.cz/x/redakce.nsf/i/vek_matky_pri_narozeni_ditete_se_stal_e_zvysuje [cit. 1. 11. 2013]

Gender Studies, o. p. s. *Kde to ladí a kde skřípe: sladování práce a péče v mezinárodní perspektivě*. 2012.

GÖNAS, L., KARLSSON, J. *Gender Segregation Divisions of Work in Post- Industrial, Welfare States*. Ashgate. 2006.

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

Merrim- Webster Dictionary. Dostupný z WWW: [http:// www.merriam-webster.com/dictionary/sanwich+generation](http://www.merriam-webster.com/dictionary/sanwich+generation) [1. 10. 2013]

Péče o děti: Komise vyzývá členské státy, aby zvýšily své úsilí. Dostupné z WWW: http://ec.europa.eu/ceskarepublika/press/press_releases/13_495_cs.htm [cit. 20. 11. 2013].

Time management. Dostupný z WWW: <https://managementmania.com/cs/time-management> [cit. 20. 11. 2013].

Ženy v sendvičové generaci. Dostupné z WWW: <http://novinky.cz/finance/310069-nejvice-se-nadrou-zeny-sendvicove-generace.html> [cit. 17. 11. 2013].

Welfare. Dostupný z WWW: <http://en.wikipedia.org/wiki/Welfare> [cit. 22. 11. 2013].