

UNIVERZITA PALACKÉHO V OLOMOUCI

PEDAGOGICKÁ FAKULTA

Ústav pedagogiky a sociálních studií

Diplomová práce

Bc. Marie Pokorná

Koncepce Work Life Balance

při práci v sociálních organizacích

Olomouc 2019

vedoucí práce: Mgr. Dagmar Pitnerová, Ph.D.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci „*Koncepce Work Life Balance při práci v sociálních organizacích*“ vypracovala samostatně a pod odborným dohledem vedoucí diplomové práce. Uvedla jsem veškerou použitou literaturu a zdroje.

V Olomouci dne

.....

Bc. Marie Pokorná

Poděkování

Na tomto místě chci vyjádřit poděkování Mgr. Dagmar Pitnerové, Ph.D. za vedení diplomové práce, cenné rady, připomínky a podněty. Děkuji za podporování a provázení studiem a za lidský přístup.

Dále děkuji mojí rodině za veškerou podporu a pomoc, kterou mi v průběhu tvorby práce poskytovali.

V neposlední řadě chci vyjádřit velký dík všem informantům, bez kterých by výzkum nemohl být realizován.

Děkuji také René Teresa Campbell za udělení autorského svolení pro použití její kresby na úvodní straně práce. / Thank you René Teresa Campbell for authorial permission to use your artwork on the front page.

Děkuji.

ANOTACE

Jméno a příjmení:	Bc. Marie Pokorná
Katedra/Ústav:	Ústav pedagogiky a sociálních studií
Vedoucí práce:	Mgr. Dagmar Pitnerová, Ph.D.
Rok obhajoby:	2019

Název práce:	Koncepce Work Life Balance při práci v sociálních organizacích
Název v angličtině:	Concept of the Work Life Balance at Work in Social Organizations
Anotace práce:	<p>Diplomová práce se zabývá koncepcí Work Life Balance ve specifickém prostředí sociálních organizací. V teoretické části analyzujeme dosavadní poznatky na makro, mezo a mikro úrovni. Makro úroveň přináší informace o vzniku a vývoji koncepce, které jsou doplněny o strategie EU a ČR ve vztahu ke sladování osobního a pracovního života. Mezo úroveň je zaměřena na člověka v jeho pracovním životě v sociální organizaci. Důraz klademe na specifické faktory působící při výkonu sociální práce a další práce v sociálních organizacích (zdravotnická, ošetrovatelská aj.). Mikro úroveň zachycuje člověka v jeho osobním životě a poukazuje na individuální životní strategie vztahující se k rovnováze životních oblastí. Empirická část práce kvalitativními metodami zkoumá Work Life Balance u vybraných vedoucích pracovníků v domovech pro seniory, domovech se zvláštním režimem a domovech pro osoby se zdravotním postižením. Výzkum přináší analýzu individuálních strategií vybraných vedoucích pracovníků, směřující k dosahování rovnováhy mezi jejich osobním (rodinným) a pracovním životem a komparaci přístupů těchto pracovníků k zachování rovnováhy mezi osobním (rodinným) a pracovním životem v roli vedoucího pracovníka.</p>
Klíčová slova:	koncepte Work Life Balance; práce v sociálních organizacích; vyváženost osobního a pracovního života; rovnováha mezi pracovním a osobním životem; sladování osobního a pracovního života; harmonizace osobního a pracovního života; sladování práce a rodiny; sladovací nástroje; osobní život; pracovní život; sociální organizace; sociální práce; člověk v pracovním životě; management v sociální práci; supervize; člověk v osobním životě; sebereflexe; řízení lidských zdrojů; sebeřízení; duševní hygiena

<p>Anotace v angličtině:</p>	<p>The thesis deals with the concept of Work Life Balance in the specific factors of social organizations. In the theoretical part we analyze existing knowledge on macro, meso and micro level. The macro level provide information about the progression of the concept, which are complemented by the EU and the Czech Republic strategies in relation to the reconciliation of personal and professional life. The mezo level provide information about people in their working life in a social organization. We emphasize the specific factors of social work and other work in social organizations (health care, nursing, etc.). The micro level provide information about people in their personal life. We emphasize individual life strategies related to the balance of work and life. The empirical part of the thesis examines the Work Life Balance in selected superior executives in retirement homes, special regime homes and homes for people with disabilities. The research provide an analysis of individual strategies of selected superior executives focused on behavior in relation to balance between their personal and professional life and a comparison of these workers' attitudes to maintaining a balance between personal (family) and professional life as a superior executives.</p>
<p>Klíčová slova v angličtině:</p>	<p>Concept of the Work Life Balance; Work at Social Organizations; Work Life Balance; Harmony of Work and Life; Tools of Work Life Balance; Personal Life and Work; Social Organizations; Social Work; People at Work; Management in Social Organizations; Supervision; People in Personal Life; Self-reflection; Human Resource Management; Self-management; The Mental Hygiene</p>
<p>Přílohy vázané v práci:</p>	<p>3 přílohy</p>
<p>Rozsah práce:</p>	<p>273 s.</p>
<p>Jazyk práce:</p>	<p>CZ</p>

OBSAH

ÚVOD	9
1 SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA	11
1.1 Vývoj a podstata koncepce Work Life Balance.....	12
1.2 Péče o děti a genderová problematika	17
1.3 Orgány státní správy jako tvůrci prostředí pro pracovní a osobní život.....	25
1.4 WLB v evropském kontextu.....	31
1.5 Slad'ovací strategie České republiky	35
1.6 WLB jako kritérium kvality života.....	38
2 ČLOVĚK V PRACOVNÍM ŽIVOTĚ V SOCIÁLNÍCH ORGANIZACÍCH	40
2.1 Sociální práce, sociální organizace a jejich specifika.....	42
2.2 WLB jako specifická politika lidských zdrojů	47
2.3 Slad'ovací nástroje v organizaci.....	52
2.4 Faktory zvyšující pracovní spokojenost	64
2.5 Sebereflexe a supervize jako nástroje koncepce WLB v sociálních organizacích ...	68
2.6 WLB jako prevence syndromu vyhoření a workoholismu	75
3 ČLOVĚK V OSOBNÍM ŽIVOTĚ	80
3.1 Osobnost a vnitřní svět člověka.....	81
3.2 Rodina a partnerské vztahy.....	83
3.3 Osobní život a jeho organizace.....	89
3.4 Volný čas v životě jedince	92
3.5 Duševní hygiena a sebeřízení	96
3.6 Prevence nepříznivých psychických a sociálních jevů	100
4 SOUČASNÝ STAV BĀDÁNÍ V OBLASTI PROBLEMATIKY WLB	106
4.1 Konkrétní studie, výzkumy a publikace	106
4.2 Aktuální stav výzkumu problematiky v sociálních organizacích	116
4.3 Zhodnocení současného stavu jako východisko pro vlastní výzkum	120
5 METODOLOGICKÁ VÝCHODISKA A ZÍSKÁVÁNÍ DAT	122
5.1 Přístupy v současném výzkumu problematiky	124
5.2 Cíle výzkumu a stanovení výzkumných otázek.....	125
5.3 Charakteristika vybraných sociálních organizací	128

5.4	Výběr a charakteristika informantů	131
5.5	Etické aspekty výzkumu	134
6	ANALÝZA	136
6.1	Část A	136
6.2	Část B	177
7	INTERPRETACE	222
7.1	Část A	222
7.2	Část B	238
8	TRIANGULACE	259
9	ZÁVĚR VÝZKUMU	264
	ZÁVĚR	273

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

SEZNAM POUŽITÝCH OBRÁZKŮ, GRAFŮ, SCHÉMAT A TABULEK

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ

SEZNAM PŘÍLOH

PŘÍLOHY

ÚVOD

Výběr tématu koncepce Work Life Balance byl motivovaný výzkumem, který jsme realizovali při tvorbě bakalářské práce zaměřené na problematiku týmové spolupráce pracovníků v sociálních organizacích. Při výzkumu v bakalářské práci jsme se problematikou Work Life Balance zabývali pouze okrajově. Zjistili jsme, že Work Life Balance nabývá na významnosti u pracovníků v sociálních organizacích, a to zejména kvůli náročnosti vykonávaného zaměstnání a specifickým faktorům, které při práci v sociálních organizacích působí.

Náročné zaměstnání vyžaduje vyšší míru sladování a výrazný problém nastává, pokud je tento druh zaměstnání zkombinován s některým z rizikových faktorů pro Work Life Balance, jako je např. rodičovství, dvoukariérové manželství, péče o závislou osobu, vyšší věk, diskriminace na základě pohlaví, ztížení nástupu na trh práce aj.

Work Life Balance představuje rovnováhu a budoucí vizi pracovního i osobního života. Je to téma velmi aktuální a neprobádané, a to zejména ve vztahu k sociálním organizacím.

Anglický pojem Work Life Balance v sobě obsahuje **teorii o harmonizaci pracovního, osobního a rodinného života**. Pod pojmem můžeme zahrnout přístupy ke sladovacím opatřením v EU, v ČR, na pracovišti ze stran zaměstnavatelů a organizací a stejně tak sem řadíme i individuální strategie jednotlivých osob, které uplatňují pro zachování rovnováhy mezi prací a osobním životem. Na základě uvedeného je nejužitečnější pojem „koncepce Work Life Balance“, protože v sobě obsahuje všechny zmíněné aspekty. Vzhledem k českému jazyku práce je zde ve stejném významu používán i pojem „rovnováha osobního (rodinného) a pracovního života“, přičemž je tohoto pojmu užíváno jako synonyma k pojmu anglickému.

Zvoleným tématem se zabývá **řada autorů u nás i v zahraničích**, např. Michael Armstrong; Linda Brannon; Isabella Crespi; Elisabetta Ruspini; Lothart J. Seiwert; Brian Tracy; Dana Klevetová; Jana Kvasnicová; Iva Maroušková; Veronika Očenášková; Petr Polák; Martin Seitzl; Michael Strnad, Vít Skála; Iva Tichá aj.

Hlavním cílem práce je analyzovat dosavadní teoretické poznatky problematiky koncepce Work Life Balance při práci v sociálních organizacích a prostřednictvím výzkumu objasnit strategie vedoucích pracovníků v sociálních organizacích směřující k zachování Work Life Balance.

Hlavní cíl je operacionalizován do dvou dílčích cílů. První z nich se vztahuje k teoretické části práce a druhý k části empirické.

Prvním dílčím cílem je analyzovat teoretické poznatky Work Life Balance na makro, mezo a mikro úrovni, objasnit provázanost jednotlivých úrovní a na základě analyzovaných teoretických poznatků navrhnout východiska pro vlastní výzkum.

Druhým dílčím cílem je syntetizovat dosavadní poznatky výzkumné činnosti v oblasti Work Life Balance a prostřednictvím vlastního výzkumu analyzovat individuální strategie vybraných vedoucích pracovníků, směřující k dosažení rovnováhy mezi jejich osobním (rodinným) a pracovním životem a komparovat přístupů těchto pracovníků k zachování rovnováhy mezi osobním (rodinným) a pracovním životem v roli vedoucího pracovníka.

Teoretická část práce je ve vztahu k cíli členěna do tří kapitol, které představují makro, mezo a mikro úrovně problematiky koncepce Work Life Balance.

První kapitola prezentuje **makro úroveň** a přináší historii a podstatu koncepce. Vymezuje definice pojmu. Zabývá se teorií péče o dítě a genderovou problematikou. Zobrazuje přístupy EU a přístupy České republiky včetně konkrétních sladčovacích nástrojů.

Ve druhé kapitole je zachycena **mezo úroveň**, která představuje člověka v pracovním životě ve specifických podmínkách sociálních organizací. Pojem sociální organizace používáme ve významu organizace poskytující sociální služby a další organizace, které se podílejí na případu konkrétního klienta a dopomáhají mu ke zplnomocnění. Na mezo úrovni ke koncepci přistupujeme jako k jedné ze specifických politik lidských zdrojů, která používá vlastní sladčovací nástroje. S ohledem na sociální organizace věnujeme zvýšenou pozornost vztahu mezi Work Life Balance a sebereflexí, supervizí a negativními psychosociálními jevy jako je workoholismus a syndrom vyhoření.

Třetí kapitola teoretické části se zaměřuje na **mikro úroveň**, tj. člověka v jeho osobním životě a jeho individuální strategie, které zaujímá za účelem dosažení rovnováhy životních oblastí. Pohlížíme na jedincův vnitřní svět, rodinu a partnerské vztahy. Zabýváme se organizací času a využitím volného času včetně jeho skladby. Pozornost je věnována duševní hygieně a individuálním strategiím ve vztahu k prevenci negativních psychosociálních jevů.

Empirická část se v návaznosti na stanovené cíle práce zabývá hodnocením současného stavu výzkumné a publikační činnosti, která se vztahuje k problematice Work Life Balance.

Dále jsou stanovena metodologická východiska pro realizaci vlastního výzkumu a jsou formulovány hlavní a dílčí výzkumné cíle, včetně výzkumných otázek.

Vlastní výzkum byl realizován kvalitativní metodou strukturovaného rozhovoru a proběhla v něm transkripce, analýza, interpretace a triangulace dat ze kterých byl vyvozen závěr a došlo k zodpovězení výzkumných otázek.

1 SLAĎOVÁNÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

V průběhu historického vývoje společnosti každý člověk získal práva v oblasti osobního života a poté práva politická. Později (okolo roku 1940) vstupují v popředí další práva, zabývající se zrušením trestu smrti a práva na určité zacházení s každou lidskou bytostí. V tomto kontextu vzniká právo na určitý životní standard, na určitou úroveň bydlení a zdravotní péči. Také vzniká **právo na tzv. „well-being“** v oblasti svého vlastního života a svojí rodiny – zahrnující jídlo, oblečení, bydlení, zdravotní péči a nezbytné sociální služby. Zvláštní práva v oblasti well-being mají vybrané skupiny, např. nezaměstnaní, nemocní, vdovy a vdovci, staří lidé a lidé na okraji společnosti. (Clapham, 2015, s. 124)

Well-being představuje skutečnost, že jsou člověku přiznána a zachována právě tato **základní práva**. Protože pojem proniká do hloubky individuality člověka, můžeme do tohoto pojmu zahrnout: naše nadšení pro to, co nás naplňuje; uspokojení potřeby žít a navazovat určité vztahy; potřebu bezpečnosti a stability naší ekonomické situace; odpovídající úroveň fyzického i duševního zdraví; a sounáležitost se sociálním prostředím, ve kterém se pohybujeme. Anglický pojem well-being můžeme přeložit jako určité zachovávání životního standardu a dosahování životní spokojenosti. (Prothea Advisory, 2014)

Základním předpokladem pro prožívání well-being je naplňování **konceptu Work Life Balance**. Ekonomická vyspělost stále roste, firmy zvyšují svůj kapitál, jednotlivé země se rozrůstají, to vše se ale neděje v souladu s růstem životního standardu. Dochází k expanzi populace, **expanzi ekonomiky a trhu**, ale **kvalita života** v Evropě i ve světě **se nezvyšuje úměrně tomuto trendu**. (Ikeda, 1992, s. 18)

Work Life Balance (WLB) se týká dosahování **harmonizace osobního a pracovního života**, kterou musí nastavovat politiky jednotlivých států ve svých opatřeních, jednotliví zaměstnavatelé a konečně také všichni jedinci, kteří chtějí ve svém životě dosahovat životní spokojenosti a předcházet negativním (zejména duševním) jevům.

1.1 Vývoj a podstata koncepce Work Life Balance

První náznaky řešení problematiky sladování pracovního a soukromého života můžeme spatřovat v myšlenkovém vývoji při zrodu managementu. **Nové přístupy v managementu** představují důležité východisko pro zrod koncepce Work Life Balance. Ve vztahu k WLB můžeme nahlížet na nové přístupy jako implicitně obsahující potřebu sladování pracovního a soukromého života.

Přestože se samotný pojem Work Life Balance v širokém významu **hledání rovnováhy mezi osobním a pracovním životem** objevuje mezi **60. - 70. lety 20. století v Anglii**, řešení problematiky a její hlubší zkoumání zachycujeme již v době předcházející užití tohoto pojmu. Problematika je úzce spjatá s vývojem managementu a hledáním optimálního stavu podniku, aby spokojený zaměstnanec dosáhl oddanosti a angažovanosti v podniku a dospěl k vlastní seberealizaci. Pracovník může odvádět dobrou práci pouze v případě, že se seberealizuje nejen v pracovním, ale i v osobním životě. (Pokorná, 2017, s. 13-15)

Za první bádání v oblasti této problematiky můžeme považovat přístupy **F. W. TAYLORA**, který se snažil o zvýšení produktivity podniku bez zvýšení úsilí pracovníka. Vidíme zde snahu o nový přístup k pracovníkovi a o zachování pracovníkových sil. Taylor se zabýval kvalitou pracovního života, která je založena na vnějších a vnitřních faktorech. Vnější faktorem je peněžní odměna, pracovní doba a pracovní prostředí. Vnitřním faktorem je práce samotná. (Weihrich; Koontz, 1993, 40-41) (Armstrong, 2015, s. 507)

Stejně tak **FAYOL** se zaslouhuje o to, aby pracovník cítil k podniku oddanost a maximalizoval užitek své práce, přičemž se snaží mu zachovávat co nejvíce sil. Stanovil obecné principy managementu a věnoval jim podstatnou část svého díla *Administration industrielle et générale (Zásady správy všeobecné a správy podniků)*. FAYOL (1931, s. 33-57) uvádí, že se jedná o „*dělbou práce, autoritu a odpovědnost, kázeň, jednotné přikazování, jednotné řízení, podřízení částečného zájmu celku, plat zaměstnanců, centralisaci, stupnice hodnosti, pořádek hmotný a sociální, slušnost, stálost personálu, iniciativu a jednotu personálu*“.

Jedním z historicky nejvýznamnějšího přínosu pro sladování osobního a pracovního života přináší manželé **GILBRETHOVI**. Společně konstruovali myšlenku, že za každou prací musíme na prvním místě vidět člověka. Tohoto člověka je nutné poznat nejen jako osobnost, ale především jeho potřeby. Tyto potřeby se vztahují nejen k jeho kariéře, ale také k jeho emocionalitě a soukromému životu. (Weihrich; Koontz, 1993, 44-45)

Další výzkumy přináší období behaviorismu a sociálně systémových přístupů. Otec průmyslové psychologie, Hugo **MÜNSTERBERG**, zde přichází s novou myšlenkou, jak pozvednout pracovníkům pracovní i životní úroveň. Zabýval se otázkami, jak vyhledávat osoby jejichž psychická stránka je vhodná pro výkon konkrétní práce, jaké psychologické podmínky musí být nastoleny, aby s ohledem na individuální hledisko vyvolávaly uspokojení z práce a jakým způsobem může povolání ovlivnit pracující, aby dosahovali nejlepších výsledků. (Weihrich; Koontz, 1993, s. 49)

Mezi osobnosti, které přispěly zkoumané problematice, dále řadíme Waltera **SCOTTA**, Maxe **WEBERA**, Émila **DURKHEIMA**, Vilfreda **PARETA** a další.

Vývoj samostatné koncepce WLB souvisí se změnami pojetí práce a osobního života v 19. století v důsledku **průmyslové revoluce**. Práce se začíná stávat specifickým druhem zboží. Pokud bychom se vrátili do historie, tak naši středověcí předkové, nahlíženo z tržního úhlu pohledu, v podstatě nepracovali. Byli samozásobiteli a jen malá část činnosti byla zbožím, tedy pravou prací v běžném slova smyslu, tak jak na ni nahlízíme dnes. (Hejduk; Smejkalová; Špidla, 2017, s. 5)

Právě průmyslová revoluce v období od **18. do 19. století** začala život osobní a život pracovní rozdělovat ostrou hranicí. Toto **silné oddělení** trvalo poměrně dlouhou dobu a z našeho pohledu se může zdát, že stále přetrvává, zejména v některých zemích, systémech a u některých druhů práce.

Od počátku 20. století můžeme pozorovat první snahy o sladování osobního a pracovního života. Původně byla zaměřena pozornost na **zaměstnané matky** a na opatření, spojená s jejich zaměstnáváním. Vytváří se první pokusy o teorii WLB. Prorodinná opatření vstupují do politik jednotlivých zemí. Tyto pokusy vrcholí v 60. letech 20. století, kdy vzniká WLB jako ucelená teorie rovnováhy mezi osobním a pracovním životem, která se týká všech jedinců (nejen matek). (Lahnerová, 2012, s. 176-177)

Od konce 20. století se v kontextu WLB pohled na práci pozměňuje. Měla by představovat stejnou část v životě jako osobní život. Můžeme si tento pohled znázornit jako **vyrovnávání misek vah** (viz Schéma 1). V této fázi vývoje koncepce se nacházíme nyní.

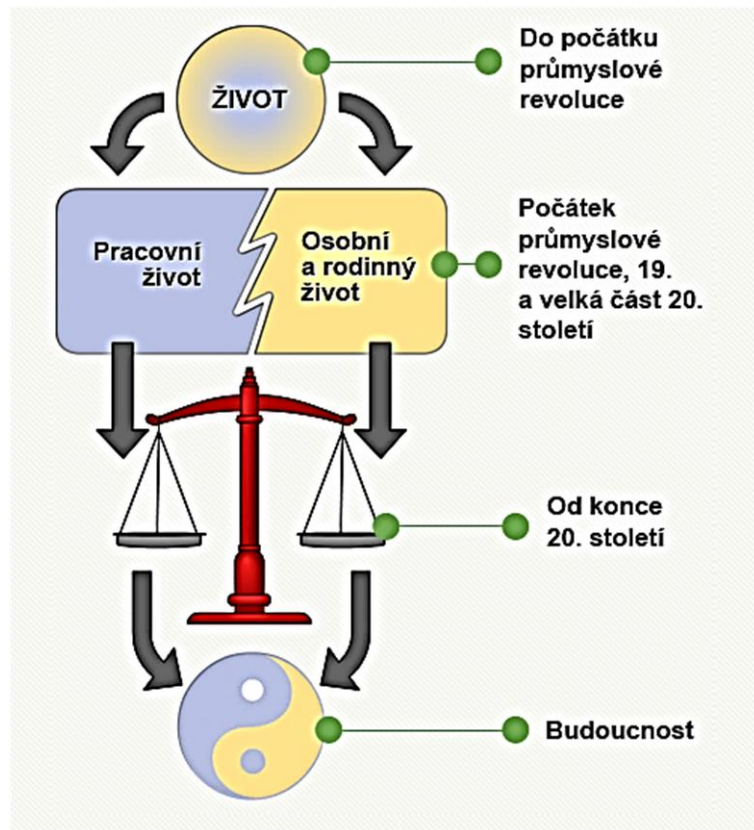


Schéma 1 Historie vývoje Work Life Balance (www.pracenadalku.cz, © 2016)

Koncepce WLB a její vývoj směřuje k tomu, aby byl jedinec schopen sladit práci a osobní život natolik, že bude celkově představovat ideální harmonii. Nemělo by se jednat o pouhé oddělování a vyvažování, ale přímé dosažení harmonie. **Práce by se měla stát součástí osobního života, stejně jako osobní život součástí práce.** Tého vize můžeme dosáhnout prostřednictvím dalšího bádání v oblasti této koncepce, prosazování WLB opatření do politických a legislativních opatření a v neposlední řadě také jejím prosazováním do systémů zaměstnávání až na úroveň jednotlivých zaměstnavatelů a institucí. Konkrétní postupy, opatření a nástroje k dosažení budoucí vize budeme zmiňovat dále.

Samotné vymezení pojmu Work Life Balance, můžeme vnímat v **nejužším pojetí** jako rovnováhu mezi osobním a pracovním životem vyjadřující snahu zaměstnanců dosáhnout uspokojivé harmonie mezi osobními aktivitami a aktivitami v práci. Cílem je spokojený zaměstnanec, který je schopen splnit nároky, které jsou na něho kladeny v práci a stejně uspokojivým způsobem splnit požadavky, které na něho klade osobní a rodinný život. (Armstrong, 2015, s. 509)

Pojem v **širším vymezení** představuje přístupy organizací ke svým zaměstnancům. Tyto přístupy se projevují jako uplatňované „politiky vstřícné k rodině“, které podporují flexibilní práce (práce z domova, práce na částečný úvazek, zkrácení pracovních týdnů, smlouvy na roční počet hodin nebo pružné pracovní doby), dále využívání systému volna nebo dovolené navíc, ve kterém mohou zaměstnanci řešit obtížné životní situace nebo dočasně přerušit kariéru bez ohrožení jejich současného pracovního postavení. Organizace využívají i další slad'ovací nástroje, které budou zmíněny v dalších kapitolách. Work Life Balance v tomto vymezení úzce souvisí s kulturou a klimatem organizace. Linioví manažeři by si měli uvědomovat, že opatření zaměřená na WLB jsou důležitá a vrátí se jako zvýšená oddanost a angažovanost zaměstnanců, zvyšují morálku, snižují pracovní absenci a také snižují stres vyvolaný z neschopnosti plnit požadavky pracovního a osobního života. (Armstrong, 2015, s. 509-510)

V **nejširším pojetí** Work Life Balance obsahuje i přístupy jednotlivých zemí, zejména jejich rodinné a sociální politiky a s nimi související legislativní opatření, která umožňují dosahování harmonizace pracovního a rodinného života.

Právě z důvodu mnohovýznamnosti koncepce Work Life Balance je přístup jednotlivých autorů odlišný, a to z hlediska toho v jak širokém vymezení s pojmem pracují. Níže vymezujeme definice pojmu Work Life Balance dle dalších vybraných autorů.

NESTÁVAL, KŘIŽANOVÁ a jiní (2015, s. 11-12) uvádí: „***Termín samotný nemá jednoznačnou definici, ani ji ze své podstaty mít nemůže. Jde o vztahový koncept, v němž hlavní roli hraje vyváženost mezi zaměstnáním a rodinou, případně mezi pracovním a mimo-pracovním životem... jde o stav, kdy poměr práce a života mimo práci odpovídá životním prioritám, potřebám či záměrům konkrétního jedince.***“

Při tomto vymezení musíme přihlížet k aktuálnímu bodu na životní ose jedince, protože potřeby jednotlivců se od sebe liší. Stejně tak se potřeby konkrétní osoby odlišují v průběhu jejího života. Změny nastávají věkem, rodinným stavem a aktuální situací v rodině, dále také počtem dětí v rodině, počtem závislých osob v rodině, ale také takovými aspekty, jako je vzdálenost při dojíždění do práce. Jiné potřeby mají ženy, muži, svobodní, zadaní, dálkoví studenti a další. (Nestával; Křižanová; aj., 2015, s. 12)

BENEŠOVÁ; MYŠÁK; RENGEROVÁ a jiní (2013, s. 8) charakterizují WLB jako: „***strategii užívání si optimální kvality života – tedy plnohodnotné prožívání v rámci placené práce i mimo ni.***“ Tito autoři dále kladou důraz na to, že slad'ování se týká všech osob, nejen vybraných skupin (např. rodičů s malými dětmi).

Autorka LAHNEROVÁ (2012, s. 176-177) vymezuje koncepci WLB jako: „**koncept vyváženosti mezi pracovním a osobním životem... je to široké pojetí přístupu k životu, poukazující na nutnost sebereflexe.**“ Koncepce nás vede k tomu, jakým způsobem a v jakých případech upřednostňovat pracovní kariéru a pracovní ambice před osobním životem, rodinou, zdravím, volným časem a zájmovou činností. Toto vymezení se vztahuje k nejužšímu vymezení koncepce, tj. k individuálním strategiím jednotlivce.

MATOUŠEK aj. (2013, s. 253) definují koncepci WLB jako: „**široký koncept zahrnující soubor opatření s cílem vhodné kombinace placené a neplacené práce a zmírnění konfliktů mezi pracovním a osobním životem jednotlivce.**“

Work Life Balance můžeme definovat ze **sociologického hlediska**, a to jako rovnováhu životních oblastí s minimem konfliktů rolí v jednotlivých oblastech. WLB úzce souvisí s tím, jaké role v životě zastáváme a jak se dokážeme vypořádat s jejich harmonizací. Problematika úzce souvisí se socializací jedince. Konflikt mezi nároky vyplývajícími z pracovních povinností a rodinné (osobní) oblasti je často označován jako rolový či interrolový konflikt. Ve vztahu ke koncepci WLB se jedná o dva druhy konfliktů. První z nich označujeme jako **konflikt „práce-rodina“** (work-family conflict, též **WFC**). Tento konflikt vzniká z nadměry pracovních požadavků, které ovlivňují (zpravidla negativně) rodinný či osobní život. Druhým typem konfliktu je **konflikt „rodina-práce“** (family-work conflict, též **FWC**), kdy rodinné povinnosti natolik zasahují do pracovního života, že ho určitým způsobem znesnadňují, jinými slovy – znesnadňují plnění pracovních povinností. (Očenášková, 2015, s. 31, 32)

V oblastech konfliktů WFC a FWC existuje mnoho negativních důsledků, které nepříznivě působí na kvalitu života. Za tyto důsledky můžeme považovat: zvýšenou pracovní absenci, snížení produktivity, pracovní nespokojenost, zvýšenou míru stresu, psychosomatické poruchy, problémové zneužívání alkoholu a jiných návykových látek, zvýšení depresivity, snížení prožívání osobní spokojenosti a spokojenosti s vlastním životem, snížení kvality rodičovského života, zvýšení počtu konfliktů a problémů v rodině, problémy v sociálních vztazích a další. Konflikt rolí je výrazně zvýšen u žen. Výzkumy Záborského a Blatného z roku 2005 dokazují, že pro české dívky je žádoucí (již v období dospívání) být stejně feminní a současně maskulinní. To odráží roli současné ženy, která balancuje mezi dvojí rolí – světa zaměstnání a světa rodiny. (Očenášková, 2015, s. 32)

V současné společnosti je nutné nalézat sladění práce a rodiny v co nejširší perspektivě placené a neplacené práce, která většinou zahrnuje i péči o blízké. Základními hodnotovými východisky konceptu jsou: svoboda volby uspořádání práce a péče; sociální práva žen, mužů a dětí, která jsou ukotvena v důležitých dokumentech; koncept sociální spravedlnosti; rovné příležitosti; a rovné zacházení. (Matoušek; aj.; 2013, s. 254)

1.2 Péče o děti a genderová problematika

Vzhledem k vývoji koncepce WLB jsou **genderová specifika a stereotypy** součástí této koncepce. Koncepce samotná se nejprve soustředila na sladování mateřství a péče o dítě společně s placenou prací ženy. Později se začala zabývat dvoukariérovým manželstvím, které je nutné účinně sladit s péčí o domácnost a děti. Je nezbytné si stále uvědomovat, že historický kontext má stále velký vliv na ženskou roli. Určuje chování a jednání, které je od ženy očekáváno. OČENÁŠKOVÁ (2015, s. 12) uvádí: „*V předmoderní době nebylo zdaleka normou, aby o dítě pečovala výhradně jeho matka. O děti se starali v movitějších rodinách buď chůvy nebo starší sourozenci, v chudších rodinách lidé neschopní těžké práce.*“ Od konce 18. století do konce 30. let 20. století vzniká tzv. „mateřský mýtus“, který byl podpořen rozvojem psychoanalýzy. (Očenášková, 2015, s. 12)

Genderová problematika, která částečně vystoupila v popředí již kolem roku 1960 (přestože první protidiskriminační opatření na základě genderu pozorujeme až mezi lety 2009 a 2011), má k problematice koncepce Work Life Balance velmi blízko, a to především proto, že se zabývá (mimo jiné) rozdělením rodinných a pracovních povinností; postavením žen a mužů na trhu práce; postavením žen a mužů ve společnosti; a také nerovným odměňováním obou pohlaví na trhu práce. Je velmi důležité, jak toto rozdělení vnímá samotný jedinec a jaké rozdělení aplikuje na vlastním rodinném, pracovním i společenském životě. V neposlední řadě je významné, jakým způsobem na rozdělení pracovních a rodinných rolí nahlíží kultura dané země a společnost. (Ferguson, 2018, s. 316)

Genderové stereotypy můžeme charakterizovat jako určitý soubor očekávání o chování, jednání, psychického prožívání určitého pohlaví, stejně tak pod tímto pojmem nalezneme určitou typizaci každého pohlaví a k tomu příslušící aktivity, typické pro muže a typické pro ženy. Genderové stereotypy se utváří na základě vytváření genderových rozdílů. (Brannon, 2017, s. 46)

Genderové rozdíly a s nimi spojené stereotypy se dotýkají zejména žen. **Ústřední oblasti genderových rozdílů** tvoří následující: ženy častěji pracují v domácnosti a muži jsou živitelé rodiny; ženy pracují v jiných profesích a oblastech než muži; ženy mají nižší sociální status než muži. Z toho vyplývají další stereotypy: žena hospodyně by měla být vřelá, citlivá a starostlivá (současně je vnímána jako slabá a závislá na muži), muž živitel by měl být nezávislý, soutěživý a agresivní. Nejvíce negativní je stereotyp, který předpokládá, že ženy jsou méně schopné než muži. Žena pod vlivem tohoto stereotypu je méně schopná, méně kvalifikovaná. Muž je naopak schopný a více kvalifikovaný, tím se stává vhodnějším zaměstnancem. Toto prostředí, podporuje a očekává tradiční genderové rozdělení, determinaci na základě genitálií a genderově oddělené prostory. OČENÁŠKOVÁ (2015, s. 14) uvádí: *„Z existence genderových stereotypů vyplývá, že pro ženy, které se chtějí v zaměstnání prosadit, může být složité sladit všechny svoje životní role, a to nejen vzhledem k přepokládanému rodičovství.“* (Očenášková, 2015, s. 14) (Brannon, 2017, s. 47)

Genderové stereotypy nalezneme ve většině situací, do kterých se muži a ženy dostávají. Výstižný příklad uvádí BRANNON (2017, s. 48): *„Když jdeme se svým partnerem na oběd, tak si obvykle objednáme steak a on si objedná velký salát. Více než v polovině případech byl salát naservírován přede mě a můj partner dostal steak. Když si číšníci pečlivě nezapiší objednávku, vždy vyhrají stereotypy.“*

V současné společnosti můžeme pozorovat, že se genderové rozdíly i stereotypy začínají postupně stírat. Mužské i ženské role se stávají symetrickými v oblasti manželství, péče o rodinu, ale i při výkonu povolání. Stírání rozdílů je v praxi výhodnější pro ženy, zatímco muži stále preferují tradiční pojetí ženy „matky a hospodyně“. Nikdy asi nedosáhneme bodu, které navrhuje nejextrémnější genderové teorie, kdy by došlo k absolutnímu setření všech genderových rozdílů a všichni bychom byli vnímáni pouze jako lidé. Na praktickém příkladě by to např. znamenalo označení toalet nápisy „lidé s penisem“ a „lidé s vulvou“. Na tyto teorie existuje řada individuálních názorů a je na posouzení každého jednotlivce, co si o nich myslí. Jeví se nám jako žádoucí zůstat v řešení problematiky pouze v kontextu Work Life Balance, a to v rámci témat zaměstnávání a péče o domácnost a děti. (Očenášková, 2015, s. 34) (Hejduk; Smejkalová; Špidla, 2017, s. 14) (Ferguson, 2018, s. 322)

Se změnou pojetí práce v současné společnosti dochází také k přehodnocování vnímání tradičních genderových rolí. Placená práce vždy byla zdrojem mužské identity, statusu a vyjádřením patřičné moci. Pro muže znamená práce hledání svého smyslu a sebe sama. Zaměstnání dává muži sociální nálepku. Placená práce byla historicky organizována i řízena muži, proto má zásadní vliv na definici maskulinity a je kulturně spjata s hodnotami „správného mužství“. Naproti tomu ženy utvářejí sebe sama a svoji vlastní identitu v mnoha jiných oblastech. (Očenášková, 2015, s. 34)

Z výzkumů od autorek Bizerové, Čermákové, Křížkové a dalších, vyplývá, že čím je žena vzdělanější, tím více se orientuje i jiným směrem než jen na rodinu a naopak. V této souvislosti musíme dále poukázat na genderovou dělbu rolí v rodině a také na hloubku zakořeněných genderových stereotypů. Bohužel, v některých případech tyto stereotypy podporují i ženy samotné. Jedná se zde o konflikt mezi tím, co žena dělá (tj. pracuje) a mezi tím, co si myslí, že by dělat měla (tj. být doma a pečovat o rodinu). Úspěšné ženy byly dlouho v české společnosti označovány za „kariéristky“, které zanedbávají svoji rodinu a dávají jasně najevo, že práce u nich převažuje nad rodinou. Ženy se začaly tohoto označení obávat. Ženy ve vedoucích pozicích raději přestaly mluvit o svém úspěchu s manželem, aby udržely manželovu představu o genderových rolích (tj. udržely genderovou symetrii, která říká, že muž je hlava rodiny). S tím souvisí tzv. „vykupování úspěchu“, které uvádí, že čím je žena úspěšnější, tím více se snaží zdůrazňovat vlastní feminitu vykonáváním typicky ženských prací. (Očenášková, 2015, s. 35)

Emancipace ženského pohlaví vede k požadavkům na férovější rozdělní úkolů spojených s péčí o děti a jiné členy rodiny. Tato práce byla vždy považována za neplacenou, proto měla nízké společenské uznání. Přetrvávání a existence genderových stereotypů ve společnosti vede k tomu, že **některé profese zůstávají feminizovány**. Typicky se jedná o profese v oblasti školství a zdravotnictví. Tyto profese bývají často špatně finančně ohodnoceny, což vede ke společenskému znevažování „typicky ženských profesí“ oproti „typicky mužským profesím“. V konečném důsledku můžeme zaznamenat chudobu žen v důchodovém věku, které jsou také znevýhodněny mimo „výpadku příjmu“ v době mateřské a rodičovské dovolené, také nízkými příjmy v jejich profesích. Rozdíl mezi příjmem muže a ženy v České republice je dlouhodobě považován za jeden z nejvyšších v Evropě. (Hejduk; Smejkalová; Špidla, 2017, s. 14)

Podle dat z **EUROSTATU** za rok 2015 je **průměrný rozdíl v odměňování žen a mužů v Evropské unii 16,3 % a rozdíl v ČR je 22,5 %**. Na tomto rozdíleném odměňování se podílí mnoho faktorů, které souvisí s genderovou strukturou pracovního trhu, se systémy odměňování na pracovištích a s nedostatečným řešením sladování pracovních a rodinných povinností. Genderové rozdíly odměňování jsou ovlivněny kulturními podmínkami daných zemí (včetně veřejného mínění, norem a hodnot), politickými a ekonomickými aspekty, ale také nerovnou dělbou práce v domácnosti a nárůstem neplacené práce v domácnosti a dalšími faktory. Podrobnou analýzu o genderové problematice odměňování poskytují studie MPSV v projektu s názvem „*Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů*“. (Křížková; Vohlídalová; Pospíšilová; Maříková, 2017, s. 4, 11-21)

Ženy se na trhu práce setkávají nejen s nerovným odměňováním, ale ztěžován je i jejich samotný nástup (budeme-li na diskriminaci přijímání do zaměstnání pohlížet z celé perspektivy genderu, následující omezení je platné také pro osoby trans-gender). Ženy se při přijímání do zaměstnání setkávají s otázkami týkajícími se rodiny a rodinného života. Ženy mají se zaměstnáváním problém, především pokud žádají o práci v „typicky mužské profesi“. Předpokládá se, že žena má určitá omezení a problém představuje i pokud je žena příliš ambiciózní. Překážkou bývá také dlouhodobé přerušení práce spojené s péčí o děti. Požadavky pracovního trhu a partnerského a rodinného života se tak ve své podstatě stávají protichůdnými. (Očenášková, 2015, s. 36-37), (Ferguson, 2018, s. 322)

„Pro Českou republiku je patrná nízká míra participace žen s malými dětmi na trhu práce. Tento jev vzniká z důvodu nedostatečné možnosti využití flexibilních forem práce, nezájmem o částečné úvazky (jež je obvykle zapříčiněn horším finančním ohodnocením), koncepcí institutu relativně dlouhé rodičovské dovolené, celkovým nastavením systému dávek pro rodiny s malými dětmi a v neposlední řadě se na této situaci podílí nedostatečná, místně a finančně dostupná nabídka služeb péče o děti.“ (Nestával; Křížanová; aj., 2015, s. 48)

Rodičů pečujících o děti se problematika sladování osobního, rodinného a pracovního života dotýká nejvíce. Zaměříme-li se na ženy ve vedoucích pozicích, můžeme se setkat s nejrůznějšími názory sladování jejich péče o děti a pracovního života. Pracovnice vědeckého výzkumu Mary O'Connel, která spolupracuje s Masarykovou univerzitou, uvádí, že témata sladování osobního a pracovního života jsou ze strany Masarykovy univerzity vnímána jako čistě ženská témata. Zmiňuje, že volit mezi kariérou a péčí o děti je chybou. Tato volba má negativní hospodářské i morální hledisko – vzdělávat ženy a pak je přimět k tomu, aby zůstaly doma. Péče o děti dle jejího názoru představuje rodinnou záležitost, a tak by měla být oceňována. Hlavní podmínkou pro zachování rovnováhy mezi osobním a pracovním životem ženy je pochopení partnera. (Nedělová; aj., 2016, s. 22)

Zavádění koncepce Work Life Balance do praxe úzce souvisí se zlepšováním postavení žen na trhu práce. Abychom zachovali objektivní pohled, je vhodné pohlížet na problematiku nejen pohledem pečující ženy, matky, ale také pohledem pečujícího muže, otce.

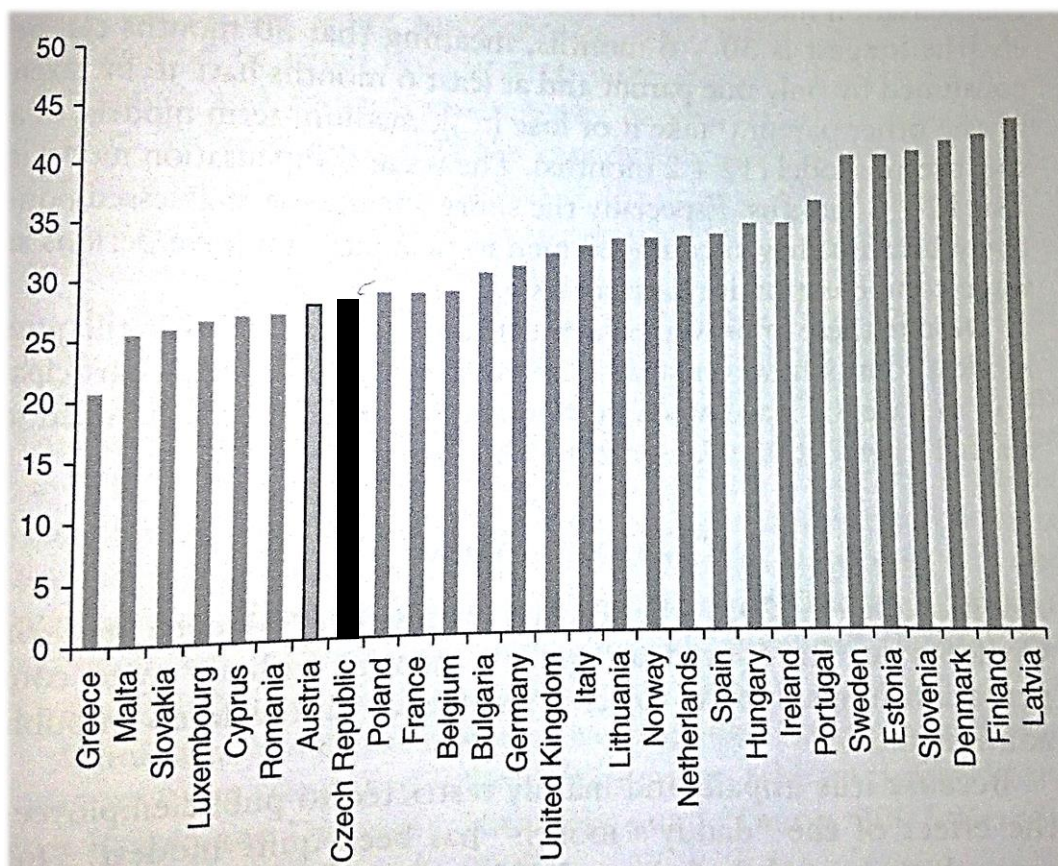
Otcům, pečujícím o děti věnuje v současné době pozornost mnoho výzkumů. Hovoří se o nich především v souvislosti s tzv. aktivním otcovstvím. Média prezentují tatínky na rodičovské dovolené jako módní záležitost. Vnímání otcovství je významně ovlivněno sociální odlišností a kulturou jednotlivých zemí. Můžeme vidět obrovské rozdíly napříč státy Evropské unie, napříč severskými státy jako je Norsko, Švédsko, Finsko a stejně tak mezi zeměmi západu. Výzkumy otcovství a otcovské péče o děti se zaměřují nejen na kulturu, ale také na všeobecné genderové rozdíly spojené s koncepcí WLB a také na podmínky, které otcům nastolují politiky jednotlivých zkoumaných zemí. (Crespi; Ruspini, 2016, s. 14)

V Kanadě a USA pracují s modelem otce, pečujícího o děti jako s koncepcí, kterou označují „**Stay at Home Dad**“ (SAHD) a je velmi populární z hlediska akademického zkoumání, tak i pro širokou veřejnost. Výzkum koncepce SAHD na území Kanady a USA probíhal déle než 14 let. Na základě tohoto zkoumání lze říci, že SAHD je koncepce se širokou vizí, jedná se o velmi ambiciózní pohled, který se zakládá na rozporu mezi placenou prací a péčí o děti a domácnost, vychází také ze sociologických argumentů a v neposlední řadě odpovídá na genderovou problematiku spojenou s péčí o děti a s péčí o domácnost, kdy rodina získává místo jedné pečující matky hned dvě pečující osoby. (Crespi; Ruspini, 2016, s. 33-34)

Rozdíl mezi koncepcí SAHD a koncepcí WLB spočívá v následujícím: koncepce WLB je založena na zdůraznění propojenosti mezi prací, péčí o děti, partnerským a rodinným životem, studie SAHD jsou častěji založeny na zdůraznění pokusu o oddělení práce a péče v otcovské roli. Vytváří tak součást koncepce WLB, ale sleduje odlišné cíle. SAHD má poukázat na otcovskou volbu mezi péčí o dítě nebo prací. Rodina, založená na konceptu SAHD tak představuje otce v domácnosti pečujícího o dítě a na druhé straně emancipovanou ženu, matku v zaměstnání. (Crespi; Ruspini, 2016, s. 35)

V zemích **střední a východní Evropy** se koncepce SAHD vyvíjí odlišněji, a to vzhledem ke kulturně-historickému vývoji. Region zemí CEE (Central-Eastern Europe, tj. střední a východní Evropa), zejména **Polsko, Maďarsko i Česká republika**, představují odlišný vývoj především kvůli politickým režimům. V regionu CEE existuje odlišný vztah mezi péčí o děti a státními opatřeními, tržním systémem, rodinami a jinými faktory. Na genderovou problematiku spojenou s perspektivou otců pečovat o děti měl velký vliv komunistický režim, který měnil celkový pohled na situaci. Po druhé světové válce začaly země východního bloku veřejně hlásat rovnost mezi postavením muže a ženy ve společnosti. Vytvořila se ideologie emancipovaných žen aneb „dělnice (zaměstnankyně, pracující) a současně matka“. Po roce 1956 se péče o děti začala stávat opět ženskou záležitostí. V době ekonomické stagnace, která zapříčinila nezaměstnanost, se předchozí ideologie „dělnice a současně matka“ transformovala do ideologie „matka a současně dělnice.“ (Crespi; Ruspini, 2016, s. 52)

O výzkum mužského sdílení péče o děti (částečně nebo zcela) se zajímá i **Evropská nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek**, provádějící výzkumy pracovních podmínek v Evropě známé pod zkratkou **EWCS** (European Working Condition Surveys). Níže je zobrazena tabulka znázorňující procentuální přehled sdílení péče a výchovy vlastních dětí ze strany mužů – otců.



Tabulka 1 Průzkum EWCS 2010: Muži sdílející péči a výchovu vlastních dětí (v %) (Crespi; Ruspini, 2016, s. 115), (Bergmann; et. al., 2014, s. 87)

Přehled v tabulce ukazuje, že v **České republice se muži podílejí na péči a výchově vlastních dětí asi ze 30 %**. Dosahujeme tak podobné mužské participace na péči jako v Rakousku a mírně zaostáváme za Polskem, Francií a Belgií. Nutné je poukázat na skutečnost, že se jedná o podíl na výchově a péči současně se zaměstnáním muže.

Otců, kteří se věnují péči o děti namísto stabilního zaměstnání, je v České republice, dle údajů z operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost z roku 2012, pouze okolo 1 %. (Kubálková, 2012)

Problém této nízké participace mužů v celodenní péči o dítě můžeme spatřovat především ve finančních důvodech. Většina rodin si v současnosti nemůže dovést nechat muže doma s dítětem, protože muži mají v průměru vyšší platy než ženy. Tento fenomén souvisí s nerovným postavením muže a ženy na trhu práce, kterému jsme se věnovali výše. Dalším důvodem nízké participace je konzervativnost naší společnosti.

Názory na **otce na rodičovské dovolené** jsou nejrůznější a společnost je v této problematice velmi nejednotná. Rozhovor dvou otců na rodičovské dovolené je k dispozici v **Příloze č. 1**. Hlavní **výhody** představuje otcovská péče v tom, že o dítě mimo matky může pečovat další nejbližší osoba; služba je „zdarma“; vztah dítěte s otcem se velmi prohloubí; muži si dovedou uvědomit, co práce s dítětem obnáší; rodiny se méně rozvádějí (to dokazují tuzemské i zahraniční výzkumy); péče otce má kladný vliv na postavení ženy na trhu práce, protože zaměstnavatel automaticky nepředpokládá, že na rodičovskou dovolenou musí žena. **Nevýhody** spočívají především v postavení otce ve společnosti, může se stát středem nejapných poznámek, stejně tak jako žena, která bude pravděpodobně označena za kariéristku a špatnou matku. Ženy také ztrácí vůči dítěti hlavní postavení, takže v případě problému se dítě více obrací na otce. To mohou některé ženy velmi špatně snášet. Nevýhodu můžeme spatřovat také v tom, že otec pouze pečuje o dítě, ale chod domácnosti a domácí práce nechá na ženě, která přijde večer z práce. (Kubálková, 2012) (Marksová-Tominová, 2009, s. 104-105)

V ČR se výzkumy otců pečujících o děti věnovaly otázkám v souvislosti se zaváděním **otcovské dovolené**, která byla ustanovena v únoru 2018. Výzkum veřejného mínění k motivační otcovské dovolené byl realizován v listopadu 2015 na vzorku 705 respondentů (348 mužů a 357 žen). KUCHAŘOVÁ a PEYCHLOVÁ (2015, s. 39) uvádí: *„Celkově výzkum ukázal, že většina rodičů malých dětí se shodne v tom, že o nejmenší děti (do 1 až 2 let věku) by se především měla celodenně starat matka, zatímco s přibývajícím věkem dítěte roste preference využívání služeb kolektivní péče o děti. Značná část rodičů nicméně zastává názor, a v tomto se získané výsledky odlišují od obdobných výzkumů provedených během uplynulých dvou desetiletí, že rodiče by se alespoň do nějaké míry měli v celodenní péči o děti vystřídat, aby dělba péče byla rovnoprávnější a aby oba rodiče měli stejné možnosti sblížit se s dítětem. Preference pro střídání celodenní péče matky a otce je nevyšší v přelomovém období 2-3 let věku dítěte, kdy už respondenti nepovažují výhradní péči matky za nezbytnou, zřejmě shledávají jako možné či žádoucí její (znovu)zapojení na pracovní trh a zároveň ještě (částečně) pochybují o vhodnosti celodenního využívání zařízení kolektivní péče. Z těchto důvodů se zájem o motivační otcovskou dovolenou, čerpanou ideálně nepravidelně po částech, a s finanční náhradou mzdy odpovídající alespoň 70-80 % předchozího platu, ukázal jako poměrně velký.“*

Závěrem je nutné k této problematice dodat, že většina otců, kteří se rozhodnou pro celodenní péči o dítě, tak činí nejčastěji **z důvodů, které neodkazují na prvořadý zájem o péči**. Jedná se nejčastěji o tyto tři důvody: práce otce na volné noze, kterou je schopen sladit s péčí o dítě; otec je momentálně nezaměstnaný; matka má větší příjem než otec. U otců, kteří nesplňují uvedené důvody, tj. jsou v tradičním zaměstnaneckém poměru a mají větší příjmy než ženy, dochází k tomu, že odcházejí na rodičovskou dovolenou až když dítě dosáhne věku alespoň dvou nebo tří let. (Marksová-Tominová, 2009, s. 104)

Mezi názory na otcovskou péči panuje **společenský nesoulad**. Dokonce i v rodinách, kde se otcové stali pečující osobou, můžeme nalézt názory, které byly zachyceny v rámci výzkumu autorky ŠMÍDOVÉ (2008, s. 37): „*Otec neprožije těhotenství ani dítě neporodí, nemůže kojit – to jsou základy úzkého vztahu dítěte s matkou.*“; „*Matka má od přírody k dětem blíž, mateřská vazba je prostě jiná než otcovská.*“; „*Otec nastupuje na RD až po matce, těžko dohání to, co matka vybuodovala v prvních měsících života dítěte, jsou až těmi ‚druhými‘*“; „*Otec je autorita.*“.

Česká republika zůstává otcovské péči poměrně uzavřená, přičemž tato uzavřenost a nezájem pramení od samotných rodin. Legislativní opatření České republiky, které se vztahují k otcovské péči, jsou poslední dobou velmi příznivá.

1.3 Orgány státní správy jako tvůrci prostředí pro pracovní a osobní život

Pro zachování rovnováhy mezi osobním a pracovním životem občanů dané země jsou velmi významná opatření (zejména legislativní) ze strany ústředních orgánů státní správy, dalších orgánů státní správy, ale i orgánů samosprávy, které spoluvytváří **prostředí pro život** a podílejí se na možnostech jakými zvyšovat jeho kvalitu.

Opatření se nejvíce dotýkají pracujících i nepracujících (ve smyslu nevykonávání závislé výdělečné činnosti nebo samostatně výdělečné činnosti) rodičů, kteří mají malé děti a také těhotných žen a zaměstnankyň.

Částečně se opatření dotýkají všech dalších pracujících osob. Proto za hlavního tvůrce tohoto prostředí v otázkách Work Life Balance považujeme především **Ministerstvo práce a sociálních věcí**.

Dále můžeme mezi významné **spolutvůrce** prostředí zařadit Českou správu sociálního zabezpečení, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, Ministerstvo vnitra, Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo průmyslu a obchodu, Ministerstvo životního prostředí, Ministerstvo kultury, Úřad vlády České republiky, Úřad pro přístup k dopravní infrastruktuře aj. V nejširším hledisku se na WLB a možnostech jejího naplňování podílejí všechny orgány státní správy i samosprávy, v nejužším hledisku je to zejména zmíněné MPSV. To potvrzují také strategie a cíle vztahující se k WLB, které Úřad vlády České republiky vymezil (viz kapitola WLB v evropském kontextu). Všechny oblasti strategií a cílů, ke kterým má Česká republika směřovat, spadají zejména do působnosti MPSV.

Na svém informačním internetovém portálu MPSV uvádí, že se snaží nastavovat takové legislativní podmínky, aby více vyhovovaly jednotlivým osobám v konkrétních fázích jejich života. Jednou z významných fází života je zmíněné rodičovství. Legislativně máme vymezeny příznivé **podmínky zaměstnávání těhotných žen** a také podmínky mateřské dovolené, tj. období, které začíná několik týdnů před porodem a následuje několik týdnů nebo měsíců po něm. **Mateřská dovolená** byla zavedena v 50. letech 20. století a měla délku 18 týdnů, zprvu byla ovšem neplacená. Nyní jsou také vymezeny dávky peněžité pomoci v mateřství, tj. peníze, které jsou matce poskytovány během mateřské dovolené a jsou čerpány ze systému nemocenského pojištění (prostřednictvím **České správy sociálního zabezpečení**) a jsou poskytovány v podobě procent z předchozího platu s maximálními částkami. Matky v České republice mohou, na rozdíl od matek v jiných zemích, čerpat (za určitých podmínek) také **porodné**, jako jednorázovou částku spojenou s narozením dítěte nebo dětí. (Marksová-Tominová, 2009, s. 19) (Kundra, 2009, s. 9)

Rodič s malým dítětem má možnost po skončení mateřské dovolené nastoupit na placenou **rodičovskou dovolenou**, při které (ve vztahu k zaměstnání) platí, že nemůže být zaměstnavatelem propuštěn. Rodičovská dovolená není ve všech státech samozřejmostí, např. na Maltě žádná zavedena není. Měli bychom si uvědomovat, že systém péče o dítě a s ním vytvářeného legislativního prostředí je oproti jiným zemím velmi pokrokový, přestože ho většinová společnost začala považovat za naprostou samozřejmost. K zamyšlení uvádíme, že USA (a Jihoafrická republika) neměly před rokem 1993 legislativně upraveny žádné otázky týkající se odchodu matek ze zaměstnání a rodičovské dovolené. Až po tomto roce, v prvních měsících vlády Clintona, došlo ke změnám. (Marksová-Tominová, 2009, s. 19) (Corsaro, 2015, s. 274)

V době rodičovské dovolené má rodič právo čerpat **rodičovský příspěvek**, který MARKSOVÁ-TOMINOVÁ (2009, s. 19-20) vymezuje jako: „*finanční částku, kterou matka či otec pobírají na rodičovské dovolené. Většinou se jedná o paušální částku, někde se ale opět může jednat o procenta z předchozího platu. V některých zemích bývá rodičovská dovolená neplacená.*“ Rodičovský příspěvek je v roce 2018 možné čerpat po skončení peněžité pomoci v mateřství, pokud byl splněn nárok na její čerpání, v případě, že osoba peněžitou pomoc v mateřství nečerpala (nesplnila podmínky) je rodičovský příspěvek vyplácen již od narození dítěte, a to prostřednictvím odborů sociální podpory zřízených při Úřadech práce.

Pokroková je také možnost, že rodičovský příspěvek (a v současnosti i otcovskou poporodní péči – viz dále) **mohou v ČR čerpat také muži**, a to poměrně dlouhou dobu. Této možnosti rodiny příliš nevyužívají, přestože trend otcovské péče mírně vzrostl, což můžeme vidět v následující tabulce.

Rok	Ženy	Muži	Celkem
2001	263,6	2,1	265,7
2002	254,7	2,3	257,0
2003	259,1	2,4	261,5
2004	276,3	3,4	279,6
2005	289,4	4,1	293,6
2006	304,0	4,2	308,2
2007	337,7	4,9	342,6
2008	353,6	6,3	359,9
2009	356,5	6,0	362,5
2010	331,5	5,4	336,9
2011	317,5	5,8	323,3
2012	301,4	5,3	306,7
2013	287,6	5,2	292,8
2014	273,5	5,1	278,6
2015	272,3	5,2	277,4
2016	269,3	5,2	274,5
2017	273,5	5,1	278,6

Tabulka 2 Průměrný měsíční počet příjemců rodičovského příspěvku za sledovaný rok (v tis.) (MPSV, 2018)

Důkazem pozitivního přístupu ze strany MPSV bylo také opatření, které vstoupilo v platnost v roce 2012. Tímto opatřením nastaly změny v rodičovském příspěvku a v čerpání rodičovské dovolené. Jednalo se o **možnost volby ve výši příspěvku** (s maximálním omezením na 32 640 Kč měsíčně od roku 2018) a také možnost volby délky rodičovské dovolené. Celková částka rodičovského příspěvku tvoří 220 000 Kč a je ji možné čerpat do 4 let věku dítěte. Na základě jednání vlády ČR by měla celková částka od 1. ledna 2020 vzrůst na 300 000 Kč. Oba rodiče se při splnění stanovených podmínek mohou na rodičovské dovolené vystřídat a výše příspěvku se nemění. Při návrhu těchto opatření zmiňoval tehdejší ministr práce a sociálních věcí, Jaromír Drábek, že: *„Navrženými opatřeními se zvýší šance rodiče s malým dítětem sladit svou profesní kariéru s rodinným životem, protože nabízí větší flexibilitu čerpání a variabilitu uplatnění rodiče na trhu práce bez ztráty nároku na dávku.“* Po několikaletém fungování tohoto opatření, můžeme říci, že tento legislativní krok skutečně rodiči dovolil flexibilní možnost volby výše dávky a současně i možnost střídání obou rodičů na rodičovské dovolené, a to takovým způsobem, aby oba mohli pokračovat v budování své profesní dráhy. (MPSV, 2011)

Nová legislativní opatření také umožnila **zanechávat dítě ve věku do dvou let v zařízeních péče o děti** v rozsahu 46 hodin měsíčně a zrušila omezení u dětí s věkem nad dva roky. Za zmínění stojí také nové legislativní opatření z února 2018, tj. opatření týkající se otcovské dovolené: *„Otcové dostanou možnost od února příštího roku (pozn. od února 2018) využít týdenní volno v období šesti týdnů po narození potomka, během kterého budou dostávat dávku otcovské poporodní péče. Ta bude fungovat tak, že z nemocenského pojištění bude otec dostávat 70 % vyměřovacího základu svého výdělku. Podpora tak bude stejná jako výše peněžité pomoci v mateřství. Nárok na dávku bude moci uplatnit i ten otec, jehož dítě se narodilo v období šesti týdnů před účinností zákona, který ji upravuje. Zavedení otcovské poporodní péče přináší novela zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, která byla ve Sbírce zákonů vyhlášena 22. 5. 2017 pod č. 148/2017 Sb.“* (MPSV, Rodina & Gender, 4/2017, s. 2)

Můžeme se také setkat s opačnými názory na fungování tvorby prostředí ze strany orgánů státní správy pro uplatňování WLB. Externí poradkyně Úřadu vlády pro evropská témata Zuzana Brzobohatá a také bývalá poslankyně Evropského parlamentu, členka Evropského hospodářského a sociálního výboru, ve kterém zastupuje české genderové organizace, **shledává nedostatky při tvorbě prostředí pro rodinný a pracovní život žen v České republice.**

Nedostatky shledává u ženského pohlaví a toho, kde žena pracuje a působí. Ve větších městech existuje dostatek služeb péče o děti a domácnost oproti městům menším. Největší problém představuje rozpor mezi formální rovnoprávností ze zákona a skutečným, faktickým vnímáním společnosti. České prostředí je dle jejího názoru velmi konzervativní oproti situacím v jiných zemích Evropské unie. To můžeme vidět například na nátlaku českých rodin na zachování tradičního rozdělení rolí v rodině. Státní opatření potom selhávají především v budování reálné dostupnosti např. zařízení péče o děti nebo možnosti střídání rodičů na rodičovské dovolené, přestože v legislativě upravují příznivější podmínky. Potom nastává situace, že legislativně jsou určité kroky pro sladování možné, ale v praxi neuskutečnitelné (ať už z důvodu např. nedostupnosti zařízení nebo např. kulturních stereotypů spojených s otcem na rodičovské dovolené). (Nedělová; aj., 2016, s. 23)

Otázky řešení těchto situací jsou předmětem budoucích opatření orgánů státní správy, které vycházejí ze zpracovaných a přijatých strategií (např. z evropských i domácích strategií zaměřujících se na rovnost mužů a žen na trhu práce).

MPSV ve spolupráci s ČSSZ se zaměřuje nejen na sladování pracovního života rodičů s dětmi, ale také osob věnujících se péči o závislé osoby a seniory. ČSSZ (2016) uvádí: „*V posledních letech se rozrůstá generace lidí, kteří se dostávají do takřka neřešitelné situace, neboť jim ještě ‚neskončila‘ péče o nezaopatřené děti, a zároveň musí pečovat o stárnoucí rodiče či příbuzné. Tzv. **sendvičová generace**, tedy populace ve věku mezi 45–65 lety věku, pak stojí před těžkou otázkou, **jak s vlastní prací skloubit časově náročnou péči o své blízké.** ‚Vyměnit‘ zaměstnání za péči o jinou osobu jde, aniž by lidé přišli o potřebné roky pro přiznání důchodu.*“ Legislativa vymezující důchodové pojištění těmto osobám poskytuje tzv. náhradní dobu pojištění, ve které je na ně nahlíženo tak, jako by byli zaměstnání. Krajské pobočky Úřadů práce v těchto případech zabezpečí finanční podporu formou příspěvků na péči.

„*MPSV vítá, že také v České republice **přibývá zaměstnavatelů, kteří přemýšlejí o možnostech, jak svým pracovníkům usnadnit i plnění mimopracovních povinností.*** Bývalý ministr práce a sociálních věcí, Jaromír Drábek, k tomu dodává: „*Osobně bych si přál, aby pečující osoby v České republice měly co nejlepší podmínky, ať už se jedná o rodiče vychovávající děti nebo o osoby, které opatrují seniory či handicapované. Co je významné, k tomuto cíli můžeme přispět my všichni, tedy zákonodárci i zaměstnavatelé.*“ (MPSV, 2011)

MPSV také vytváří prostor pro sladování pracovního a osobního života mezi zaměstnanci a jejich zaměstnavateli. Prostor utváří nejen legislativními opatřeními, ale také prostřednictvím různých projektů. Jako příklad, který nejvíce reprezentuje kroky MPSV vůči firmám, uvádíme projekt s názvem „**Audit rodina a zaměstnání**“.

MPSV (2017) o projektu uvádí: *„Cílem je zvýšení motivovanosti zaměstnanců, a tím podpoření ekonomických zájmů firem. Audit nabízí zaměstnavatelům (s více jak pěti zaměstnanci) možnost, jak za spolupráce s odborníkem v oblasti personální politiky sladit své zájmy s rodinnými potřebami zaměstnanců... Společnost, která projde auditem a nabídne zaměstnancům širší prostor pro sladění rodiny a zaměstnání, získá certifikát vyjadřující přátelský postoj k rodinným potřebám svých pracovníků. Certifikát je známkou společenské odpovědnosti, kterou firma prokazuje ve vztahu k zaměstnancům, a zvyšuje tak prestiž a důvěryhodnost svého nositele.“* Audit probíhá ve čtyřech fázích. První (informační) fáze probíhá tak, že specialista na personální politiku (z MPSV) sestaví strategii a cíl auditu. Ve druhé fázi (realizační) proběhnou workshopy se zaměstnanci a managementem, jejichž cílem je identifikace potřeb zaměstnanců z hlediska jejich životních fází. Na základě zjištěných výsledků se formulují opatření pro rozvoj Work Life Balance uvnitř společnosti. Následně jsou strategie projednány a schváleny. Společnost obdrží základní certifikát. Následuje implementační fáze, ve které jsou strategie zavedeny. V závěrečné fázi proběhne (s odstupem času) workshop se závěrečným hodnocením. Následně společnost získá plný certifikát. Společnost může naplánovat další spolupráci v tomto projektu. MPSV tímto vyjadřuje podporu všech zaměstnavatelů v zavádění prorodinných opatření a zavádění dalších opatření souvisejících s koncepcí WLB.

Vzhledem ke vzrůstajícímu počtu státních zásahů do tvorby tohoto prostředí můžeme předpokládat, že koncepce WLB se bude postupně stávat předmětem zájmu všech orgánů státní správy.

1.4 WLB v evropském kontextu

Koncepce Work Life Balance úzce souvisí s **postavením mužů a žen na trhu práce** a s jejich celkovým vnímáním v kultuře dané společnosti. Ve sladění osobního a pracovního života velmi záleží na pohlaví jedince, právě tento fenomén je jednou ze závažných otázek členských států Evropské unie.

V některých zahraničních státech je slovo sladění nahrazováno slovem **integrace** rodinného života do toho pracovního. To souvisí zejména s rovností pohlaví. (Nedělová; aj., 2016, s. 24)

Rovnost žen a mužů je významnou hodnotou Evropské unie a je považována za jednu ze základních podmínek hospodářského růstu, souvisí také s konkurenceschopností a udržitelným rozvojem.

V roce 2006 založil Evropský parlament (společně s Radou Evropy) **Evropský institut pro rovnost žen a mužů** (dále jen **EIGE**). Instituce sídlí v Litvě ve městě Vilnius. Cílem institutu je prosazování a posilování rovnosti mužů a žen, zejména začleňování těchto cílů do politik jednotlivých zemí EU. Dalším z cílů je boj proti diskriminaci pohlaví, zvyšování povědomí o rovnosti žen a mužů a poskytování technické pomoci orgánům EU prostřednictvím shromažďování, analýzy a šíření údajů a metodických nástrojů. (Schonard, 2018)

EIGE představuje instituci, která v oblasti sladění osobního (rodinného) a pracovního života sehrává významnou roli. Její činnost v oblasti shromažďování a určování postupů pro sladění se zaměřuje na tři konkrétní oblasti: osvěta, benchmarking a samoregulace. Pod pojmem **samoregulace** si můžeme představit např. genderově citlivou samoregulaci ve veřejných a soukromých organizacích. **Osvěta** znamená iniciativy, jejichž cílem je propagovat rozvoj postupů pro dosažení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. **Benchmarking** bychom měli vnímat jako určité hodnocení, získávání dat a výstupů v oblasti přístupu k rovnosti žen a mužů a přístupu k naplňování strategií k dosažení vyváženosti osobního a pracovního života. (Polák; Kvasnicová; Tichá, 2015, s. 10-15)

Benchmarking v konkrétní podobě znamená např. soutěž o společnost s nejlepším přístupem k rodině a zaměstnancům (Estonsko), certifikát Family Audit (Itálie), EQUALITY MARK – Značka rovnosti (Malta), Think, Act, Report – Přemýšlej, jednej, podávej zprávy (Spojené království). Oblast osvěty má konkrétní podoby v kampani Four Walls, Four Hand – Čtyři zdi, čtyři ruce (Rakousko), Managing Reconciliation of Work and Family – Nacházení souladu mezi prací a rodinou (Německo), A Hug from Daddy – Tátovo objetí (Dánsko), Sharing Work-Life Responsibilities „NISTA“ - NISTA – dělba povinností mezi pracovní a osobní život (Malta), Occupation: Dad – I like it! - Povolání: táta – to se mi líbí (Polsko). Samoregulace má konkrétní podobu ve firemních seminářích věnované rodičovské dovolené (Rakousko), Projekt MORE (Německo), 24hodinová služba péče o děti (Dánsko), Halcom d.d. - držitel certifikátu Family Friend – Vstřícný přístup k rodině (Slovinsko). (Polák; Kvasnicová; Tichá, 2015, s. 16)

EIGE ze svých výzkumů a závěrů z jeho činnosti vyvozuje, že je nutné zlepšovat dosažitelnost, finanční dostupnost, zvyšovat kvalitu domácí péče o děti, a zvyšovat kvalitu dalších služeb péče a pečovatelských zařízení; vypracovat politiky a strategie zpochybňující tradiční genderové stereotypy; zapojovat muže do péče a do jiné neplacené práce; zajistit, že hospodářská krize neohrozí pokrok, k němuž došlo v souvislosti se zapojením žen do trhu práce, trendem směřujícím k modelu „dvou příjmů“; zvyšovat povědomí o sladovacích opatřeních na národní politické úrovni, na úrovni EU a implementovat tato opatření; a podporovat šíření osvědčených postupů pro sladování v různých národních kontextech. (Polák; Kvasnicová; Tichá, 2015, s. 15)

Samotná **Rada Evropské unie** vydala dokument s názvem: *Strategie pro inteligentní a udržující růst podporující začlenění*, ve kterém uvádí pět hlavních priorit, k nimž by měla Evropa do roku 2020 směřovat. První prioritou je zaměstnání 75 % mužů a žen ve věku od 20 do 64 let. Druhá priorita se týká investic. Měla by být investována minimálně 3 % HDP Evropské unie do výzkumu a vývoje. Třetí priorita se týká ekologického hospodaření – v oblasti klimatu a energie by mělo být dosaženo cílů „20-20-20“ (včetně zvýšení závazku na snížení emisí na 30 %, pokud budou podmínky příznivé). Čtvrtá priorita se týká vzdělávání dětí, konkrétně by podíl dětí, které předčasně ukončí školní docházku, neměl dosahovat 10 % a nejméně 40 % žen a mužů do 30 let věku by mělo dosáhnout terciální úrovně vzdělání. Poslední významnou prioritou je snaha o snížení chudoby. Počet osob ohrožených chudobou by měl klesnout pod 20 milionů. (Evropská komise, 2010, s. 5)

Na základě první a čtvrté priority stojí sladění pracovního a osobního života v popředí zájmu všech členských států Evropské unie. WLB je zásadní pro dosažení cílů legislativních dokumentů Evropské komise, z nichž hlavní je *Evropa 2020 - Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*.

K nutnosti zavádění opatření pro WLB směřují také *Strategie pro rovnost žen a mužů 2010-2015*, které mají podporovat (mimo jiné) postavení žen na trhu práce. Dokument navazuje na *Plán pro dosažení rovného postavení mužů a žen 2006-2010*.

Rovnost žen a mužů, ve smyslu tohoto pojetí, můžeme definovat dle POLÁKA, KVASNICOVÉ a TICHÉ (2015, s. 8) jako: „*boj proti překážkám, kterým čelí ženy v souvislosti se vstupem na trh práce a zapojením do něj, a překážkám, kterým čelí muži při zapojování se do rodinného života.*“

Strategie pro rovnost žen a mužů 2010-2015 stanovuje, že Komise, evropské orgány, členské státy a další zúčastněné strany v rámci Evropského paktu pro rovnost žen a mužů se budou zaslouhat o ekonomickou nezávislost žen, rovnost v odměňování, vyvážené zastoupené mužů a žen na vedoucích pozicích, důstojnost, integritu a konec genderového násilí, rovnost žen a mužů v rámci vnější činnosti a budou se zabývat dalšími horizontálními otázkami. (Evropská komise, 2011)

Konkrétně budou dosahovat **dílčích cílů**, kterými jsou: *podporovat rovnost žen a mužů v rámci strategie Evropa 2020 a programů financování EU; podporovat podnikání a samostatnou výdělečnou činnost žen; zkoumat zbývající nedostatky v nárocích na dovolenou z rodinných důvodů; podávat zprávy o činnosti členských států, pokud jde o zařízení péče o děti; podporovat rovnost žen a mužů ve všech iniciativách v oblasti migrace a integrace migrantů. Dále s evropskými sociálními partnery zkoumat možné způsoby, jak zlepšit transparentnost odměňování; podporovat iniciativy stejné odměny na pracovišti, jako jsou certifikáty rovnosti, „charty“ a ocenění; každý rok pořádat Evropský den stejné odměny; usilovat o to, aby si ženy častěji vybíraly v rámci svého pohlaví netradiční profese, například v tzv. ekologických a inovativních odvětvích.* (Evropská komise, 2011)

Ve vztahu k rovnému zastoupení pohlaví na vedoucích pozicích budou *navrhovat cílené iniciativy ke zlepšení situace; monitorovat cíl 25% zastoupení žen v nejvyšších rozhodovacích pozicích ve výzkumu; podporovat zvýšení počtu žen v každé odborné skupině a výboru, které zřídí, s cílem alespoň 40% zastoupení žen; podporovat úsilí o větší účast žen na volbách do Evropského parlamentu.* (Evropská komise, 2011)

Dále přijme strategii EU boje proti násilí na ženách; zajistí, aby právní předpisy EU týkající se azylové politiky zohledňovaly otázky rovnosti žen a mužů; bude sledovat otázky genderové rovnosti v oblasti zdraví; prosazovat zásadu rovného zacházení se ženami a muži v kandidátských zemích a potenciálních kandidátských zemích na vstup do EU; provádět akční plán EU pro rovnost žen a mužů a pro posílení postavení žen v oblasti rozvoje (2010–2015); vést pravidelný politický dialog a podporovat výměnu zkušeností s partnerskými zeměmi Evropské politiky sousedství; více zohledňovat genderové hledisko v rámci humanitární pomoci. (Evropská komise, 2011)

V rámci **horizontálních otázek** se bude věnovat úloze mužů při usilování o rovnost žen a mužů; podpoře osvědčených postupů ohledně genderových rolí v oblasti mládeže, vzdělávání, kultury a sportu; řádnému provádění evropských právních předpisů, zejména směrnice 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování, a směrnice 2006/54/ES o rovných příležitostech; před každoročním dialogem na vysoké úrovni o rovnosti žen a mužů mezi Parlamentem, Komisí, členskými státy a klíčovými zúčastněnými stranami bude předkládat výroční zprávu o pokroku v oblasti rovnosti žen a mužů, která se bude zaměřovat zejména na témata, která jsou součástí této strategie. (Evropská komise, 2011)

V horizontálních otázkách se priority EU dotýkají také podpory aktivního otcovství, protože budou-li muži pečovat o děti, překonají se pečovatelské stereotypy, které jsou výhradně spojovány se ženami. To přinese snížení diskriminace žen a setře se rozdíl v rizikovosti mezi zaměstnanci a zaměstnankyněmi. V praxi by to mohlo znamenat, že zaměstnavatel bude vybírat na základě skutečné kvalifikace, nikoliv na základě předsudků (ve většině případech spojených s péčí o děti a nemocností dětí.) (Kundra, 2009, s. 6)

1.5 Slad'ovací strategie České republiky

Členské státy EU mají různé **strategie k dosahování optimálního vyvážení pracovního a osobního života**. Slad'ovací nástroje jsou ve všech zemích velmi podobné.

Jedná se zejména o právní předpisy, strategie a akční plány, týkající se služeb péče (péče o děti, péče o zdravotně postižené a starší členy rodiny); právní předpisy týkající se rodičovské dovolené včetně zapojení mužů do systému rodičovské dovolené (v některých zemích také systémy v jejichž rámci mají osoby nárok na dovolenou při péči o starší či zdravotně postižené členy rodiny). Do této oblasti patří také finanční příspěvky spojené např. s péčí o děti, rodičovskou dovolenou atd.); právní předpisy týkající se pružného uspořádání pracovní doby, a to takovým způsobem, aby byl rodič schopen sladit pracovní, rodinný a osobní život (konkrétně se v tomto případě jedná o obecné zásady, kolektivní smlouvy nebo zákonná práva rodičů k vyjednání pružné pracovní doby, jako je snížení pracovních hodin či dnů, pružný začátek a pružný konec pracovní doby, práce z domova, práce na dobu určitou a další inovativní řešení). (Polák; Kvasnicová; Tichá, 2015, s. 8)

V kontextu evropského dokumentu *Strategie pro rovnost žen a mužů 2010-2015* v roce 2014 vydává Úřad vlády ČR, Odbor lidských práv a ochrany menšin dokument *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020*, ve které zaměřuje svoji pozornost směrem ke koncepci WLB.

Česká republika vymezuje sedm identifikovaných problémů slad'ování soukromého a pracovního života. Prvním z nich je nízká kapacita a kvality, nevyjasněné kompetence v otázkách zařízení poskytující služby v oblasti **vzdělávání a péče o děti a o závislé osoby**. Dále **nedostatečná nabídka flexibilních forem práce** a s tím související nejistota zaměstnání. Třetím problémem je **nízká podpora rodičů** s malými dětmi ze strany státu i zaměstnavatelů. Čtvrtým problémem, který je velmi významný, je **nejasný výklad a nedostatečné právní předpisy v oblasti slad'ování pracovního, soukromého a rodinného života**. Pátým problémem je **nedostatečné ocenění péče a domácí práce** společností. Dále **nízká účast mužů na péči** o malé děti, závislé osoby a o domácnost. Posledním problémem je **nízká výše a vymahatelnost placení výživného** na děti. (Úřad vlády ČR, 2014, s. 17)

Jako hlavní cíl nápravy identifikovaných problémů, stanovuje Úřad vlády ČR: „*Vytvoření celospolečenských podmínek pro efektivní sladování pracovního, soukromého a rodinného života. Zajištění kapacit předškolních zařízení péče o děti na úrovni tzv. Barcelonských cílů. Zvýšení podílu flexibilních forem práce (částečných úvazků a práce z domova) na úroveň průměru v EU v r. 2012, tj. na 20 %. Dosažení dostatečné kapacity i kvality služeb poskytujících péči o závislé osoby a jejich zkvalitňování.*“ (Úřad vlády ČR, 2014, s. 17)

K naplnění cílů WLB stanovuje operativní (specifické) cíle a jejich indikátory, které jsou uvedeny v Tabulce 3:

Specifické cíle:	Indikátor:
1. Zajištění dostatečné kapacity a kvality služeb vzdělávání a péče o děti předškolního věku. Zařazení služeb v oblasti vzdělávání a péče o děti do gesce jednoho resortu.	Je zajištěna dostatečná kapacita služeb vzdělávání a péče o děti předškolního věku, která dosahuje tzv. Barcelonských cílů. Služby v oblasti vzdělávání a péče o děti jsou zařazeny v gesce jednoho resortu. Je zajištěn pravidelný monitoring a plánování dostupnosti a kvality těchto služeb.
2. Zajištění dostatečné kapacity služeb poskytujících péči o závislé osoby a jejich zkvalitňování zejména rozšiřováním stávajících kapacit, posilováním terénních a odlehčovacích služeb a posílením spolupráce s nestátními neziskovými organizacemi.	Je zajištěna dostatečná kapacita služeb poskytujících péči o závislé osoby a tyto služby jsou zkvalitňovány, Jsou vyčleněny dostatečné finanční prostředky na financování těchto služeb.
3. Podpora flexibilních forem práce (zejména částečné úvazky, práce z domova, flexibilní pracovní doba apod.) při zachování jistoty zaměstnání, zejména sledováním počtu rodičů, kteří se po mateřské/rodičovské vracejí k původnímu zaměstnavateli a sdílením příkladů dobré praxe.	Jsou podporovány, a to i legislativně, flexibilní formy práce, a to tak, aby nedocházelo ke snižování jistoty zaměstnání a zaměstnaneckých benefitů. Jsou sbírány statistické údaje o nabídce flexibilních forem práce a o jejím využívání a o počtu rodičů, kteří se po mateřské/rodičovské vracejí k původnímu zaměstnavateli. Jsou sdíleny příklady dobré praxe.

Tabulka 3a *Indikátory a specifické cíle sladování pracovního, soukromého a rodinného života v ČR. (Úřad vlády ČR, 2014, s. 17)*

Specifické cíle:	Indikátor:
4. Zvýšení podpory rodičů s malými dětmi, zejména prostřednictvím podpory ze strany státu, motivací zaměstnavatelů či zlepšením jejich finanční situace. Zavedení bonusu pro rodiče, kteří se na mateřské/rodičovské vystřídají.	Podpora rodičů s malými dětmi je ze strany státu je dostatečně zajištěna, jsou podporováni zaměstnavatelé ze strany státu a je zaveden bonus pro rodiče, kteří se na mateřské/rodičovské vystřídají.
5. Zpřesnění výkladu a zajištění dostatečného legislativního rámce v oblasti sladování pracovního, soukromého a rodinného života, zejména s ohledem na zákoník práce (zvláštní provozní důvody, mateřská/rodičovská, práce z domova a na dálku), zákon o státní sociální podpoře (rodičovský příspěvek), školský zákon atd.	Jsou revidovány příslušné právní normy a jsou přijata legislativní opatření k zajištění dostatečného legislativního rámce v oblasti sladování pracovního, soukromého a rodinného života.
6. Otevření tématu péče a práce v domácnosti jako neplacené práce, zavádění nástrojů na její ocenění a zvýznamnění, osvěta v této oblasti.	Téma péče a práce v domácnosti jako neplacené práce je ve veřejném povědomí, jsou konány osvětové aktivity v této oblasti a jsou statisticky sledovány.
7. Otevření tématu participace mužů na péči o malé děti, závislé osoby a o domácnost z hlediska genderové rovnosti a spravedlnosti.	Téma tématu participace mužů na péči o malé děti, závislé osoby a o domácnost je ve veřejném povědomí.
8. Zlepšení vymahatelnosti placení výživného na děti a přizpůsobení výše výživného skutečným nákladům na výchovu dětí a jejich výživu	Rodiče jsou systematicky podporováni při vymáhání svých práv na výživné na děti, výživné odpovídá skutečným nákladům na výchovu a výživu dětí, placení výživného je důsledně vymáháno.

Tabulka 3b *Indikátory a specifické cíle sladování pracovního, soukromého a rodinného života v ČR. (Úřad vlády ČR, 2014, s. 18)*

Na základě výše uvedeného můžeme označit Českou republiku za pokrokovou. **Účinně a aktivně reaguje na celoevropské a celosvětové změny** týkající se sladování osobního a pracovního života.

1.6 WLB jako kritérium kvality života

Ve vztahu k plánovanému výzkumu je důležité vymezit také koncepci Work Life Balance jako **kritérium kvality života**. V tomto vymezení představuje WLB účinné měřítko pro statistické zaznamenávání životní úrovně a kvality života v jednotlivých zemích. Analýzu kvality života v jednotlivých zemích provádí **Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj**, která je známá pod zkratkou **OECD**, z angl. Organisation for Economic Co-Operation and Development.

OECD vydává statistické zprávy s názvem „*How's Life?*“, tj. „*Jak jde život?*“, které jsou zveřejňované každé dva roky a popisují základní životní aspekty, které ovlivňují lidský blahobyt v OECD a partnerských zemích. Dle OECDiLibrary (© 2018) nejnovější statistická analýza z roku 2017: „...*mapuje sliby a nástrahy pro blaho lidí v 35 zemích OECD a 6 partnerských zemích. Předkládá nejnovější důkazy z 50 ukazatelů, které se zabývají současnými výsledky dobrých životních podmínek a zdroji pro budoucí blahobyt, včetně změn od roku 2005. Během tohoto období došlo k pokrokům, ale výnosy v některých aspektech života byly kompenzovány ztrátami jinde.*“

V jednotlivých zemích vyhodnocuje (dle stanovených ukazatelů) následující oblasti: bydlení; příjem; pracovní místa; společenství; vzdělání; životní prostředí; občanská angažovanost; zdraví; životní spokojenost; bezpečnost; rovnováha práce a osobního života (WLB). (OECD, © 2018)

OECD v roce 2011 rozhodla, že Work Life Balance představuje natolik významnou hodnotu, že ji lze užít jako jedno z kritérií kvality života a blahobytu země a dále k problematice WLB uvádí: „*Hledání vhodné rovnováhy mezi prací a životem je výzvou pro všechny pracovníky, zejména pro pracující rodiče. Schopnost úspěšně kombinovat práci, rodinné závazky a osobní život je důležitá pro dobré životní podmínky všech členů domácnosti. Vlády mohou pomoci řešit tuto problematiku podporou podpůrných a flexibilních pracovních postupů, což rodičům usnadňuje dosažení lepší rovnováhy mezi prací a domácím životem.*“ (OECD, © 2018)

Indikátory pro stanovení indexu WLB v ČR jsou zejména **doba, kterou člověk stráví v práci**. Asi 1 z 8 zaměstnanců v OECD pracuje 50 a více hodin týdně (většinou se jedná o muže) v průměru se jedná o 13 % zaměstnanců, kteří pracují velmi dlouhou dobu. V České republice má více týdenních pracovních hodin 5,8 % zaměstnanců, což je ve srovnání s 13% průměrem, dobrý výsledek. Z celkových 38 zapojených zemích obsazujeme s touto hodnotou 19. místo.

Dalším indikátorem je **nerovnost pohlaví**. OECD měřila podmínky obou pohlaví v ČR. Ideální výsledek představující rovnost pohlaví je stupeň 1,00. V České republice dosahujeme úrovně 4,04 (výhodnější podmínky pro muže). Tento výsledek je velmi negativní, protože nás zařazuje na 33 pozici z 38 zemí. V rovnosti pohlaví si naše země vede výrazně špatně.

Poslední indikátorem je **čas, který jedinec může věnovat volnočasovým aktivitám a osobní péči**. Indikátor byl stanovován včetně spánku a stravování a v České republice dosahuje hodnoty 15,1 hodin. Ve srovnání s ostatními zeměmi jsme na 12. pozici z celkových 38 zemích, a to představuje velmi uspokojivý výsledek. Nejlepších výsledků u tohoto indikátoru dosahovala Francie.

V celkovém poměru WLB dle uvedených indikátorů, **dosahujeme indexu (7,4). To představuje 17. pozici ze zemí OECD a partnerských zemí**. Nejlepší výsledkem je hodnota (9,3), které dosáhlo Nizozemsko. Nejhorší výsledek je hodnota (4,6), které dosáhl Izrael.

Celkový index kvality života (dle všech kritérií), zobrazujeme na grafu v **Příloze č. 2**.

SHRNUTÍ

Koncepce Work Life Balance úzce souvisí s prvními myšlenkami ve vývoji managementu. Začíná se přemýšlet nad tím, jak pracovníkovi zachovávat co nejvíce sil. Je zdůrazňována myšlenka, že za každou prací musíme na prvním místě vidět člověka. Přemýšlí se také o tom, že jen pracovně a osobně spokojený člověk může odvádět kvalitní práci.

WLB se vyvíjelo v souvislosti se zaměstnanými ženami, matkami. Později jsou vymezovány WLB definice, jako vztahového konceptu, který se týká harmonizace zaměstnání, osobního života a rodiny. WLB představuje jedno z kritérií kvality života.

WLB úzce souvisí s problematikou genderu, zejména podmínkami na trhu práce, které jsou negativně nastaveny pro ženy. S tím souvisí také případná dělba péče o děti, domácnost, a také otázky otcovské péče o děti. Prostředí pro WLB je utvářeno prostřednictvím orgánů státní správy a samosprávy, které naplňují cíle vládních strategií. Tyto strategie vychází z rodinné a sociální politiky státu, která je ovlivněna strategiemi Evropské unie.

Prostředí pro WLB dále vytváří jednotlivé organizace – zaměstnavatelé. Zejména v sociálních organizacích existují specifika, na která je nutné brát zřetel při zkoumání této problematiky.

2 ČLOVĚK V PRACOVNÍM ŽIVOTĚ V SOCIÁLNÍCH ORGANIZACÍCH

Práce je specificky lidská činnost a má svůj účel. Může být fyzická, psychická nebo kombinovaná. Cílem práce je tvorba materiálních nebo duchovních hodnot. Řecký výraz pro práci „ponos“ a latinský výraz „labor“, jsou pojmy, které označují námahu, nouzi a také neštěstí. Podobně je tomu u německého i anglického vymezení. V těchto výrazech hraje významnou roli historický aspekt, kdy práce znamenala fyzickou, namáhavou činnost, která měla znaky námahy, nouze a neštěstí. Pojem práce se vyvíjel po celé dějiny, v jejichž důsledku nastalo mnoho zvrátů v tom, jaké činnosti práce představovala a co bylo za práci považováno. (Nakonečný, 2005, s. 100) (Hejduk; Smejkalová; Špidla, 2017, s. 5)

Nejnázornějším příkladem proměny práce je průmyslová revoluce, kdy se agrární společnost změnila na společnost průmyslovou. Tím bylo změněno i pojetí práce. Průmyslová revoluce umožnila vznik pracovně-právní legislativy a sociálního státu tak, jak je známe nyní. (Hejduk; Smejkalová; Špidla, 2017, s. 5)

Účast na pracovním životě společnosti představuje od prvopočátku rozhodující moment socializace do společnosti a současně představuje účinný nástroj pro dosažení a utváření identity jedince. Představuje prostor pro seberealizaci a v konečném důsledku je pro člověka pozitivním faktorem. Práce umožňuje prokázat vlastní schopnosti a uplatnit vlastní vzdělání. Pracovní život představuje oblast života, ve které se věnujeme práci, zaměstnání, vzdělávání, ale také dalším nejrůznějším aktivitám, které zlepšují naše postavení na trhu práce a zvyšují pracovní uplatnění. (Hejduk; Smejkalová; Špidla, 2017, s. 5) (Nedělová; aj., 2016, s. 12)

Práce prošla významným vývojem a v současnosti je stále pozměňována především v kontextu **digitalizace a globalismu na trhu práce**. Roste význam ICT. Dochází k transformaci z moderní společnosti na druhou, vyšší nebo také postmoderní, která obsahuje nárůst individuality, ale dochází také k růstu schopnosti reagovat, a to u všech organizací. (Thomson, 2007, s. 20-21) (Dürschmidt; Taylor, 2007, s. 60-61)

Celkově **dochází ke změně pracovního prostředí**. Roste význam členství v Evropské unii a trh ovlivňuje přijetí eura v mnoha zemích. Technologie mění celou povahu nejen pracovního světa. Zavádí se nové pracovní postupy a nová politika. Řízení lidských zdrojů je stále více propojováno s cíli organizace. (Thomson, 2007, s. 20-21) (Dürschmidt; Taylor, 2007, s. 60-61)

Populační vývoj zaznamenává více pracovní síly žen, vyšší průměrný věk a větší kulturní rozmanitost. Přibývá pracovníků ve flexibilních pracovních režimech. Kariéra celoživotního zaměstnání na jednom místě upadá, je vyžadováno celoživotní vzdělávání a nikdy nekončící osobní rozvoj. Manažer musí pracovníky umět skutečně vést. Objevuje se i posun od kolektivních vztahů mezi zaměstnavateli a jejich pracovníky, k zákonným právům jedinců. (Thomson, 2007, s. 20-21) (Dürschmidt; Taylor, 2007, s. 60-61)

Do budoucna se budeme muset vypořádat s otázkami, **jakou roli představuje práce v životě jednotlivce a jakou roli bude nadále představovat**. V současnosti práci vnímáme jako zaměstnání, tj. konkrétní místo, kde „*získáváme sociální kapitál a příležitost setkávat se s ostatními lidmi*“. Ubývá nám tradičních forem zaměstnání a práce se začíná přesouvat mimo jedno společné pracoviště. **Vymizí každodenní kontakt s ostatními zaměstnanci, stejně jako hranice mezi osobním a pracovním životem**. V současnosti vidíme trend, kdy aktivní trávení volného času, setkávání se s lidmi, společensky prospěšné aktivity a angažovanost osob na veřejném dění, získávají na důležitosti a umožňují významný sociální kontakt. Na tyto aktivity je kladen důraz, a tak ustupuje práce jako hlavní zdroj smyslu života do pozadí. (Hejduk; Smejkalová; Špidla, 2017, s. 13-14)

V současnosti má člověk **v pracovním životě přiznána určitá práva**, a to dle politiky jednotlivých států. Ve většině vyspělých zemích existuje legislativní úprava práce. K ochraně pracovníka dochází např. nařízením přestávek, určením maximálního počtu pracovních hodin, dovolenou na zotavenou, garancí zachování práce v případě dočasné pracovní neschopnosti, zákazem diskriminace, nezávislosti na ideologii či příslušnosti k vládnoucí politické moci apod. (Clapham, 2015, s. 135-139)

V návaznosti na změny, ke kterým dochází v současném světě práce se zabýváme především současným pohledem na člověka v pracovním světě a možnosti zaměstnavatelů, jak **implementovat do praxe opatření**, která nám teoreticky nastiňuje koncepcí Work Life Balance.

WLB je zde pojato z hlediska **personálního řízení**, které nabízí možnosti využití konkrétních sladčovacích nástrojů. Vzhledem k orientaci práce do prostředí sociálních organizací, jsou teoretické poznatky aplikovány na tyto organizace. V kapitole seznamujeme také **s vybranými faktory**, které ovlivňují pracovní spokojenost, a to se zvláštním důrazem na faktory působící při výkonu **sociální práce a práce v sociálních organizacích**.

Teorie i praxe sociální práce je ovlivňována mnoha specifickými faktory, a z tohoto důvodu, nabízí i **specifické slad'ovací nástroje**, které jsou v organizacích jiného typu obtížně využitelné. Stejně tak nelze v sociálních organizacích využít všechny slad'ovací nástroje, které jsou běžně používány v průmyslovém sektoru či organizacích jiného typu.

2.1 Sociální práce, sociální organizace a jejich specifika

V kontextu této práce je termínu sociální organizace užíváno v odlišném významu, než jak je tomu v personální oblasti. Nejprve je nezbytné vymezit pojem **organizace**. Dle NAKONEČNÉHO (2005, s. 12) můžeme pojem organizace vymezit jako: *„strukturovanou sociální skupinu se zacílenou, plánovanou, koordinovanou, kontrolovanou a účelně řízenou společnou, nicméně funkčně diferencovanou, činností.“* Za hlavní prvek takto vymezené organizace můžeme bezesporu považovat její zaměstnance, resp. lidský kapitál. Organizace je dále vymezena prostřednictvím charakteristických znaků, za které můžeme považovat: dělbu práce, moci a komunikační odpovědnosti (tato dělba by měla být bezpečně uspořádaná a předem dobře plánovaná); za další znak můžeme považovat přítomnost jednoho nebo více center moci, která kontrolují činnost organizace a v případě nutnosti provádí opatření, která činnost upravují; za konečný znak organizace můžeme považovat nakládání s personálem, tj. jeho nahrazování či vylučování a přidělování úkolů. (Nakonečný, 2005, s. 12)

Ze sociologického hlediska můžeme organizace, které jsou předmětem této práce, považovat za formální, tj. organizace, které nevznikají spontánně z běžných lidských interakcí.

Pro koncept Work Life Balance je důležitý i pojem neformální organizace, které vznikají spontánně většinou v každé formální organizaci. Konkrétně se může jednat např. o skupinu pracovníků na jednom oddělení, mezi kterými se utvářejí blízké mezilidské vztahy. Tyto mezilidské vztahy pak zpětně působí na osobní pojetí pracovního života.

Sociální organizace ve smyslu této práce chápeme jako **organizace poskytující sociální služby nebo organizace podílející se na sociální pomoci klientovi**. Poskytovatelé sociálních služeb jsou dle zákona č. 108/2006, Sb., o sociálních službách, § 6: *„územní samosprávné celky a jimi zřizované právnické osoby, další právnické osoby, fyzické osoby a ministerstvo a jím zřízené organizační složky státu nebo státní příspěvkové organizace, které jsou právnickými osobami.“*

„*Specifické sociální organizace nemusí poskytovat sociální služby, konkrétně vymezené dle zákona o sociálních službách, ale jejich cílem je dotvoření týmu pro adekvátní pomoc klientovi v jeho obtížné situaci. Mohou to být organizace spadající např. do resortu Ministerstva spravedlnosti, Ministerstva vnitra, Ministerstva zdravotnictví, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy Ministerstva pro místní rozvoj apod. Ve všech těchto organizacích, poskytujících pomoc, podporu a kontrolu klientům, jsou zaznamenány vysoké nároky na osobnost pracovníka...*“ (Pokorná, 2017, s. 31)

Samotnou sociální službu můžeme vymežit dle ÚLEHLY (2007, s. 46): sociální služba je: „*vykonávání prací pro někoho jiného za plat, organizované vykonávání prací pro obyvatelstvo nebo čin vykonávaný v něčí prospěch jako projev péče a pozornosti.*“

Pracovníci v sociálních organizacích představují zaměstnance nebo manažery, kteří se pohybují v zařízení sociálních služeb nebo dalších zařízeních, ve kterých se uplatňuje sociální práce. Pracovníci v sociálních organizacích jsou vždy pracovníky pomáhajícími, kteří vykonávají pomáhající profesi nebo přímo vykonávají sociální práci (či naplňují konkrétní dílčí cíle sociální práce).

Práce v sociálních organizacích (resp. sociální práce) sleduje konkrétním cíl, tím je **zplnomocňování klienta**, tzn. předat klientovi právo na konání, dát mu plnou moc k samostatnému jednání. Ve zplnomocňování pracovník vyjadřuje důvěru v klienta, oceňuje ho, pozitivně ho motivuje, aby jednal v konání, které je mu prospěšné a v konečném důsledku je prospěšné i společnosti. Klient má potřebu prožít pocit bezpečí a ve spolupráci s pracovníkem přebírá kontrolu nad svým životem. Pro pracovníka to znamená spolupracovat s klientem namísto pracovat za klienta. (Úlehla, 2007, s. 89-90)

Sociální práce ve smyslu konkrétní profese představuje dle definice od asociace sociálních pracovníků USA z roku 1973, kterou uvádí MAHROVÁ a VENGLÁŘOVÁ (2008, s. 13): „*profesionální aktivitu, pomáhající jednotlivcům, skupinám či komunitám zvýšit nebo obnovit jejich schopnost sociálního fungování a vytvářet podmínky pro plnění tohoto cíle.*“ Sociální práce v praxi představuje profesionální aplikaci hodnot, principů a technik z teorie sociální práce. Sociální pracovník nejčastěji působí v některé ze sociálních organizací, ve kterých poskytuje pomoc s řešením sociálních problémů, snaží se zabraňovat jejich vzniku nebo stupňování. Konkrétní podoba jeho pracovní činnosti je charakterizována „**3P**“ - **pomoc, podpora a provázení**. (Mahrová; Venglářová, 2008, s. 13-14)

Hlavní pracovní pozici v sociálních organizacích představují sociální pracovníci. **Sociální pracovník** je dle MPSV (2015, s. 98) „kvalifikovaný pracovník, vykonávající činnosti, které přispívají k uskutečňování smyslu a účelu sociální práce, tj. k ochraně lidských práv a lidské důstojnosti a k podpoře sociálního bezpečí osob. Tyto odborné činnosti jsou vykonávány v souladu s rozsahem odborné kvalifikace sociálního pracovníka.“ Konkrétně vykonává tyto činnosti: sociálně-správní činnost; sociálně-právní poradenství; sociální diagnostika; sociální prevence a ochrana; sociální intervence (provázení, poradenství, terapie, organizování, vyjednávání, trénink); sociální koncepce; supervize; sociální management; výzkum v sociální práci; vědecká činnost – rozvoj teorie a metodologie; vzdělávání a další vzdělávání. (Gulová, 2011, s. 35)

Odborník, pracující v sociální organizaci s klientem, musí **ovládat širokou škálu dovedností a mít předpoklady pro práci s klientem**. Měl by být empatický, profesionální, a jeho činnost musí směřovat k osamostatnění klienta. Měl by se neustále vzdělávat, rozvíjet svoji tvořivost a kultivovat svoji osobnost. Čím více se stávají problémy společnosti složitější, tím větší důraz je kladen na kultivaci jeho osoby a odbornou přípravu. Měl by být důvěryhodný a schopen dlouhodobého naslouchání. Dále by měl být vřelý, iniciativní, samostatný, předvídavý a nápáditý. Důležitá je také sebekritika, smysl pro humor, vysoká motivace, odolnost vůči neúspěchu, schopnost projevit nedůvěru vůči autoritám, odmítat stereotyp, zajímat se o nové informace, komunikovat se spolupracovníky a další. Právě tyto požadavky vytvářejí v sociálních organizacích specifická pracovní místa, na kterých by měli být vyrovnaní a kultivovaní lidé. Právě vlastní vyrovnanost je předmětem koncepce WLB, protože jen osobně spokojený a vyrovnaný člověk může disponovat touto širokou škálou vlastností, které jsou kladeny na odborníka v sociální organizaci. (Gulová, 2011, s. 35-36)

Specifika v těchto organizacích jsou odvozena především od náplně práce, kterým je pomáhání. **Role pomáhajícího** s sebou nese určitá očekávání a může často způsobovat problémy v životě pracovníka. Pracovník přes své vlastní pomáhání zapomíná na vlastní život a vlastní zranitelnost. (Hawkins; Shohet, 2016, s. 23)

WLB pracovníků je klíčová pro zachování jejich duševního zdraví, které představuje hlavní kategorii pro to, aby mohli svoji práci zastávat. Od pracovníků v sociálních organizacích, a zejména od sociálních pracovníků, je očekávána vysoká úroveň vyzrálosti a vyrovnanosti s vlastní osobností a také s vlastním životem.

Pokud tohoto **duševního zdraví a spokojenosti** s vlastním životem nedosahují, mohou ve své práci často vykazovat nežádoucí prvky, jako je zvýšená touha po moci a ovládání druhého, které uplatňuje namísto pomáhání a provázení. Silně je také zasažena **motivace** pracovníka, který již nechce pomáhat kvůli pomoci samé, ale snaží se uspokojit vlastní potřeby. Těmito potřebami může být potřeba být oblíbený, oceňovaný a vnímaný jako ten, kdo se snaží a má dobré úmysly, kdo vykonává dobro klienta a je dobrým člověkem. (Hawkins; Shohet, 2016, s. 25-28)

Práce v sociálních organizacích je z důvodu pomáhání zvýšeně **stresující**. Pracovník tak musí reagovat na stresory doma a na zvýšené stresory, které působí při výkonu jeho práce. Pokud je pracovník ve stresu, často se stává, že od svých klientů více „vstřebává“ citové narušení, strádání, nepohodu a není schopen tyto aspekty zpracovat, vypořádat se s nimi a cítí silné přetížení. (Hawkins; Shohet, 2016, s. 31-32)

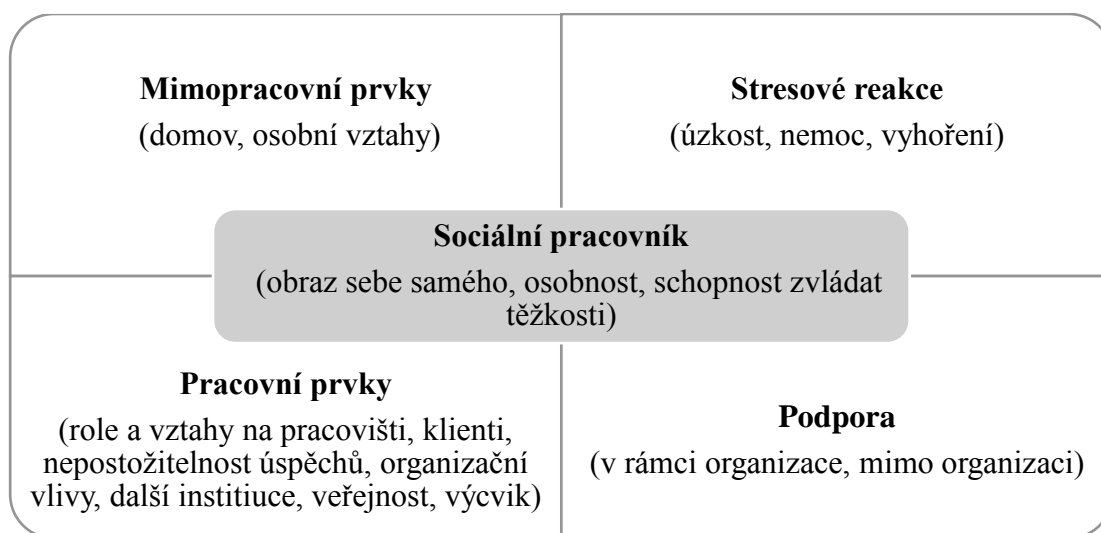


Schéma 2 *Formy stresu sociálního pracovníka dle Finemana*

(Hawkins; Shohet, 2016, s. 31)

Výše můžeme vidět **Finemanův model**, který zdůrazňuje propojení stresu a podpory. Zvýšená podpora pro pracovníky v sociálních organizacích (a zejména sociální pracovníky) je velmi důležitá. HAWKINS a SHOHE (2016, s. 31) dodávají: „*Schéma zdůrazňuje důležitost nejen věnovat pozornost vlastnímu systému podpory a přebírat za něj odpovědnost, ale také aktivně reagovat na stresory ve vlastním životě v práci i doma.*“ Mezi specifické druhy podpory, které jsou nezbytné právě v sociálních organizacích, můžeme řadit i sladčovací nástroje osobního a rodinného života, které budou zmíněny v následující podkapitole.

Proč dále představuje výkon práce v sociálních organizacích a sociální organizace samotné specifický přístup ve vztahu k uplatňování zásad WLB? Obrátíme-li se k problematice genderu, která je pro WLB jednou ze základních kategorií, musíme uvést, že **sociální práce je značně feminizovaným oborem**. Stávající situace v sociální práci je silně ovlivněna genderem neboli souhrnem vlastností, rolí, vzorců chování i společenských pozic připisovaných mužům a ženám v naší společnosti. Přítomnost ovlivnění sociální práce genderem je dokládána výzkumy např. pracemi Janebové, která se zabývala rozdílným přístupem sociálních pracovníků a pracovníků ke klientkám ženám a klientům mužům. Poukazuje na **ovlivnění způsobu poskytování pomoci** genderovými stereotypy pracovníků a pracovníků a na vliv genderových stereotypů na kvalitu a profesionalitu sociální práce. Tato genderová segregace je v sociální práci zakořeněná **historicky**. Zakladatelkami byly ženy, vyučující sociální práce jsou převážně ženy (i když garanty většinou bývají muži), samotnou sociální práci také vykonávají převážně ženy. Genderové stereotypy se tak předávají dál a dál. **Možná je kategorie gender rovněž odpovědí na převážně terapeutické pojetí sociální práce.** (Elichová, 2017, s. 127-128)

Konkrétně pak genderové rozdíly můžeme vidět např. v tom, že ženy nemají takový respekt u klientů mužů, nejsou brány vážně, nevnímají je jako odbornice. Na druhou stranu se u žen často projevuje jejich ochránářský pud a jsou empatičtější, umějí „číst mezi řádky“. (Elichová, 2017, s. 128-130)

V kontextu koncepce WLB je pro nás ovlivnění genderem velmi významné, a to především v aspektu feminizace celého oboru. Z tohoto důvodu považujeme za velmi důležité zabývat se koncepcí WLB právě v sociálních organizacích. Přestože existují různé názory a snahy na rodinu v pracovním životě ženy, můžeme se domnívat, že do pracovního života ženy zasáhne mateřská dovolená, rodičovská dovolená a další povinnosti spojené s péčí o nezaopatřené dítě (resp. děti). Tyto faktory pak významně ovlivňují **sladění pracovního života ženy pracující v sociální organizaci** s jejím osobním a rodinným životem. Faktory nabývají na síle tím, v čím vyšší pracovní pozici se žena nachází. Zachování rovnováhy pracovního a rodinného života je ztíženo samotnou charakteristikou oboru a specifickou zátěží, kterou sociální práce klade. Z těchto důvodů, představují sociální organizace ideální „prostředí“ pro výzkum, bádání a rozšiřování koncepce WLB.

Sociální práce ke svému optimálnímu fungování potřebuje také etiku. Jinak by se začala stávat urážlivou, degradující. **Etika v sociální práci** zajišťuje partnerskou a důstojnou pomoc, při které dochází k regeneraci vlastní síly. Za tímto účelem byl sestaven etický kodex, který existuje také v modifikaci pro české sociální pracovníky. Tento kodex má za úkol efektivně chránit klienta, zaměstnavatele, kolegy, pověst celého povolání, má vztah k odbornosti a ke společnosti. Etika sociální práce zahrnuje humanistické hodnoty, které se vyvíjely během staletí. Etický kodex, který musí všichni sociální pracovníci dodržovat. Orientuje se na nezávislost, osvobození od represe, protidiskriminační přístup, zachovávání lidských práv, zplnomocňování klientů, ochranu integrity klientů, sebeurčení, odmítání násilí a osobní zodpovědnost pracovníka. (Gulová, 2011, s. 39-40)

V celkovém pohledu můžeme sociální práci považovat za **obor s obrovskou hloubkou a identitou, kterou se rozumí určitá míra sebepojetí oboru a profese**. Kolektivní identitu sociální práce představují všichni zainteresovaní, kteří se rozhodli naplňovat společný cíl a dosáhnout ho společnými silami. Sociální práce je obor s kolektivním sebepojetím, jedná se o spojení lidí, kteří si za cíl určili poskytování odborné pomoci klientům, a přitom jednájí způsoby specifickými pro sociální práci. (Matoušek, 2013, s. 512)

2.2 WLB jako specifická politika lidských zdrojů

Work Life Balance je v současnosti považováno za velmi populární téma všech organizací. Téma je velmi moderní a můžeme ho dokonce označit za téma „mainstreamové“. Zachovávání rovnováhy mezi osobním a pracovním životem z velké části záleží na konkrétním zaměstnavateli. Konkrétně je za významné považováno to, jakým způsobem uplatňuje **personální řízení ve svém podniku**. Prostřednictvím personálních politik, které podporují WLB, je zaměstnavatel schopen zachovávat společenskou odpovědnost firem, podílet se na příznivé kultuře a klimatu organizace, podporovat osobní rozvoj a vzdělávání pracovníků. Prostřednictvím uvedeného získává oddané a angažované zaměstnance, kteří pocítují, že jejich zaměstnavatel se zaslouhuje o prožívání jejich pohody v pracovním i soukromém životě.

BENEŠOVÁ; MYŠÁK; RENGEROVÁ a jiní (2013, s. 10) uvádějí další důvody, proč sladování a personální politiky podporující WLB v organizaci uplatňovat:

„Pokud vám záleží na dlouhodobých dobrých vztazích ve firmě, preferujete loajální zaměstnané, uvědomujete si, že spokojení zaměstnanci a zaměstnankyně odvádějí kvalitnější práci v kratším čase, rádi byste do firmy přilákali kvalitní a talentované lidi, pak je sladování a vstřícná firemní politika vaší cestou. Je prokázáno, že v dnešní době mnoho nadaných, energických a motivovaných lidí vyhledává zaměstnavatele nebo partnera podle atmosféry ve firmě a podle takových kritérií jako je ekologický přístup, práce s lidmi a podpora jejich růstu, rozvoj firmy a investice do její budoucnosti, společensky odpovědný přístup a podpora rovných příležitostí napříč populací.“

Politiky lidských zdrojů (též personální politiky) určují hodnoty a priority organizace, definují její filozofii a v praxi slouží jako obecný návod na řešení dílčích otázek z oblasti řízení lidských zdrojů v organizaci. Celková politika lidských zdrojů v organizaci potom odráží skutečnost, jak organizace plní svoji společenskou odpovědnost vůči svým zaměstnancům a jaké k nim zaujímá postoje. **Personální politika vstřícná k zachování WLB se řadí mezi tzv. „specifické politiky lidských zdrojů“.** Specifické politiky lidských zdrojů se týkají těchto oblastí: věk a zaměstnávání, AIDS, šikana, disciplína, řízení diverzity, elektronická komunikace a internet, rozvoj zaměstnanců, vztahy mezi zaměstnanci a jejich hlas, rovné příležitosti, stížnosti, BOZP, zavádění nových technologií, povyšování, nadbytečnost, odměňování, sexuální obtěžování, užívání návykových látek, rovnováha mezi pracovním a osobním životem. (Armstrong, 2015, s. 576-584)

Specifická politika lidských zdrojů zaměřená na dosahování rovnováhy mezi pracovním a osobním životem by měla dle ARMSTRONGA (2015, s. 584): *„vyjadřovat záměr organizace umožňovat zaměstnancům flexibilnější úpravu jejich pracovního režimu, aby mohli dosahovat uspokojivější rovnováhy mezi svými aktivitami v práci a mimo ni... měla by ukazovat využití flexibilních pracovních režimů... zdůraznit, že počet odpracovaných hodin nesmí být kritériem hodnocení pracovního výkonu... vymezit pravidla pro specifickou úpravu pracovního režimu, jako je pružná pracovní doba, zkrácený pracovní týden, smlouva sjednaná s ohledem na trvání školního roku, práce z domova, zvláštní dovolená pro rodiče a opatrovníky, přerušování kariéry nebo různé druhy péče o dítě.“*

Právě v sociálních organizacích nabývají personální strategie podporující WLB a významnosti, a to nejen z toho důvodu, že práce je velmi náročná, ale také proto, že běžné smladovací nástroje těchto politik, které jsou užívány v soukromých firmách nelze v zařízeních sociálních služeb, a dalších sociálních organizacích, uplatňovat ve stejné míře. Četně se však užívá např. zkrácených úvazků, ale těžko si představíme pracovníka v přímé obslužné péči v domově se zvláštním režimem, který uplatňuje práci home-office (myšleno v rozsahu celé jeho pracovní náplně). Proto by se zaměstnavatel prostřednictvím personálních strategií měl zaslouhat o to, aby nabízel jiné **WLB nástroje, které jsou v sociálních organizacích proveditelné**. Jako konkrétní máme namysli např. vytváření benefitů pro zaměstnance s malými dětmi, podporování proveditelných flexibilních forem práce, zřizování školek pro děti zaměstnanců uvnitř zařízení, propojení péče o seniory s péčí o vlastní děti a další.

Zachováváním WLB svých zaměstnanců a uplatňováním příslušných personálních politik, zaměstnavatel funguje **společensky odpovědně**. CRS (corporate social responsibility), neboli společenská odpovědnost organizací, je zaměstnavateli uplatňována, jestliže provádějí svoji činnost vysoce eticky s ohledem na to, jakým způsobem působí na sociální, ekologické a hospodářské dopady společnosti. Za hlavní myšlenkou CRS stojí skutečnost, že organizace a společnost jsou spíše provázané než oddělené subjekty, proto má společnost právo na určitá očekávání vzhledem k chování a dopadům činnosti organizace. Způsob, jakým zachází organizace se svými zaměstnanci, určuje její obraz ve společnosti. Jednou z důležitých hodnot CRS je právě péče o zaměstnance, která vedle schopností firmy, konkurenceschopností, služeb zákazníkům, inovací, výkonu, kvality a týmové spolupráce, vytváří celkové vymezení hodnot, které by měly být v rámci CRS zavedeny do praxe, tak aby bylo zachováno morální hledisko lidské práce, udržitelnost organizace, svolení k jejich činnosti a zachována její dobrá pověst. (Armstrong, 2015, s. 151-155)

Organizace by se měly zaslouhat o to, aby její **zaměstnanci byli spokojeni a v pracovním procesu prožívali pohodu**, to vše v rámci zachovávání dobré péče o zaměstnance. Pohodu zaměstnanců můžeme vymezit jako vytváření uspokojivého a kvalitního pracovního prostředí, optimální chování ze strany manažerů, zachovávání rovnováhy mezi pracovním a osobním životem a účelné řešení konfliktů na pracovišti, zejména povahy sexuálního obtěžování a šikany. Do pohody zaměstnanců dále řadíme efektivní služby, benefity pro zaměstnance a služby, poskytované v podobě stravovacích, společenských a sportovních zařízení. (Armstrong, 2015, s. 508-509)

Dobrá péče o zaměstnance vytváří oddanost. **Oddanost** představuje identifikaci s cíli a hodnotami organizace, touhu k organizaci náležet a také ochotu vyvíjet úsilí v zájmu organizace. Rozlišujeme **oddanost k práci a oddanost k organizaci**, protože člověk může být oddán náplni své vlastní práce, ale současně nemusí být spokojen s kulturou či klimatem organizace. V praxi je to takový pracovník, který je plně ponořen do vlastní práce a vyvíjí maximum pro splnění svých vlastních pracovních povinností, ale zároveň není ochoten udělat nic pro to, co je v zájmu organizace. Oddanost práci znamená současně pracovní spokojenost, ale pracovní spokojenost nemusí nutně představovat oddanost práci. Oddanost práci podmiňuje hluboké uspokojení z práce, ale pracovní spokojenost může vycházet i z lehké práce právě pro její charakteristiku (ale člověk ji nemusí být oddán). (Nakonečný, 2005, s. 54)

V současném pojetí personálního řízení se často pracuje s novějším pojmem, tj. angažovaností. Pojmy angažovanost a oddanost spolu úzce souvisí. **Angažovanost** čerpá mnohé z teorie oddanosti a představuje pro ni nadřazený pojem, protože v sobě obsahuje oddanost k práci, oddanost organizaci i motivaci. ARMSTRONG (2015, s. 240) uvádí: „*Angažovanost vyjadřuje stav, ve kterém jsou lidé oddáni své práci a organizaci a jsou motivováni k dosahování vysoké úrovně výkonu.*“ (Armstrong, 2015, s. 240-241)

Oddanost, angažovanost, **pracovní spokojenost a pohoda zaměstnanců** spoludotváří **harmonizaci pracovní složky života**. Významně se na pohodě zaměstnanců a schopnosti sladit pracovní a osobní život odráží kultura a klima dané organizace, které nastavují podmínky pro uplatňování personálních politik. **Kulturu organizace** definuje HAYES (2005, s. 136) jako „*styl interpersonální interakce managementu, který prostupuje celou společností.*“ ARMSTRONG (1999, s. 357) ji vymezuje jako „*soustavu sdíleného přesvědčení, postojů, domněnek, norem a hodnot existujících v organizaci*“. **Klima** představuje to, jakým způsobem je daná kultura pracovníky vnímána, přijímána a prožívána. Rozdíl mezi kulturou a klimatem přehledně rozlišuje ARMSTRONG (2015, s. 169): „*klima organizace znamená, jak lidé vnímají, chápou a prožívají kulturu v jejich organizaci... přičemž rozlišují mezi skutečnou situací, tj. kulturou a jejím vnímáním, tj. klimatem.*“

Sociální organizace se kulturou i klimatem odlišují od průmyslových firem, a to především z důvodu jejich poslání a cíle činnosti. Kultura a klima těchto organizací jsou **založeny na etice vycházející ze sociální spravedlnosti**, tzn. že svoboda a blaho každého jednotlivce převažuje nad zájmy společnosti. Oproti této teorii stojí teorie utilitarismu, která vychází z myšlenky, že blaho celé společnosti převažuje nad zájmy jednotlivce. (Armstrong, 2015, s. 143)

Výsledkem práce není materiální zisk, ale účinná pomoc klientovi v jeho obtížných životních situacích. Zisk nepředstavuje hlavní hodnotu, kterou by management sociálních organizací upřednostňoval. Hlavní hodnotou kultury i klimatu těchto organizací by měl být lidský přístup, pomoc, zplnomocňování a podpora klienta.

Organizace by na základě teorie hodnot, neměly zapomínat na své pracovníky a měly by respektovat, že právě pro individuální blaho svých pracovníků je nutné vytvářet prostředí podporující i pracovníkovu osobní stránku života. Pracovník je člověk se stejnými právy, jako jeho klient a je ho nutné stejným způsobem (ale jinými nástroji) podporovat. Sociální organizace by měly **regulovat vztah pracovníka s klientem** takovým způsobem, aby pracovní povinnosti spojené s případem nezasahovaly do osobních a rodinných záležitostí pracovníka a nenarušovaly jeho osobní život.

V sociálních organizacích je nezbytné **podporovat vzdělávání a osobnostní rozvoj** pracovníků. Právě sociální práce představuje obor, ve kterém je nikdy nekončící vzdělávání velmi důležité, a to vzhledem k neustále se měnícím podmínkám ve společnosti, které následně představují nové druhy a formy podpory, pomoci a péče. Vzdělávání a osobní růst představují klíčové kategorie pracovní spokojenosti a často podporují profesní růst, který můžeme považovat za další významný prvek pracovní spokojenosti a harmonizace pracovního života.

Profesní růst představuje ekvivalent ke slovu **kariéra**, které nebývá vnímáno pozitivně a mnoho osob se vůči němu ohrazuje. Slovo kariéra bývá často spojeno s bezohledností, arogancí a vypočítavostí a má pejorativní význam. Profesní růst představuje dle NAKONEČNÉHO (2005, s. 110): „*pracovníkem více či méně plánovaný služební postup, vývoj zaměstnance (jeho zaměstnanecký ‚životní běh‘)*“.

Kariéru můžeme chápat jako určité povýšení s pozitivním vlivem na pracovní život, boj s konkurenty o postup, zvýšení prestiže, zvýšení finančních příjmu apod. Ve druhém významu je to kariéra jako sled zaměstnání bez přihlídnutí k postupu v hierarchii pracovních funkcí či pozic.

Kariéra je také subjektivně i objektivně posuzována a vnímána. Subjektivní vnímání představuje osobní ocenění vlastní úspěšnosti v jednotlivých profesních vývojových fázích. Objektivní kariéra je zachycena v personální dokumentaci pracovníka. Rovná podpora kariérního růstu všech zaměstnanců a vytváření podmínek pro kariérní růst představuje velmi významný aspekt pracovní spokojenosti. (Nedělová; aj., 2016, s. 12) (Nakonečný, 2005, s. 110-111)

V neposlední řadě je nezbytné rozlišovat mezi **spokojenosti v práci a spokojeností s prací**. První pojem vymezuje rysy pracovníka, vztahující se k pracovním podmínkám. Druhý pojem vymezuje spokojenost s nároky na plnění pracovních úkolů, pracovní úkoly, odměnu za vykonanou práci, prestiž práce a další. Pracovní spokojenost má mnoho různých pojetí. Může být orientována na potřeby (motivačně) nebo naopak na pobídky (situačně); může se týkat jednotlivce nebo celého kolektivu; může být vnímána jako přechodný stav nebo jako časově stabilní bilance a také se může orientovat na minulost nebo naopak na budoucnost. (Nakonečný, 2005, s. 111-112)

Pro zvyšování pracovní spokojenosti můžeme používat **motivační faktory**. Motivace může mít v organizacích materiální i nemateriální charakter. Problematika motivace je širokým tématem, které nepovažujeme za předmět této kapitoly. Vybrané motivační faktory mohou být použity také jako efektivní nástroje pro sladování osobního a pracovního života a budeme se jim věnovat v následujícím textu.

2.3 Sladovací nástroje v organizaci

Tradiční pojetí celoživotního zaměstnání v jedné organizaci již vymizelo a v souvislosti se zaváděním nových moderních technologií jsou vytvářeny nové požadavky na rozdělení pracovních úkolů a řízení pracovních míst. Objevují se nové příležitosti ke zkoumání a zavádění nových pracovních postupů a uspořádání práce, tj. **flexibilní formy práce** (někteří autoři též užívají pojmu alternativní pracovní formy či alternativní metody organizování práce). (Thomson, 2007, s. 111)

Flexibilní formy práce představují vedle prorodinných opatření a vybraných benefitů pro zaměstnance velmi významný nástroj pro sladování. Flexibilní forma práce je dle BÍČÁKOVÉ (2008), pracovnice výzkumného ústavu práce a sociálních věcí: *„přizpůsobení pracovní doby tak, aby vyhovovala zaměstnanci i zaměstnavateli. Existují různé metody flexibilní práce, přičemž jejich využití v praxi závisí na druhu vykonávané práce.“*

Dle zákoníku práce může organizace v rámci svých personálních strategií nabízet následující flexibilní formy práce:

První z nich jsou kratší a **změněné pracovní doby**. V praxi se nejčastěji jedná o zkrácené pracovní úvazky, kdy zaměstnanci nevyhovuje práce na plný pracovní úvazek, protože by efektivně nesladil své další povinnosti s výkonem práce.

Zkrácený pracovní úvazek představuje pracovní dobu kratší než 40 hodin týdně. Souhlas se zkrácením úvazku je nutné zajistit na straně zaměstnavatele i zaměstnance. V případě, že by zaměstnavatel z organizačních důvodů musel zkracovat pracovní úvazky, protože pro zaměstnance, který doposud pracoval na plný úvazek již nemá práci, může tak učinit i bez souhlasu zaměstnance, případně mu dát výpověď z organizačních důvodů. Následně přijme pracovníka, který má o práci na zkrácený úvazek zájem. V praxi se ale doporučuje uplatňovat účinnou komunikaci ohledně změn pracovní doby a zejména nečinit unáhlená rozhodnutí spojená s propouštěním. NESTÁVAL, KŘIŽANOVÁ a jiní (2015, s. 16) uvádějí: „*Poskytování částečných (zkrácených) úvazků ze strany zaměstnavatele má pro zaměstnané i zaměstnavatele řadu přínosů. Zaměstnavatel získá možnost udržet si zaměstnané, kteří by při celém úvazku práci a rodinu skloubit nemohli a zaměstnanci jsou spokojenější, loajálnější a motivovanější. Práce je vykonávána efektivněji – při redukci do 0,9 úvazku je běžně odváděn 100% výkon.*“ (Bičáková, MPSV, 2008) (Nestával; Křížanová; aj., 2015, s. 15)

Druhým typem jsou **pružné pracovní doby**, které představují flexibilitu v uspořádání práce. Pozitivním důsledkem pro organizaci je nižší míra absence pracovníka, lepší dodržování pracovní doby, nižší fluktuace zaměstnanců, větší angažovanost v práci a zlepšení pracovního výkonu. Pozitivním důsledkem pro pracovníka je vyšší množství volného času, méně času tráveného v dopravních špičkách, zvýšená odpovědnost za vlastní plánování práce, možnost plánovat si pracovní a osobní život tak, aby mu obě stránky života přinášely uspokojení. Pružná pracovní doba má mnoho podob jako např. pružná klouzavá pracovní doba, která má pružné intervaly na konci a na začátku směny a interval povinné přítomnosti. Dalšími podobami pružné pracovní doby může být také systém smluv až na roční počet pracovních hodin, které pracovník vykonává nepravidelně a je mu poskytnut pouze plán rozložení pracovní doby. Smlouvy na roční počet odpracovaných hodin se využívají zejména kvůli sezónním pracím a sezónním výkyvům objemu práce. (Thomson, 2007, s. 111-112)

Pro efektivní sladování osobního a pracovního života se nabízí také **částečná nebo úplná práce z domova** (homeworking, homeoffice). Tato forma je v sociálních organizacích využívána především pro zaměstnance, kteří jsou velmi zatíženi administrativou, kterou mohou s využitím této formy vykonávat v pohodlí domova.

THOMSONOVÁ (2007, s. 114) konkrétně uvádí: „*Lidé, součástí jejichž práce je spousta cestování, jako sociální pracovníci a obchodní zástupci, mohou rovněž jako základnu využívat spíše svůj domov než zabírat kancelářské prostory, které jsou stejně většinu času prázdné.*“ BIČÁKOVÁ (2008), znající české pracovní prostředí, poukazuje na negativní aspekt této flexibilní formy práce: „*U práce z domova mohou být problémem pracovní úrazy, zejména řešení otázky, zda se tyto úrazy staly v pracovní době a v souvislosti s výkonem práce, či nikoliv. Také ochrana osobních údajů a obchodního tajemství zaměstnavatele a jejich zabezpečení před zneužitím můžou být při práci z domova ztíženy.*“ Při úplné práci z domova může být problémem ochuzování jedince o kontakt s pracovním prostředím, pracovním týmem, ochuzování o budování mezilidských vztahů na pracovišti a další. Styk s kolegy je při práci z domova zabezpečen pouze prostřednictvím faxů, mobilních telefonů, záznamníků, poslíčků a přenosných počítačů. (Bičáková, MPSV, 2008) (Thomson, 2007, s. 114)

Konkrétní příklad využití částečné práce z domu a jeho souvislost se sladováním osobního a pracovního života můžeme demonstrovat na projektu „pružného pracoviště“, který zavedl Oxfordshire County Council (Rada hrabství Oxfordshire). Účetní Jane má 30 hodinový pracovní týden, přičemž pracuje 10 hodin z domova. Doba 20 hodin týdne je využívána především na schůze, setkání a komunikaci „face-to-face“. Doma pracuje na počítači s tabulkami, grafy a účetními sestavami. Tato forma práce jí umožňuje sladit domácí povinnosti, protože uvádí, že se pokouší pracovat, když jsou děti ve škole a poté večer, až jdou spát. (Thomson, 2007, s. 114)

Práce z na dálku (distanční práce, distanční spolupráce, teleworking), představují další typ flexibilních forem práce. Jedná se také o práci mimo pracoviště zaměstnavatele, ale výměna pokynů i hodnocení práce probíhá prostřednictvím elektronické komunikace (telekomunikace) a pracovník se při výkonu práce nenachází doma, ale v terénu. BIČÁKOVÁ (2008) dodává: „*U práce na dálku je dobré podmínky této práce upravit přímo v pracovní smlouvě nebo v interní směrnici, dohodnout se se zaměstnavatelem mj. na problematice pořízení a užívání zařízení potřebných pro distanční výkon práce a případné úhradě nákladů s tím spojených. Je nutné se dohodnout na evidenci pracovní doby, bezpečnosti práce atd.*“ (Bičáková, MPSV, 2008)

Konkrétní příklad můžeme opětovně demonstrovat na pracovnících Oxfordshire County Council. Druhá žena ve stejném projektu pružného pracoviště, Alice, vykonává práci poradce pro vzdělávání, které vyžaduje cestování po hrabství. Alice má dítě školního věku a z tohoto důvodu využívá většinu času pro práci v terénu a zbytek z domova. Alice chodí na pracoviště jen kvůli schůzkám a setkání a uvádí, že je pro ni jednodušší vyrovnávat se se svými povinnostmi, pokud při práci využívá práci z domova a při nutných cestách po hrabství vyjíždí ze svého domova nikoliv z pracoviště. (Thomson, 2007, s. 114)

V popředí zavádění efektivní práce na dálku stojí také společnost IBM, která některé své zaměstnance vybavuje mobilními telefony, notebooky a tím jim vytváří tzv. „kancelář bez psacího stolu“ pro efektivní distanční spolupráci. (Thomson, 2007, s. 114-115)

Další čtenou formou flexibilní pracovní doby jsou **dohody konané mimo hlavní pracovní poměr**, mezi které řadíme dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti a další dohody, které představují např. konta pracovní doby. Konto pracovní doby reaguje na sezónní výkyvy objemu práce a počet odpracovaných hodin, které jsou v kontu stanoveny v závislosti na sezónu mění. Konta pracovní doby představují také typ pružné pracovní doby, o které jsme se zmiňovali výše. (Bičáková, MPSV, 2008)

Za flexibilní formu práce lze považovat i **tzv. stlačený pracovní týden** (zhuštěný pracovní týden), kdy je pracovníkům dovoleno pracovat během částí týdne déle, než odpovídá normální pracovní době. Pracovník tak získává dny volna navíc v průběhu pracovního týdne. Negativním důsledkem této formy zaměstnávání může být únava pracovníka, obavy a odpor ze strany odborů a pracovník si také může během volných dnů najít další zaměstnání, což neblaze působí na oddanost k organizaci i angažovanost v organizaci a v práci. (Thomson, 2007, s. 112)

Jednou z nejmodernějších forem flexibilní formy práce je **sdílení pracovního místa**, tzv. job-sharing. Dva nebo více pracovníků, kteří mají změněnou pracovní dobu (např. částečný úvazek) si rozdělí náplň práce jednoho pracovního místa, které představuje plný pracovní úvazek. Plat a pracovní doba se mezi sdílející rovnoměrně rozděluje, ale je možné se dohodnout i na nerovnoměrném rozdělení dle možností jednotlivých pracovníků, případně je možné oslovit více pracovníků, pokud je to pro firmu stále efektivní.

Tato forma práce představuje ve sladění osobního a pracovního života možnost věnovat se péči o dítě, věnovat se závislé osobě, je vhodná pro osoby, které trpí únavovými poruchami nebo jiným zdravotním či fyzickým omezením, či starším lidem, lidem, kteří se chtějí věnovat studiu a dalším.

Sdílení pracovního místa je velmi podobné částečnému úvazku, ale rozdíl je v tom, že pracovníci rovnoměrně přijímají odpovědnost a smluvně se zavazují, že ve stejné míře zabezpečí chod pracovního místa. Problém představují v českých podmínkách odvody na pojištění, s tím související evidence odpracovaných hodin, odměny a dalšího. To může znamenat zvýšené náklady a administrativní náročnost. (Thomson, 2007, s.112-113)

Konkrétní názor na uplatňování sladčovacích nástrojů týkajících se flexibility práce, uvádí Lenka Šťastná, zakladatelka a prezidentka neziskové organizace Bussines and Professional Women. Šťastná zastává názor, že v českém prostředí chybí flexibilní formy práce. Naše firmy jsou do určité míry velmi konzervativní. Na druhou stranu ty, které umožňují určitou flexibilitu práce, mají spokojenější a loajálnější zaměstnance. (Nedělová; aj., 2016, s. 24)

Pro sladčování se také čteně využívá **úpravy pracovních míst a nejrůznějších systémů**. Všechny tyto úpravy vycházejí z kritiky tradičního pojetí pracovního místa. Současné pracovní pozice se vyznačují uniformitou, omezují flexibilitu a negativně ovlivňují spokojenost s prací a také její výsledky. Pracovní místa jsou omezena jejich úzkou charakteristikou související s popisem pracovního místa, který už ze své podstaty flexibilitu omezuje. Tento problém lze účinně řešit pomocí způsobů, které poskytují rozmanitost práce, zvyšují pravomoci, odpovědnost, identitu, význam a autonomii a také zvyšují uspokojení z práce. Mezi tyto systémy patří: rotace práce, obohacování práce, autonomní pracovní skupiny a kroužky kvality. (Thomson, 2007, s. 108-109)

Rotace práce je dle THOMSONOVÉ (2007, s. 109): *„jedním ze způsobů, jak zvýšit rozmanitost práce... je to metoda seznamování nových pracovníků s širší problematikou organizace... je to forma vnitřního převádění na jinou práci... může redukovat úvahu a monotonii spojené s neustále se opakujícími pracemi na pracovních místech nižší úrovně... její výhody jsou však – z hlediska nějakého trvalejšího příspěvku ke spokojenosti s prací – poněkud omezené.“* Z uvedené definice je zřejmé, že rotace práce slouží k zachování rozmanitosti práce, a proto by ji měly organizace podporovat, avšak pouze po omezenou dobu, protože po čase se může stát každá z prací nudnou. Zároveň pracovník do určité míry ztrácí stereotyp svého pracovního místa, ve kterém (především určité typy osobnostní) nachází svůj řád a pravidla.

Dalším systémem je **obohacování práce** (používá se také termín zvyšování úrovně práce). Je velice efektivní pro spokojenost s vlastní prací a spočívá v tom, že se postupně zvyšují pravomoci a odpovědnost. Rozšiřování práce by nikdy nemělo být zaměňováno s přidáváním práce stejného druhu. (Thomson, 2007, s. 109)

Systemem pro podporu spokojenosti s pracovním místem jsou i **autonomní pracovní skupiny**, které jsou založeny na týmové spolupráci a týmové odpovědnosti. Úkoly jsou přidělovány týmu, ten společně pracuje na jejich řešení a stejně tak společně přijímá odpovědnost. Týmová spolupráce je natolik široké téma, které ovlivňuje sladování osobního a pracovního života, že se jí budeme dále věnovat v následujících kapitolách. Týmová spolupráce je také faktorem ovlivňujícím pracovní spokojenost. Autonomní pracovní skupiny v tomto pojetí představují konkrétní sladovací nástroj. (Thomson, 2007, s. 110)

Poslední systém, který můžeme označit jako další sladovací nástroj, je označován jako **kroužky kvality**. Tyto kroužky se skládají ze zaměstnanců a navazují na komplexní řízení kvality ze strany organizace (TQM – Total Quality Management). Jejich cílem je zabývat se kvalitou u konkrétních projektů organizace. Zabývají se systémy kontroly kvality, odměňování jednotlivců, odměňování týmů, účastní se podnětů v podobě zabezpečování času a vzdělávání. Kroužky kvality jsou úspěšnější, když se zabývají problémy spojených s prací jednotlivců, než když se zabývají obecnými problémy. Svým členům tyto kroužky poskytují pocit úspěšnosti, možnost podílet se na zlepšování kvality a získat uznání a ocenění jejich vlastní práce. (Thomson, 2007, s. 110)

Mezi systémy související s WLB můžeme řadit systém **přerušování kariéry se zachováním práva vrátit se do práce**. Jedná se o dlouhodobé účelové volno, které nejčastěji využívají ženy nebo muži, kteří chtějí nějakou dobu trávit doma s dětmi, ale lze je využít i pro zaměstnance, kteří si chtějí vzít dlouhodobé volno za účelem řádného denního studia. (Thomson, 2007, s. 113)

Velmi významný druh sladovacího nástroje představují **zaměstnanecké benefity**. Benefity mají různou podobu, povahu i odlišené cíle, kterých mají dosahovat.

Kompletní přehled nejdůležitějších zaměstnaneckých benefitů uvádí URBAN (2005):

Z hlediska **důvodu poskytování**:

Typ důvodu poskytování	Popis
Povinné	Legislativně upravené a na základě toho zákonně vyžadované. Jedná se o jakékoliv právní zakotvení nároku na benefit, a to nadpodnikové úrovně.
Smluvní	Zakotvení nároku v kolektivních smlouvách organizace.
Dobrovolné	Představují odraz cílů personální politiky dané organizace. Tyto benefity jsou z hlediska specifických personálních politik, podporujících WLB, nejvýznamnější.

Tabulka 4 Třídění zaměstnaneckých benefitů z hlediska důvodu poskytování (Urban, 2005)

Z hlediska **cílových skupin**:

Typ cílové skupiny	Popis
<p style="text-align: center;">Individuální</p>	<p>Jsou poskytovány konkrétním jednotlivcům. Souvisí s jejich osobními situacemi v životě. Vedoucí pracovník by měl reagovat na závažnost životních situací svých podřízených a dle toho určovat nebo požádat přímo vedení o poskytnutí pomoci či podpory pro zaměstnance. Mezi nejčastější situace pro poskytování individuálních benefitů řadíme: nemoc, úmrtí v rodině či blízkých osob, rodinné problémy, problémy v zaměstnání, problémy seniorů na pracovištích a problémy spojené s penzionováním. Individuální péče o zaměstnance by měla být vždy důvěrná.</p>
<p style="text-align: center;">Skupinové</p>	<p>Jsou poskytovány větším skupinám zaměstnanců nebo všem zaměstnancům. Formou skupinových odměn jsou i odměny poskytované na základě segmentace určité skupiny zaměstnanců.</p>

Tabulka 5 Třídění zaměstnaneckých benefitů z cílové skupiny (Urban, 2005)

V organizacích často dochází k tzv. **segmentaci pracovních benefitů**, tzn. že nárok na benefit je poskytován pouze určité skupině zaměstnanců např. na základě délky zaměstnání, postavení ve firmě aj. Segmentace je často užívána, ale není zcela optimální a často souvisí s diskriminací. (Urban, 2005)

Z hlediska způsobu poskytování:

Typ způsobu poskytování	Popis
<p>Plošné poskytování (fixní benefity)</p>	<p>Organizace poskytuje stejné benefity všem zaměstnancům bez ohledu, zda o ně mají zájem.</p>
<p>Pružný systém (flexibilní, kafetérie)</p>	<p>Dochází zde k individualizaci potřeb jednotlivce. Menu výběru benefitů je stejné pro všechny (nebo většinu) zaměstnanců a jednotlivce si volí, které benefity využije. Přitom mu zůstává možnost své volby periodicky opakovat. Zaměstnanec má vytvořen účet svých benefitů, kde si volí svůj vlastní „balíček“, a to na základě vlastních preferencí s přihlédnutím ke své osobní situaci.</p>
<p>Kombinace plošného a flexibilního systému</p>	<p>Jedná se o kombinaci fixních a flexibilních benefitů. Tento systém je vhodné využívat, pokud po zavedení kafetérie zjistíme, že o určitý druh benefitu je všeobecný zájem. Tento benefit je následně vybrán a poskytován zaměstnancům ve fixní formě.</p>

Tabulka 6 Třídění zaměstnaneckých benefitů z hlediska způsobu poskytování (Urban, 2005)

Věcné třídění zaměstnaneckých výhod a služeb péče vypadá následovně:

Typ třídění	Konkrétní podoba
Zaměstnanecké výhody mající vztah k práci	Příspěvek na stravování (stravenky, závodní stravování)
	Občerstvení na pracovišti (voda, káva, čaj, prodejní automaty)
	Nadstandardní pracovní volno (delší placená dovolená, studijní dovolená, krátké pátky apod.)
	Vzdělávání a rozvoj pracovníků nad rámec potřeb organizace
	Zajištění dopravy do zaměstnání
	Příspěvek na dopravu (hromadnou, místní, meziměstskou)
Hmotné vybavení a pracovní pomůcky	Poskytnutí výpočetní a jiné pracovní techniky
	Bezplatné služby telefonních operátorů (včetně internetu)
	Osobní automobil k soukromému užití, benzínové karty
	Příspěvek na odívání
	Bezplatné nebo zvýhodněné bydlení
Zaměstnanecké výhody osobní a sociální povahy	Zdravotní péče o zaměstnance a jejich rodinné příslušníky
	Jesle, školky, dětské skupiny pro děti zaměstnanců, dětské letní tábory
	Příspěvky na kulturní a sportovní vyžití
	Finanční výpomoc
	Pojištění a připojištění
	Zvýhodněné hypoteční úvěry nebo příspěvky
	Zvýhodněné spotřebitelské úvěry
	Snížené poplatky za vedení účtů
	Kreditní karty
	Finanční, právní a osobní poradenství
	Příspěvek na stavební spoření
	Platové dorovnání a sick days
	Dárky a dárkové šeky
	Členství v klubech
Prodej podnikových produktů za zvýhodněné ceny	

Tabulka 7 Věcné třídění zaměstnaneckých benefitů (Urban, 2005)

Zaměstnanecké benefity mohou mít různou povahu. Pro zachování rovnováhy mezi osobním a rodinným životem sehrává významnou roli **především volno ke zdravotním či indispozičním důvodům a tzv. sick days**. Tyto dny může zaměstnanec použít pro zotavení se z krátkodobého zdravotního onemocnění nebo může dny použít jako indispozici na pracovišti z dalších důvodů. Těmito důvody může být cokoliv spojeného s rodinnými povinnostmi či péčí o domácnost, zajištění nezbytných záležitostí při nepředvídatelných životních událostech aj. Při čerpání indispozičního volna by neměl být žádný pracovník zvýhodňován (např. protože má malé děti). Na čerpání sick days by měli mít všichni zaměstnanci stejný nárok. Stanovování dalších podmínek sick days (např. čerpání musí navazovat na dovolenou, pracovník musí doložit důvody, proč volno čerpá a další) snižují jeho efektivnost a poukazují na skutečnost, že zaměstnavatel svým zaměstnancům neprojevuje důvěru. Z dlouhodobého pozorování v praxi vyplývá, že zaměstnanci sick days záměrně zneužívají jen málokdy. (Nestával; Křížanová; aj., 2015, s. 23-24)

V souvislosti s těmito životními událostmi je významný také benefit **poskytování nadstandardního placeného volna** (navíc k indispozičnímu a sick days), které může jedinec využít pro řešení individuálních životních událostí nebo pokud se cítí na pokraji svých sil.

Zaměstnavatel může zvyšovat kvalitu osobního života také v **ekonomické oblasti**, a to nejen tak, že zachovává rovné a spravedlivé peněžní a nepeněžní odměňování, poskytuje pojištění a připojištění, ale také finanční výpomocí v nejrůznějších životních událostech. Může se jednat o finanční výpomoc spojenou s konkrétním účelem (nejčastěji formou tzv. půjček od zaměstnavatele), ale také sjednávání či úplata hypotečního úvěru nebo spotřebitelských úvěrů. Může poskytovat příspěvky na stavební spoření, kreditní karty aj. Vždy by měl poskytovat bezplatné finanční a právní poradenství.

Důležitým benefitem pro vyrovnávání se se životními obtížemi představují **služby pro jednotlivce**, zejména poradenského charakteru. Jedná se o poradenství nebo různé formy oblasti podpory při: nemoci, úmrtí blízké osoby, rodinných problémech a odchodu do starobního důchodu. Při odchodu do starobního důchodu by neměl být se zaměstnancem přerušen kontakt, ale měla by mu být nabídnuta spolupráce. Přípravu na toto období a ukončování kariéry do jisté míry mohou zajišťovat různá poradenská centra, se kterými by měl zaměstnavatel spolupracovat. (Armstrong, 2015, s. 512)

Zaměstnavatelé by také měli poskytovat služby pro skupiny zaměstnanců, které zahrnují **stravování a občerstvení**, a to proto, aby zaměstnanec nemusel plýtvat svým časem i financemi za účelem obstarávání pravidelného jídla. Neméně významné je zajišťování dopravy do zaměstnání nebo dokonce bezplatné či dotované bydlení. Tyto benefity představují jednu z nejvýznamnějších nástrojů k šetření času i financí, a tím optimálního sladování všech aspektů života.

Dále by měl poskytovat (nebo finančně či jinak podporovat) **společenské, sportovní a kulturní aktivity** pro své zaměstnance a také jejich rodiny a děti. Stejně tak zdravotní služby. Nabízí se také podpora služeb zařízení péče o děti (školky, jesle), kterým se budeme věnovat blíže. (Armstrong, 2015, s. 513)

V našich podmínkách začaly být zřizovány **zařízení péče o děti** při různých organizacích, univerzitách a před nedávnou dobu také ve státní správě. K plánování, organizování a zavádění dětských skupin ve státní správě a samosprávě byla vydána také příslušná metodika. NESTÁVAL; KŘIŽANOVÁ; a jiní (2015, s. 48) v této metodice uvádí: *„Dle zákona č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů (dále též zákon o dětské skupině) a dle zákona č. 127/2015 Sb., který jej novelizuje a který nabyl účinnosti dne 4. 6. 2015, představuje dětská skupina nový typ péče o děti předškolního věku. Tuto péči lze definovat jako pravidelnou péči o dítě od jednoho roku věku do zahájení povinné školní docházky a umožňující docházku v rozsahu nejméně 6 hodin denně, která je poskytována mimo domácnost dítěte v kolektivu dětí a která je zaměřena na zajištění potřeb dítěte, na výchovu, rozvoj schopností, kulturních a hygienických návyků dítěte. Služba péče o dítě v dětské skupině je činnost provozovaná poskytovatelem služby péče o dítě v dětské skupině, jenž je zapsán do evidence poskytovatelů.“*

Konkrétním příkladem je ČSSZ na Praze 8, kde tato dětská skupina vznikla v rámci projektu z 50 % spolufinancovaného z rozpočtu EU. ČSSZ (© 2018) o projektu uvádí následující: *„Cílem projektu je vybudování dětské skupiny na ČSSZ a zavedení služby péče o dítě v rámci podpory zaměstnanosti a adaptability pracovní síly. Specifickým cílem je snížení rozdílů v postavení žen a mužů na trhu práce a tím i zlepšení podmínek pro zaměstnanost žen a mužů s dětmi. Provoz dětské skupiny zajistí formou kvalitní a bezpečné služby péče o děti ve věku 1 rok až do zahájení povinné školní docházky (vč. zajištění potřeb dítěte a výchovy, rozvoje schopnosti a kulturních i hygienických návyků dítěte) podporu sladění pracovního, soukromého a rodinného života zaměstnanců ČSSZ a umožní jim tak návrat do pracovního procesu.“*

V souladu s koncepcí WLB by se projekty na zavádění dětských skupin měly rozšiřovat do většiny státních i nestátních organizací, protože právě toto opatření, vedle flexibilních forem práce, představuje v harmonizaci osobního a pracovního života zlomový posun. Efektivnější sladění by přinesly dětské skupiny přímo pracovišti (ve stejné budově), kde by rodič směl dítě pravidelně navštěvovat v době svých pracovních přestávek.

2.4 Faktory zvyšující pracovní spokojenost

Existují nejrůznější faktory, které mohou zvyšovat nebo snižovat pracovní spokojenost. Bylo realizováno mnoho výzkumů, které se zabývaly efektivitou různých faktorů pro vyšší produktivitu či vyšší pracovní morálku i pro individuálně prožívanou pracovní spokojenost. Pracovní spokojenost může být ze strany vedení organizace podporována (ideálně ve spolupráci s personálním oddělením), i přesto nemusí být tato podpora pracovníkem oceněna, případně ji nemusí vůbec zaznamenávat nebo ji dokonce může považovat za negativní. V tomto ohledu je nutné zdůraznit, že faktory, které zvyšují pracovní spokojenost, jsou **individuální záležitostí a souvisí s prožíváním pracovníka**.

I přes výše uvedené, můžeme za nejdůležitější faktor, který ovlivňuje pracovní spokojenost, považovat **sociální vztahy**. Sociálními vztahy se zabývá několik konceptů. Jako první zmiňujeme koncept organizačního chování. Tento koncept můžeme vymezit, dle autorů Griffina a Moorheada, které zmiňuje ve svém díle NAKONEČNÝ (2005, s. 89) jako „*koncept studia lidského chování v organizacích uspořádaných organizací samou*.“ Někteří autoři se přiklánějí k tomu, že do konceptu vstupuje také chování osob stojících mimo organizaci, které mají s organizací nějaký vztah. Konkrétně se může jednat např. o obchodní partnery. V sociálních organizacích jsou to nejčastěji rodiny klientů, příp. instituce navazující na poskytovanou službu. (Nakonečný, 2005, s. 89)

Organizační chování můžeme stručně popsat také jako chování lidí v organizaci, které vyjadřuje souvislosti mezi chováním samotné organizace a chováním jejích jednotlivých členů. Sociální aspekt tohoto chování je projeven jako interakce mezi členy organizace nebo jako interakce v malých pracovních skupinách, které spolu kooperují. Sociální interakce představuje, dle NAKONEČNÉHO (2005, s. 69): „*dynamický mezilidský vztah v němž dochází k cirkulaci informací o partneru interakce mezi zúčastněnými subjekty, a tak i k ustanovení řetězce vzájemného reagování jeden na druhého*“. Významnou roli zde hraje vytvořený obraz druhého partnera v interakci. (Nakonečný, 2005, s. 20, 69, 89)

Koncept organizačního chování se jeví jako nedostačující, a to zejména pro jeho úzce vymezené behavioristické pojetí. Tento koncept účinněji nahrazuje koncept sociálních interakcí, který NAKONEČNÝ (2005, s. 90) chápe jako: „*opětující se a koordinované sociální vztahy mezi vzájemně závislými osobami nebo skupinami.*“

Organizace představuje systém rolí, každá role plní své vlastní cíle, a to takovým způsobem, aby bylo co možná nejefektivněji dosaženo cíle organizace. **Sociální interakce** jsou do jisté míry ovlivněny tím, jakou roli osoba v organizaci zastává.

W. F. WHYTE vytvořil **model sociálních interakcí**, který se skládá ze tří navzájem propojených konceptů: interakce, činnost a emoce. **Interakce**, které jsme vymezili výše, můžeme označit za měřitelné (např. délka kontaktu); **činnosti** představují veškeré fyzické výkony a úkony (např. výkon dělníka v továrně) a jsou rovněž měřitelné; **emoce** vnímáme jako prožívání vnitřního světa osobnosti, zahrnují tři prvky: představu týkající se něčeho, obsah a sklon k opakování. Prvek emocí je velmi významný. Při změně jedné z prvků emocí dojde ke změnám dalších dvou prvků. Emoce mohou být změněny na základě kontaktu s dalšími pracovníky nebo pod vlivem pracovních úkolů. Často dochází k problému na základě vlivu vzájemných interakcí (tzn. co chce jedinec, závisí na tom, co cítí a chtějí jeho spolupracovníci). Tento aspekt má významný vliv na změny emocí a emoce pak dále působí na pracovní výkon, mezilidské vztahy a v konečném důsledku i na naplnění cíle organizace. (Nakonečný, 2005, s. 92)

Tyto vzájemné interakce mohou často vyústit v negativní vlivy, jako je šikana. Ta představuje obtěžování, napadání nebo sociální vyloučení osoby. Způsobuje také negativní atmosféru a šikanované osobě ztěžuje výkon práce. Podle směru šikany rozlišujeme mobbing, bossing a staffing. Tyto faktory mohou být výsledkem nesprávných interakcí a měli by být ve skupině (případně v týmu) ihned odstraněny, jinak dochází k trvalému snížení pracovní spokojenosti, a to většinou všech členů organizace. (Barnes, 2016, s.13-14)

Naopak spokojenost s prací mohou ovlivňovat tyto vybrané faktory: **úspěch; uznání od ostatních; samotná práce; odpovědnost; příležitost k funkčnímu postupu; podniková politika a správa; dozor; odměňování; mezilidské vztahy; pracovní podmínky.** (Thomson, 2007, s. 97)

Tyto faktory motivují a jejich výsledkem je spokojenost zaměstnance s vlastní prací. Důležitý je také samotný **obsah práce**. Obvyklým příznakem nespokojenosti v práci jsou soustavné pozdní příchody, neomluvená absence, podprůměrný výkon nebo předstírání nemoci. (Thomson, 2007, s. 98)

Ve výzkumu čtenářů listu Guardian byly považovány za nejdůležitější faktory ovlivňující spokojenost s prací: osobní svoboda; zvýšení odpovědnosti; ocenění od nadřízených; respekt od ostatních na pracovišti. Důležitým poznatkem bylo také to, že položka „vydělávání peněz“ se umístila až na 28. místě. (Thomson, 2007, s. 98)

Peníze již nepředstavují pro spokojenost s prací výrazný stimul. Karl Marx popisoval peníze jako šedého ducha, jako věc, která ničí iluze, motivy a očekávání. Úroveň platu může vést více k nespokojenosti než spokojenosti. V praxi organizací se bohužel finanční motivace stává jediným stimulem pracovníka. Systém peněžního odměňování musí být funkční a reagovat na celkovou politiku a strategii organizace. (Thomson, 2007, s. 101-102) (Dürschmidt; Taylor, 2007, s. 85)

Mezi další významné faktory ovlivňující pracovní spokojenost můžeme zařadit **úroveň a podobu týmové spolupráce** nebo pracovní skupiny, **atmosféru pracovního prostředí, komunikaci, motivaci** a v neposlední řadě také **kulturu a klima** organizace.

Týmovou spolupráci můžeme dle KRÜGERA (2004, s. 14-15) popsat následovně: *„všichni táhnou za jeden provaz, všichni sledují tentýž cíl, příslušnost k týmu má nejvyšší prioritu, organizace týmu je jasná, pevná a závazná, motivace přichází zevnitř, konkurence je zaměřena směrem navenek, informační proces a zpětné vazby probíhají otevřeně a mezi jednotlivými členy a v týmu vůbec panuje důvěra.“*

Podmínkou pro efektivní fungování týmu je spolupráce, důvěra a soudržnost. **Spolupráce** je dle KOLAJOVÉ (2006, s. 44): *„systematická integrace úsilí jedinců při dosahování společného cíle. Jedná se o spojení dvou faktorů: součinnost a koordinace.“* **Součinnost** vyjadřuje práci členů na společném úkolu a jejich odpovědnost za dosažení cíle. Koordinace představuje odpovědnost za úkol, účinné předávání práce a působení na úkolu. Druhým kritériem je důvěra v pracovních vztazích, kterou můžeme dle KOLAJOVÉ (2006, s. 45) definovat jako *„vzájemnou jistotu o záměrech jednání a všeobecná tolerance... a pochopení osobních možností kolegů.“* Třetím podmínkou je **soudržnost**, kterou KOLAJOVÁ (2006, s. 45) vymezuje jako *„překonávání individuálních rozdílů a motivů pocitem společné identity... ‚my‘ místo ‚já‘...“*. Soudržnost může být instrumentální, tzn. vzájemná potřeba jednotlivých členů, aby dosáhli společného cíle, nebo socio-emocionální, která vyjadřuje příjemné pocity ze společné práce. (Kolajová, 2006, s. 44-47) (Pokorná, 2017, s. 27)

Dalším faktorem, který zvyšuje pracovní spokojenost, je samotná **motivace**. Mezi motivační faktory můžeme zařadit úspěch, uznání, kariérní postup nebo různé odměny. Pokud chceme motivovat zájem o pracovní místo, můžeme použít zajímavou, lákovou náplň práce s nabídkou veřejných služeb pro pracovníky. Motivace může probíhat prostřednictvím formálních věcí, kterými je např. poskytování určitých služeb, ale také množství času a délka pracovní doby, možnost vzdělávání a rozvoje odborné způsobilosti, příležitost ke kariérnímu růstu, rychlost a efektivita práce, spokojenost klientů aj. Úspěch může být oceněn uznáním od autority nebo spolupracovníků. Měl by se promítnout do finančního ohodnocení pracovníka a mohou být přidána i firemní auta, finanční pomoc v nepříznivých situacích, provize, dovolené, podíly na zisku, flexibilní pracovní doba nebo penzijní výhody. (Forsyth, 2009, s. 31-40) (Pokorná, 2017, s. 28)

Považujeme za důležité zabývat se i posledním vybraným faktorem, a to je **komunikace**. Obecně, probíhá komunikace tak, že jedna z účastnických stran vysílá sdělení a druhá ho přijímá. Proběhne-li vše tak, jak by mělo, obě strany téměř současně přijímají i vysílají. Komunikace na pracovišti do jisté míry souvisí s tím, jaké komunikační kompetence mají jednotliví pracovníci (včetně vedení) osvojeny. Komunikační kompetence znamená utvářet a předávat sdělení tak, aby je adresát přijal přesně, jak to zamýšlel sdělovatel. Někteří odborníci (např. Křivohlavý) poukazují na **kvalitu komunikace ve vztahu ke kvalitě životě**. V tomto pojetí komunikace, která je kvalitní, efektivní, funkční a vydařená, představuje sociální dovednost, která má přímý vztah ke kvalitě celého života, včetně toho pracovního. Mimo to, je velmi žádoucí, pokud formální pracovní komunikace přechází do neformální, přátelské, komunikace, ve které se uplatňuje více upřímnosti a je otevřenější. To se přímo odráží na **pracovní spokojenosti**. (Plaňava, 2005, s. 74)

2.5 Sebereflexe a supervize jako nástroje koncepce

WLB v sociálních organizacích

Pracovníci v sociálních organizacích vykonávají pomáhající profesi. Právě v pomáhajících profesích je velmi důležitým nástrojem supervize a sebereflexe, která představuje součást supervize, ale také běžnou součást každodenního života pracovníka.

Supervize je specifický nástroj pro sociální organizace a pro všechny pomáhající profese. Supervizi můžeme označit jako setkání mezi supervizorem a supervidovaným. Účelem tohoto setkání (nebo setkávání) je zlepšit schopnost supervidovaného účinně pomáhat lidem. Supervize v konečném důsledku pomáhá k uplatňování zájmů klientů, protože jednou z jejich funkcí je zlepšení a usnadnění rozvoje terapeutické kompetence supervidovaného. (Hawkins; Shohet, 2016, s. 59)

Supervize má také funkci **vzdělávací, podpůrnou a řídicí. Vzdelávací funkce** souvisí s rozvojem dovedností, porozumění a schopností supervidovaného. Supervizor může pomoci zejména v těchto oblastech: lepší a účinnější poskytování pomoci klientovi; uvědomování si vlastních reakcí a odezev na klienta; chápat dynamiku interakce s klientem; podívat se na způsoby intervence a dopady intervence; zkoumat další způsoby práce s různými situacemi klientů. (Hawkins; Shohet, 2016, s. 60)

Podpůrná funkce pracuje s emocemi pracovníka. Je nezbytné dopomoci mu, aby dokázal pracovat s bolestí, zoufalstvím a roztržštěností klienta, které je při práci velmi ovlivňují. Pokud se pracovník nenaučí s vlastními emocemi pracovat, často dochází na jedné straně k nadměrné identifikaci s klientem nebo na druhé straně se začne bránit možnosti nechat na sebe klienty působit. Oba dva způsoby vedou k vyhoření. V kontextu WLB žádný jiný nástroj nedokáže pracovat s emocemi pracovníka právě tak jako supervize. Je důležité pracovat s emocemi, které při práci vznikají a neodnášet si je do osobního a rodinného života. HAWKINS a SHOHET (2016, s. 60) toto propojení demonstrují následovně: *„Ve dvacátých letech 20. století bojovali britští horníci za tzv. čas nad ústím stoly – právo na to, smýt ze sebe špínu z práce v čase zaměstnavatele, místo aby si ji nosili s sebou domů. Supervize je pro ty, kdo pracují s lidským zoufalstvím, nemocí a roztržštěností, jakousi obdobou.“* (Hawkins; Shohet, 2016, s. 60)

Řídící funkce supervize plní funkci kontroly kvality práce. Plní potřebu, mít vedle sebe někoho, kdo se s námi společně dívá na naši práci. Tuto potřebu mají především začínající pracovníci, nedostatečně vycvičení pracovníci, ale mohou to být i „zdatní“ pracovníci, kteří se dopustili nevyhnutelného lidského selhání, neodhalili „hluchá místa“ ve své práci, citlivé oblasti, a to zejména v důsledku vlastních zranění a vlastních předsudků. (Hawkins; Shohet, 2016, s. 60)

Pro zachování duševní rovnováhy spojené s prací i osobním životem je **supervize nepostradatelným nástrojem**. Supervize může ve všech svých funkcích, které se vzájemně prolínají poskytovat prostor, v němž pracovník může uvažovat o obsahu i procesu své vlastní práce. Může rozvíjet své pracovní i osobní dovednosti. Prostřednictvím supervize získává **informace a jinou perspektivu** týkající se jeho vlastní práce i případů, na kterých pracuje, tím získává i zpětnou vazbu, kterou mu mnohdy nemůže samotný klient poskytnout. Pro koncepci WLB je také velmi významné, že při supervizi dostává osoba **uznání, a to jako člověk a také jako pracovník**. Získává oporu a je mu zajištěno, že jako člověk i jako pracovník nebude nucen nést zbytečné obtíže, problémy a projekce sám. Při supervizi také dostává prostor pro vyjádření osobních trápení, a to z pracovního i osobního života. Může prozkoumávat nejrůznější podněty z osobního života, které si přenáší do práce a naopak. Při supervizi se dále učí plánovat a využívat osobní i odborné zdroje, a také být aktivním pracovníkem, který odvádí kvalitní práci. (Hawkins; Shohet, 2016, s. 61)

Supervize má velký vztah nejen k pracovníkovi a klientovi, ale i k celé sociální organizaci. Kultura a klima organizace může významně ovlivňovat **kontext supervize**, zejména: kde se supervize odehrává, kdo superviduje, jak pravidelná jsou sezení, jaká je jim přikládána důležitost a jakou mají prioritu při časovém tlaku, kdy se musí v programu organizace něco zrušit či přesunout. Poslední uvedené souvisí zejména s tím, že v některých organizacích dochází k velkým slovům o zásadní důležitosti supervize, ale při časovém tlaku je supervize první, co se zruší. (Hawkins; Shohet, 2016, s. 165-166)

V kultuře dané organizace se mohou vyskytovat **složky dynamiky, které vedou k degeneraci supervize**. Nejčastěji se jedná o níže popsané složky kultury. (Hawkins; Shohet, 2016, s. 167)

První složkou je **tzv. hon na osobní patologii**. Je to teorie, kdy je za každým selháním hledána problémová osoba. Často dochází k vyhledávání obětních beránků na kterékoliv úrovni organizace. Toto pojetí supervize organizací vytváří dojem, že pokud potřebujete supervizi, jste v nepořádku nebo musíte mít nějaký osobní problém. Supervize je organizací prezentována jako něco, co potřebují pouze začátečníci, lidé bez výcviku či lidé, kteří mají problémy. (Hawkins; Shohet, 2016, s. 168-169)

Druhý přístup, který může organizace zaujmout je **úsilí o byrokratickou výkonnost**. Supervize se zabývá jen tím, co je správně a zda jsou splněny všechny úkoly. Program supervize je v tomto případě podobný seznamu údržbáře, který si odškrtačí všechny položky. Jakmile jsou všechny položky odškrtnuty, supervize končí. Supervidovaný má možnost vyjádřit pouze to, jaké úkoly splnil a co se mu nepovedlo. Vše je zaměřeno na fungování mechanismu. HAWKINS a SHOHET (2016, s. 169) dodávají: „*v honbě za úhlednými odpověďmi je jen málo prostoru pro porozumění.*“ (Hawkins; Shohet, 2016, s. 169)

Třetí přístup je **hlídání vlastních zad**. Objevuje se ve zpolitizovaných nebo vysoce soupeřivých klimatech. Soutěží se o moc jedné skupiny, o nadvládu, vliv a zdroje. Existují zde rozpory mezi hodnotami, názory, objevují se konflikty ohledně cílů a priorit. Organizace většinou přistoupí k razantnímu řešení: „kdo seká dobrotu, bud povýšen.“ Zaměstnanci skrývají veškeré těžkosti, problémy apod., protože kdyby se svěřili, vedlo by to ke zvětšení jejich problémů. Pokud superviduje někdo z mocenské podskupiny, stane se, že diskuze sklouzává k pomlouvání skupiny slabší. Pokud superviduje někdo ze skupiny „slabších“, vše se točí okolo skrývání nedostatků, přikrášlování vlastní práce a vytvoření odrazu dobrého světla skupiny. V těchto případech je nezbytné povolát externího supervizora. (Hawkins; Shohet, 2016, s. 169-170)

Supervizi může narušovat, když se **organizace stane tzv. návykovou**. Návykovost se projevuje tím, že klíčová postava organizace je závislá – na práci nebo návykových látkách, kterými utlumují pohlčení vlastní profesí. Organizace může být návyková i sama o sobě, protože vyvolává u svých členů stupeň závislosti a workoholismu. Tuto skutečnost může přizívat sama organizace např. naznačuje pracovníkovi, že pokud chce obědovat a mít na to přestávku, nedosáhne požadované kvality na jeho pracovním místě. Organizace se nedokáže postavit vlastním těžkostem, obhajuje neupřímné a návykové chování svých členů. (Hawkins; Shohet, 2016, s. 171-172)

Závislosti se v organizaci sdružují a workaholismus může být kolektivně obhajován. Supervize je často vedena v duchu obhajování návykovosti, ale měla by se zaměřovat na přerušování popírání a neupřímnosti, teprve potom je možné se pokoušet o jakýkoliv vývoj. (Hawkins; Shohet, 2016, s. 171-172)

Supervize nejlépe vzkvétá, pokud je uplatňována v organizaci, která je otevřená učení a změně. Stejně tak musí být přijímána od zaměstnanců, jako **nástroj pro harmonizaci jejich pracovní i osobní stránky**. Je nástrojem pro zlepšování sám sebe, vyrovnání se s problémy svého osobního i pracovního života, tím zkvalitňuje obě sféry života.

Supervize je důležitým nástrojem pro jednotlivce, organizaci, ale i celou profesi, ve které je uplatňována. HAWKINS a SHOHET (2016, s. 173, 175) uvádí: „**Organizace, která se učí a rozvíjí od samého vrcholu po nejnižší úroveň, dokáže daleko lépe naplnit potřeby svých klientů, protože naplňuje i potřeby vlastních zaměstnanců...** Supervize může být místem, kde živá profese dýchá a učí se... Kontrola kvality i zasvěcování nováčků do kolektivní moudrosti profese jsou nepochybně důležitými součástmi supervize. Pokud se však supervize omezí pouze na tyto dvě části, což se často stává, vytváříme profesi, která posiluje sebe sama a přestává se učit i rozvíjet. Nakonec taková profese zkostnatí a čím dál víc funguje jen v dobře vyjetých kolejkách své praxe.“

Důležitou složkou supervize (pokud se zaměřujeme na pracovní výkon) je **schopnost reflektovat vlastní práci** na základě sebezpozorování a sebehodnocení. Sebezpozorování představuje propojování myšlenek, pocitů a skutků poradce s chováním klienta. Pro sebezpozorování mohou sloužit dle HAWKINSE a SHOHETA (2016, s. 41) tyto otázky: „*Co jsem slyšel klienta říkat nebo co jsem viděl klienta dělat? Co jsem si o svých pozorováních myslel a co jsem cítil? Jaké možnosti toho, co řeknu nebo udělám, jsem v daném okamžiku měl? Jak jsem si z možností vybral? Co jsem s touto volbou zamýšlel dál? Co jsem doopravdy udělal?*“. Sebehodnocení je hodnocení výkonu poradce pozorováním reagování klienta. HAWKINS a SHOHET (2016, s. 41) uvádějí tyto otázky pro vlastní sebehodnocení: „*Jaký účinek měla moje reakce na klienta? Jak bych tedy hodnotil účinnost své reakce?*“

Nejvýznamnější součástí jakéhokoliv typu supervize je vlastní **sebereflexe**. Sebereflexi lze využít jako **samostatný nástroj** mimo supervizi. Jedná se o reflektování svých vlastních emocí, jednání, chování v různých osobních i pracovních záležitostech. (Géringová, 2011, s. 40) (Hawkins; Shohet, 2016, s. 40)

Sebereflexe může být součástí supervize s externím supervizorem nebo součástí intervize, tj. supervize na úrovni kolegů či s interním supervizorem nebo také jako autosupervize či jiného druhu supervizí (týmových, skupinový ...). (Géringová, 2011, s. 40) (Hawkins; Shohet, 2016, s. 40)

Sebereflexe je **zamýšlení se nad tím, co se vlastně odehrálo, proběhlo, co se to dělo**. Při sebereflexi trénujeme reflektivní postoj k světu. Proces sebereflexe zahrnuje analýzu, zkoumání, pojmenování a znovuprožívání minulé události. Při sebereflexi není důležité ptát se proč jsem jednal určitým způsobem, důležité je přemýšlet a „uchopit“ své prožitky, vědět, co se stalo a přemýšlet o tom. (Géringová, 2011, s. 38-40)

Sebereflexe a reflexe pomáhá člověku zvládat a **emočně zpracovávat nabyté a obtížné situace v jeho osobním i pracovním životě**. Jedná se o poctivé zkoumání vlastních reakcí a interakcí s druhými lidmi. Tak můžeme poznávat svá individuální citlivá místa. (Géringová, 2011, s. 40-41)

Pro kvalitní sebereflexi potřebujeme určitou míru vlastního **sebepoznání**, do kterého člověk vspívá v průběhu svého života. Mělo by platit, že čím je člověk starší, tím je moudřejší, světaznělejší, má větší nadhled a moc nad svými pozitivními i negativními stránkami, takže už natolik neovládají jeho jednání a chování. Tato moudrost může být dávana do souvislosti se slovem pokora, která vyjadřuje reálný pohled na svět, poznání sebe sama se svými pozitivními i negativními aspekty, to vše souhrnně vyjadřuje určitou míru zdravého sebevědomí. (Géringová, 2011, 41-42)

Výstižně popisuje vlastní sebepoznání (podmiňující sebereflexi) Carl Gustav JUNG (1997, s. 118): *„Ten, kdo pohlédne do zrcadla vodní hladiny, uvidí především svůj vlastní obraz. Kdo jde sám k sobě, riskuje setkání se sebou samým. Zrcadlo nelichotí, ukazuje věrně to, co do něho pohlíží, totiž onu tvář, kterou světu nikdy neukazujeme, protože ji zakrýváme personou, maskou herce... To je první zkouška odvahy na vnitřní cestě, zkouška, která stačí k tomu, aby mnohé odradila, jelikož setkání se sebou samým patří k nejnepříjemnějším věcem, jimž člověk uniká, dokud může všechno negativní projikovat na okolí.“* (Géringová, 2011, s. 48)

Vlastní sebepoznávání a možnosti sebereflexe lze nejlépe nacvičovat v kontaktu s druhými lidmi. Právě proto je reflexe vlastního já součástí **týmových a skupinových supervizí**, ale současně lze sebepoznávání prohlubovat i mimo pracovní rovinu. Nejčastěji v nějaké sociální skupině, jejíž jsme součástí, bez ohledu na její zaměření. Měly by zde panovat neformální vztahy, které pomáhají k odložení společenských masek. Neformální skupiny oceňují upřímnost, otevřenost, zkoumání, konfrontaci, zacílené emoční vyjadřování a sebeodhalení. (Géringová, 2011, s. 49-50)

Vedle neformálních skupin existují také nejrůznější skupiny zaměřené právě na sebepoznávání jednotlivých členů. Mezi první z nich řadíme **T-skupiny** (tréninkové) Kurta Lewina. Který považoval trénink kontaktu s lidmi jako neoddělitelnou, přesto zanedbávanou, součást vzdělávání v moderní společnosti. Na koncept Kurta Lewina navazoval Carl Rogers s jeho **encounterovými (sebezkušenostními) skupinami**. Encounterové skupiny jsou také často označovány jako pohovorové a hlavní formu práce představují workshopy. Encounterové skupiny (v jejich původní podobě) jsou v současnosti překonané, ale jejich metody, formy, odkazy a postupy jsou dodnes užívány. (Géringová, 2011, s. 50-52)

V ČR mají sebezkušenostní skupiny dlouholetou tradici a dodnes pod odkazem psychoterapeuta **Jaroslava SKÁLY** (který zemřel v roce 2007) existuje systém SUR, který byl založen v roce 1967. U zrodu těchto skupin stáli, mimo zmíněného Jaroslava Skály, také Eduard URBAN a Jaromír RUBEŠ. Výcvik probíhá po dobu pěti let, a to ve skupině i individuálně. Vedle této tradiční sebezkušenostní skupiny existují různé skupiny: psychoanalytické, gestalt terapie, rodinné terapie, arteterapie, logoterapie apod. (Géringová, 2011, s. 52) (Kopřiva, 2011, s. 132)

Ve vztahu k sebereflexi s odkazem na sebezkušenostní skupiny uvádíme **okénko pro poznání sám sebe**. Toto okénko jednoduše odkazuje na význam sebezkušenostních či jiných skupin pro vlastní sebereflexi.

Jednotlivá okénka jsou stejně velká, ale každý jedinec má vybrané oblasti o různé velikosti. V rámci skupinové dynamiky můžeme účinně zmenšovat slepou oblast a to tím, že dostáváme kritickou zpětnou vazbu od ostatních členů skupiny a prostřednictvím sebeodhalování ve skupině jsme schopni zmenšit oblast tajnou. (Géringová, 2011, s. 51)

<p>Veřejná oblast sebe <i>Známé sobě</i> <i>Známé druhým</i></p>	<p>Slepá oblast sebe <i>Neznámé sobě</i> <i>Známé druhým</i></p>
<p>Tajná oblast sebe <i>Známé sobě</i> <i>Neznámé druhým</i></p>	<p>Nevědomá oblast sebe <i>Neznámé sobě</i> <i>Neznámé druhým</i></p>

Tabulka 8 Okénko Johari vycházející z konceptu Irvina D. Yaloma (60. léta)
(Géringová, 2011, s. 51)

Sebezkušnostní skupiny (či jiné terapeutické skupiny) představují pro pomáhající pracovníky prostředek k získání nadhledu nad vlastní osobnostní, vlastními emočními reakcemi a nevyřešenými konflikty uvnitř sám sebe. Současně se můžeme obohatit o zkušenosti ostatních členů. Pomáhající, který absolvuje sebezkušnostní skupinu by si měl začít lépe uvědomovat vlastní emoce a pochopit jejich vzájemné propojení s vnitřními nevyřešenými konflikty a jeho charakterovými obranami. Vnitřní svět člověka získává ve skupině více objektivitu, protože jedinec dostává příležitost k zjištění, že stejné prožitky mohou členové skupiny vnímat jiným způsobem. (Géringová, 2011, s. 52) (Kopřiva, 2011, s. 132)

Sebezkušnostní skupiny, představují prostředek, jak se naučit kvalitní sebereflexi. Ta potom vede ke změnám v osobní, pracovní nebo rodinné rovině vlastního života. Změny přináší často odstranění problémů, které člověk pocíval a které mu bránily v komplexním duševním zdraví a stejně tak v harmonii v osobním i pracovním životě.

Sebereflexe je tím více účinná, čím více se ji jedinec snaží ovládat. Pro téměř bezchybné provedení sebereflexe je nezbytný výcvik, a to buď v uvedených sebezkušnostních skupinách nebo v podobných konceptech. Ovládne-li pomáhající tuto techniku, může mu usnadňovat řešení osobních problémů a také **zlepšovat jeho profesionální přístup k vlastní práci.**

2.6 WLB jako prevence syndromu vyhoření a workoholismu

V organizacích, které se orientují na sociální práci, často dochází k projevům negativních psychických a sociálních jevů. Nejčastěji se jedná o syndrom vyhoření a workoholismus.

BEDRNOVÁ; PAUKNEROVÁ; a jiní (2015, s. 277) vymezují **syndrom vyhoření** (burnout, burn-out syndrome) jako: „*prožitek vyčerpání, který provází řada příznaků především v oblasti psychické, částečně i v oblasti fyzické a sociální. Vyskytuje se zvláště u těch profesí, kde je klíčovou složkou pracovní činnosti ‚práce s lidmi‘. U postižených jsou nápadné zejména projevy emocionálního a kognitivního opotřebení a vyčerpání a často i celková únava spojená s vnitřním odstupem od pracovních problémů a silným poklesem pracovní výkonnosti.*“

V pracovní oblasti se syndrom vyhoření rozvíjí v určitém organizačním a pracovním pozadí (pracovní přetížení, vztahové konflikty, nedostatečná podpora ze strany organizace apod.), které nezpůsobuje přímý rozvoj syndromu vyhoření. Objeví se až tehdy, když jedinec není schopen sladit pracovní požadavky s jeho osobnostními charakteristikami a jeho reálnými možnostmi ovlivňovat průběh a výsledky své práce. V nulté (**iniciační**) fázi se dostavují pocity nedostačivosti vlastní práci, ohrožení z nemožnosti splnit veškeré pracovní požadavky. Poté začíná první fáze, ve které se dostavují **pocity nestíhání** a ztráty systému vlastní práce. Druhá fáze je typická **úzkostí** a pocitem, že je nutné neustále něco dělat, avšak činnost není efektivní. Výsledkem nadměrné aktivity se začíná stávat **chaotické chování**. Ve třetí fázi mizí nadměrná aktivita a dostavuje se pocit, že jedinec nemusí nic dělat, **ztrácí veškeré nadšení**, ztrácí běžný zájem o práci, dráždí ho přítomnost druhých lidí a převládají pocity únavy, zklamání a vyčerpání. (Bedrnová; Pauknerová; aj., 2015, s. 277-278)

KOPŘIVA (2011, s. 100-101) vidí hlavní příčiny ve ztrátě ideálů z vlastní profese, teroru příležitostí a workoholismu. Uvádí: „**Ten, kdo hoří, může vyhořet.**“ Ten, kdo je oddán své práci, se může setkat se ztrátou důvěry ve vlastní schopnosti, vyčerpaností, velkým zatížením a špatnými nebo nulovými výsledky. Může se začít utápět ve vlastní práci více, než je nutné nebo může pociťovat zklamání z toho, že nemůže uspokojit všechny případy, které se mu nabízejí. Pokud s tím pracovník neumí správně zacházet, inklinuje k vyhoření. Tomuto stavu lze předcházet kvalitními mezilidskými vztahy, správným životním stylem, a především přijetím sebe samého.

Vyhoření je v současné době velmi nadužívaným termínem. V pomáhajících profesích se stal obdobou termínů „deprese“; „únava“; „nervy“ a „nezvládnutí“. Vyhoření je především dlouhodobý proces, který je mnohdy podporován samotnou organizací, ve které vyhořelý pracovník vykonává svoji práci. Často začíná nerealisticky vysokými očekávaními ze strany pracovníka nebo organizace, tím se vytváří prostor pro deziluzi a apatii. Mnohdy celá profese vyvíjí v pracovníkovi představu, že on je hrdina, který dokáže nepřetržitě pomáhat a dávat druhým, podílí se na vyřešení jejich problémů, prožívá s nimi jejich bolesti, naplňuje jejich potřeby a současně sám zůstává šťastný, spokojený, vyrovnaný a silný. (Hawkins; Shohet, 2016, s. 33)

HAWKINS a SHOHET (2016, s. 33) uvádí: *„Trváme na tom, že vyhořením je třeba se zabývat dřív, než k němu dojde. To znamená zamyslet se nad svou stínovou motivací k práci v pomáhajících profesích; sledovat vlastní příznaky stresu a vytvářet si zdravý systém podpory; postarat se o vlastní smysluplný, příjemný a fyzicky aktivní život mimo roli pomáhajícího.“*

Organizace by měly zachovávat všechna opatření, aby pracovník mohl prožívat **„vlastní smysluplný, příjemný a fyzicky aktivní život mimo roli pomáhajícího“** to znamená mimo svoji vlastní pracovní náplň. Měl by mít možnost se aktivně věnovat svým zájmům, své vlastní rodině a osobnímu životu. Preventivní přístup může organizace uplatňovat vytvářením a podporováním učícího se prostředí, které by mimo jiné mělo obsahovat učení se strategiím sladění osobního a pracovního života. (Hawkins; Shohet, 2016, s. 33)

Pracovníkům by měla být dáвана příležitost **optimálně hospodařit s vlastním časem a možnost být vlastními time managery**, aby byly schopni dobře rozvrhnout čas pro plnění pracovních a současně osobních záležitostí. Prevencí vyhoření se stává také pracovní autonomie, pestrost a proměnlivost práce. S tím souvisí možnost **uspořádat si pracovní den** tak, aby v něm převládal dostatek pestrosti a proměnlivosti. Proměnlivosti lze dosáhnout např. střídáním přímé práce s klientem s administrativní nebo jinou činností. Pracovník by měl mít možnost příjemných prožitků v pracovním i osobním životě. Měl by dostávat podporu ze strany vedení organizace. Ve vztahu k vyhoření je významná také podpora poskytovaná spolupracovníky stejného postavení. Vedení organizace může pracovníkům ohroženým vyhořením poskytnout volno mezi směnami, dovolenou, přechod na jinou pracovní pozici nebo delší odpočinek. Prevencí vyhoření je pocit adekvátního uznání za odvedenou práci, který zaměstnance motivuje, stejně tak přiměřené materiální, společenské a ekonomické uznání. (Bedrnová; Pauknerová, 2015, s. 280-281) (Gulová, 2011, s. 42)

Aby se člověk nestal obětí syndromu vyhoření je nezbytný **pocit osobní pohody (tzv. well-being)**. Ten BEDRNOVÁ a PAUKNEROVÁ (2015, s. 281) popisují následovně: „*Pocit osobní pohody (též dobrý pocit ze života) zahrnuje životní spokojenost, pozitivní emoce a štěstí, k němuž patří např. být zdravý, vzdělaný a vychovaný, vykonávající uspokojující zaměstnání, dobře placený, optimistický, bezstarostný, s vysokým sebehodnocením, sebeúctou a pracovní morálkou.*“ Jedinec by měl aktivně **oddělovat práci a soukromí**, tzn. domluvit se s klienty, aby kontaktovali pracovníka pouze v jeho pracovní době, nikdy by neměl dávat své soukromé telefonní číslo nebo adresu domů. Pro kontakt s klienty je vhodné (s podporou zaměstnavatele) vymezit pouze určitou část pracovní doby, případně směřovat některé záležitosti na své kolegy (rozdělit si s nimi péči o klienta). (Bedrnová, Pauknerová, 2015, s. 282)

Předcházení a zmírňování syndromu vyhoření je záležitostí jedince, ale i jeho zaměstnávající organizace – ta by měla napomáhat k prožívání harmonie v pracovním i osobním životě.

V sociálních organizacích se můžeme setkat s **profesní deformací**, pro kterou je typická závislost na práci. Tento jev označujeme slovem **workoholismus** (též workaholismus). Jedná se o takovou míru závislosti na práci, kdy je jedinec zcela pohlcen a podstatný je pro něj pouze pracovní výkon. Pouze pracovní výkon může přinést workoholikovi uspokojení. Důležité je vymezit, kdo workoholikiem není: ten, který tvrdě pracuje pod vlivem pracovních povinností, ale při zmírnění tlaku je schopen odpočívat, věnovat se své osobní a rodinné stránce života, sportovat, bavit se a celkově „vypnout“. Workoholik toto neumí a pokud má nějaké koníčky, mají charakter práce a jsou orientované pouze na výkon. (Bedrnová; Pauknerová, 2015, s. 272)

Workoholismus se rozvíjí pozvolna a nenápadně. Vývoj probíhá ve třech stádiích. První stádium označujeme jako časně, projevuje se neustálým **přemýšlením o práci**, člověk pravidelně pracuje přesčas a bere si práci domů, odmítá čerpat volno nebo dovolenou. Další stádium se nazývá střední a začíná se v něm **ztrácet společenský život** postiženého jedince, mizí i osobní vztahy, dostavuje se tělesné vyčerpání, poruchy spánku a deficity paměti. Poslední stádium je pozdní. V tomto stádiu **problémy stále narůstají**, objevují se bolesti hlavy, zad, vysoký krevní tlak, žaludeční obtíže, deprese, **mozkové mrtvice a infarkty**. (Bedrnová; Pauknerová, 2015, s. 273)

Pro workoholika **mizí hranice mezi osobním a pracovním životem**. Osobní život je natolik potlačen, že každou chvíli ve svém životě využije pro práci a současně pro uspokojení potřeby, kterou v práci vidí. Workoholik již nemůže sladovat osobní a pracovní život, protože osobní stránka je zcela potlačena. Tyto osoby jsou příkladem toho, kam až člověk může zajít, pokud se sladování věnovat nebude. Současně se nemusí jednat o problém jednotlivce, ale také o problém organizace, která workoholismus podporuje a vytváří pro něj podmínky. Ztrácí zájem o člověka a jeho osobní život a oceňuje pouze jeho pracovní výsledky. Zároveň může toto uznání za práci být pro člověka natolik uspokojivé, že své vlastní závislosti propadá čím dál více.

Organizace by pro prevenci workoholismu neměly podporovat práci přesčas, pokud není nezbytně nutná. Měla by dbát na dodržování přestávek v práci a pokud má podezření na rozvoj workoholismu u konkrétního pracovníka, měla by mu poskytnout potřebnou podporu např. ve formě supervizí nebo odborného poradenství. Pracovníkům změnit denní rutinu a pečovat o rozmanitost práce, která přináší vytržení ze stereotypu.

Pokud workoholismus vznikl a rozvinul se je nezbytné ho léčit. Aby mohla být léčba úspěšná, musí si postižená osoba přiznat, že skutečně touto chorobou trpí, a to je někdy nejvíce obtížné. Tuto skutečnost vystihuje citát Jaroslava Duška: „***Všechno, co nás obtěžuje a vyčerpává jsme si vytvořili my sami. Když si to uvědomíme, můžeme s tím začít pracovat.***“ (Kmošek, 2018)

SHRNUTÍ

Práce pro člověka představuje významnou část života a je ještě více specifická, pokud člověk pracuje v sociální organizaci. V tomto typu organizací se jedinec musí vyrovnávat s nároky, které na něj klade samotná profese. Tím je zejména stres a také nároky na jeho osobnost. Pracovníci v sociálních organizacích musí mít požadované schopnosti, dovednosti a neustále prohlubované vzdělání. Význam je kladen na neustálý osobnostní rozvoj a vlastní sebepoznání. Profese přináší zvýšený stres a klade vysoké nároky a také je zvýšeně feminizována.

Vedení sociálních organizací by mělo pracovat s konceptem WLB při řízení organizací, zapojovat ho do personálních strategií a vytvářet tak jednu ze specifických politik lidských zdrojů – personální politiku s důrazem na WLB. Tento přístup zvýší oddanost i angažovanost zaměstnanců a ulehčí sladování nároků obtížné profese se svým vlastním osobním a rodinným životem. Uplatňování této politiky poukazuje na společenskou odpovědnost organizace (CRS).

V praxi to pro organizace znamená zavádění flexibilních forem práce, zavádění benefitů podporující sladování a nabídku nejrůznějších služeb pro zaměstnance. Na podpoře WLB pracovníků se podílejí i další faktory, např. kvalitní týmová spolupráce, hluboké mezilidské vztahy nebo účinná komunikace a interakce pracovníků.

V sociálních organizacích existují specifické nástroje, které lze pro naplňování WLB užít. Tímto nástrojem je supervize a vlastní sebereflexe, pokud se s ní jedinec naučí pracovat žádoucím způsobem. Dosahování harmonie mezi osobním a pracovním životem může předcházet syndromu vyhoření, workoholismu a dalším negativním jevům.

Organizace představují významný systém, který se podílí na utváření prostoru pro WLB, ale dosahování skutečné harmonizace osobního a profesního života musí vycházet z individuálních strategií jednotlivce, který je v pozici tvůrce struktury vlastního života.

3 ČLOVĚK V OSOBNÍM ŽIVOTĚ

V předchozím textu je představen člověk v pracovním životě v sociálních organizacích. Práce zastupuje významný faktor v životě jednotlivce i společnosti. Je zde ale i člověk, jako jedinec, individuální, jedinečná a neopakovatelná osobnost se svým osobním životem, který chce věnovat svým nejbližším, své rodině, zájmům, koníčkům, nejrůznějším volnočasovým aktivitám a jiné činnosti. Práce přináší zdroj obživy, ale nikdy by neměla člověka natolik spoutat, aby nebyl schopen autonomních rozhodnutí o nakládání se svým životem a vyměřeným časem.

Dosažení určité **životní rovnováhy a vyrovnaného stavu** je od pradávna zásadou lidstva. Již v textech Starého zákona, který je asi 5000 let starý, je předepsáno, abychom šest dnů pracovali a sedmého dne odpočívali. Abychom zůstali lidmi, musíme pracovat i odpočívat. Mnohokrát zjišťujeme, že práce a život se stávají protipólem. Abychom byli spokojeni a vyrovnaní, nemělo by k tomu docházet. (Polák; Kvasnicová; Tichá, 2015, s. 65)

HEJDUK, SMEJKALOVÁ a ŠPIDLA (2017, s. 20) uvádějí: *„Člověk může být opravdu svobodný pouze tehdy, když mu zbývá prostor a energie rozvíjet sám sebe vedle výděleční práce směrem, jakým si on sám přeje. Je proto důležité podporovat opatření pro sladění pracovního a soukromého života, a to nejen u rodičů. Nezbytné je uhájit potřebné hranice mezi prací a volným časem a místo přelévání pracovní doby do prostoru určeného k zotavení a nárůstu objemu přesčasů přistoupit ke zkracování pracovní doby...“*

V této kapitole se zaměřujeme na člověka jako **individuum v jeho osobním, rodinném a partnerském životě** v kontextu koncepce Work Life Balance.

3.1 Osobnost a vnitřní svět člověka

Každý člověk je jedinečný. Každý člověk je jiný. Člověk je přirozená bytost, která je vybavena rozumem a duchem, který je současně částí společnosti. Naše odlišnosti způsobuje **osobnost**, kterou NAKONEČNÝ (2005, s. 83) vymezuje jako: „*vnitřní psychické uspořádání jedince a jeho psychofyzický základ a systém vnitřních determinant... termín má povahu vědeckého konstruktů, který má deskriptivní i explanační funkci: vyjadřuje fungování duševního života člověka jako celku a jeho relativní vnitřní jednotu. Osobnost je pojem vyhrazený pouze pro lidské jedince, vyjadřuje specificky lidskou organizaci psychické činnosti, které člověk dosahuje asi ve věku kolem dvou a půl let s nástupem vědomí já, tj. vědomím své jedinečnosti a totožnosti, kdy se současně vyvíjí lidské sebejá zahrnující sebepojetí (obraz sebe sama), s ním spojené sebehodnocení, fungující současně jako ego-vztažný motiv, jehož podstatou je zaměření na obranu sebepojetí.*“ Člověku je dána schopnost zdokonalovat se. Člověk ve svém životě považuje za důležité to, co se dotýká jeho vlastního sebepojetí. Významná je především tendence vedoucí k pocitu být uznáván, obdivován, milován a respektován. (Nakonečný, 2005, s. 83-84) (Jandová; Olesniewicz; Dohnal, 2014, s.14)

Osobnost člověka zahrnuje **faktory osobnosti**, které determinují jeho chování a **strukturu osobnosti**, tj. její hlavní rysy a také **dynamiku osobnosti**, která vyjadřuje fungování motivů a motivace. Osobnost je otevřený dynamický a seberegulující se systém. (Nakonečný, 2005, s. 84)

Seberegulace tohoto systému se projevuje dvěma principy, jako udržení a obnovení psychické rovnováhy (tendence uspokojovat nedostatky v tělesném a sociálním bytí a tendence udržovat obranu sebepojetí) a jako princip, kterým je maximalizace příjemného a minimalizace nepříjemného (princip hédonismu). (Nakonečný, 2005, s. 84)

Mezi nejsilnější faktory odlišností patří **tzv. velká pětka**. Jedná se o emocionální labilitu a její opak emocionální stabilitu; extraverci a introverzi; laskavost a toleranci a její opak intoleranci; svědomitost a spolehlivost oproti tomu nesvědomitost; kultivovanost, intelekt a vzdělanost a na druhé straně nedostatky intelektu, kultivovanosti a vzdělání. Důležitou složkou jsou také motivy, které můžeme chápat jako určité psychologické příčiny pro určitý typ jednání. (Nakonečný, 2005, s. 88)

Odlišnosti osobnosti jsou celkově ovlivněny prostřednictvím vlastností osobnosti, tj. schopnostmi, temperamentem, emocionalitou, charakterem a volnými vlastnostmi. Osobnost tak představuje interindividuální odlišný celek duševního života. Lidé se od sebe navzájem liší také rolemi, statusem, pozicemi ve společnosti a dalšími individuálními faktory. (Nakonečný, 2005, s. 85-88)

Člověk je myslící, cítící a prožívající individuum, které je součástí společnosti i kultury, a současně představuje jejího nositele i tvůrce. Člověk ovlivňuje svými potřebami celou společnost, současně společnost určuje jeho hodnotovou orientaci a určuje normy. Člověk je nositelem **životního stylu**. (Jandová; Olesniewicz; Dohnal, 2014, s. 16)

Velmi významná je **odlišnost na základě rolí**. Stejný člověk může ráno vystupovat v roli matky, dopoledne v roli manažera marketingového oddělení, odpoledne může být v obecním zastupitelstvu a večer se stává partnerem. Role se váží k nám samotným, k širší rodině, přátelům, pracovním vztahům, podřízeným, kolegům a obchodním partnerům, nadřízeným atd. Role mají vztahovou dimenzi. Nejvýznamnější je specifická role, ve které je sám jedinec adresátem vztahů. Kdo nemá dobře vybudovaný vztah sám se sebou, ten si v sobě nese nevyřešený konflikt, který negativně ovlivňuje vztahy s ostatními lidmi, tj. vztahy v ostatních rolích. (Plamínek, 2004, s., 92)

Často převažuje pracovní stránka života nad osobní. To pro životní role znamená, že jedinec ze svých rolí upřednostnil všechny ty, které se vážou k jeho povolání (tj. zaměstnance, kolegy, nadřízeného, podřízeného...). Tato strategie není příliš příznivá pro zdravý život jedince.

Nutné je také poukázat na další významné odlišnosti, které se vztahují k samotnému prožívání života. Jedná se o **rozdíly v oblasti hodnot**. Hodnoty slouží člověku k orientaci ve světě, jsou nutné pro jeho existenci a slouží pro hledání smyslu života. Současně představují charakteristiku osobnosti, ze které volba hodnot vychází a současně tuto osobnost, tohoto člověka, zpětně ovlivňují. (Gulová, 2011, s. 43)

Hodnoty můžeme klasifikovat do čtyř kategorií. První z nich jsou **přírodní hodnoty**, které odrážejí tendenci prosadit se, uchovat a rozvinout život našemu organismu, jedinci, či druhu. V tomto smyslu je člověk součástí přírody a jeho život je podmínkou pro realizaci ostatních hodnot. (Gulová, 2011, s. 43-44)

Druhou kategorií tvoří **sociální hodnoty**, které určují vztahy člověka k sobě samotnému i k sociálnímu okolí. Patří sem potřeby někam patřit, být milován a prožívat lásku. (Gulová, 2011, s. 43-44)

Další kategorií jsou **civilizační hodnoty**, kam patří vše, co se vztahuje k určité společné organizaci (tj. vše od rodiny po stát, svět) a také sem řadíme techniku, ekonomii, vědu a zkušenost. (Gulová, 2011, s. 43-44)

Poslední kategorii vytváří **hodnoty duchovní**, které vymezují kulturu v užším slova smyslu. Patří sem lidská osobnost a hledání smyslu života, sebeřízení, sebevýraz, sebereflexe, sebeuvědomění, sebevyjádření, práce, intelekt a další. (Gulová, 2011, s. 43-44)

S hodnotami úzce souvisí **vlastní potřeby a chování**, které v životě uplatňujeme, abychom potřeby uspokojily. Celá osobnost člověka je ovlivňována okolnostmi, které vyvolávají jeho potřeby a také motivaci. **Motivace** představuje rozsáhlé téma. Ze známých motivačních teorií jmenujme teorii **Abrahama Maslowa**, který prezentuje motivaci ve vztahu k uspokojování potřeb různých úrovní. S odkazem na tento model můžeme konstatovat, že lidé ke svému uspokojení potřebují pocit vlastní hodnoty, přijetí sebe samého jako integrovanou bytost, dále potřebují cítit význam, účel, důležitost a smysluplnost a také prožívat bezpečí a lásku, která je bezpodmínečná a důsledně vyjadřovaná. (Crabb, 1995, s. 45)

Tento komplex potom utváří zdravou osobnost, která ve svém chování vykazuje **integrované prožívání vnitřního světa**. To přináší pozitivní chování ve vztahu ke společnosti, ve které osoba žije. Prožívání vlastní integrity je nezbytnou podmínkou pro uplatňování Work Life Balance v životě.

3.2 Rodina a partnerské vztahy

Partner, děti rodina – tyto pojmy představují nenahraditelnou a nezastupitelnou hodnotu v žebříčku priorit. Stát částečně vytváří instituci rodiny na základě legislativních opatření rodinné politiky, kterými by se měl zasluhovat o nastavení prorodinných opatření vzhledem k významu této hodnoty. Na opatření rodinné politiky reagují jednotliví zaměstnavatelé, kteří prostředí pro rodinu spoludotvářejí.

Rodina je základním socializačním faktorem. Rodina plní mnoho funkcí (ekonomické, socializační, biologicko-reprodukční...) a také uspokojuje potřeby jednotlivce. Mezi základní potřeby, které jsou institucí rodiny zabezpečovány, a které jsou nezbytné pro další osobnostní rozvoj jedince, řadíme: potřebu být druhým člověkem přijímán a akceptován takový, jaký jsem; být milován a moci milovat; vcit'ovat se do druhého a vědět, že on se vcit'uje do mě; mít jistotu nezpochybnitelné vzájemnosti.

Tím vytváří **klíčové prožitky člověka**, ve smyslu: já jsem; já něco umím; toto je moje; jsem žena/muž; toto jsou moje povinnosti a úkoly; toto jsou pravidla jimiž se řídím. (Bedrnová; Pauknerová, 2015, s. 366-367) (Helus, 1995, s. 98)

Druhým významným pojmem je **manželství a partnerství**. Manželství je vymezeno jako svazek mezi mužem a ženou, ve kterém se projevují sexuální, ekonomické, emocionální a komunikační aspekty provázanosti obou partnerů. Ve srovnání s jinými svazky má manželství silné hranice, vymezené oddaností partnerů, péčí jednoho o druhého a také vzájemnou interakcí. V důsledku společensko-historického vývoje došlo k rozvolnění rodinných vazeb, oslabily se mezigenerační vztahy a došlo k posunu od manželství k nesezdanému soužití. To poskytuje více svobody, ale zároveň více nejistoty. (Očenášková, 2015, s. 15)

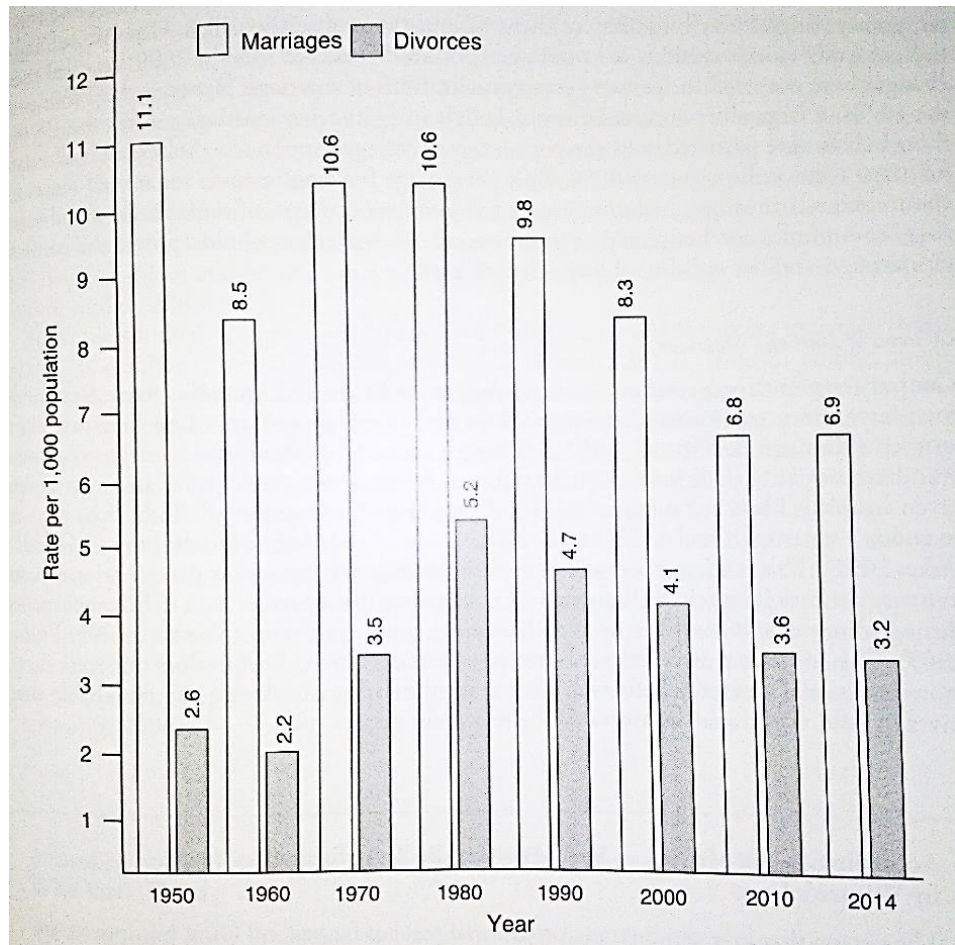
Z tohoto důvodu pracujeme s pojmem partnerské vztahy, přičemž máme na mysli manželství i nesezdaná soužití. Partnerské soužití a zakládání rodiny jsou důležité pro funkční naplňování vlastních potřeb.

Lidé se **seznamují s partnerem** v nejrůznějších životních situacích, např. ve škole, na pracovišti, při trávení volného času a při zájmové činnosti, v obchodech, na společenských akcích, při přepravě v hromadných dopravních prostředcích apod. Někdy je na straně náhoda, někdy jsou partneři seznamováni s přáteli svých přátel a v některých případech se seznámení uskuteční, protože oba jedinci aktivně hledají (seznamky apod.). Muži bývají v hledání více angažovaní, ženy jsou spíše dobývány. Emancipační hnutí a odbourávání genderových rozdílů způsobuje, že se ženy začínávají v hledání stávat aktivnějšími. Stále je však celý proces „randění“ provázen mnoha genderovými stereotypy. (Bedrnová; Pauknerová; aj., 2015, 358-359) (Brannon, 2017, s. 235)

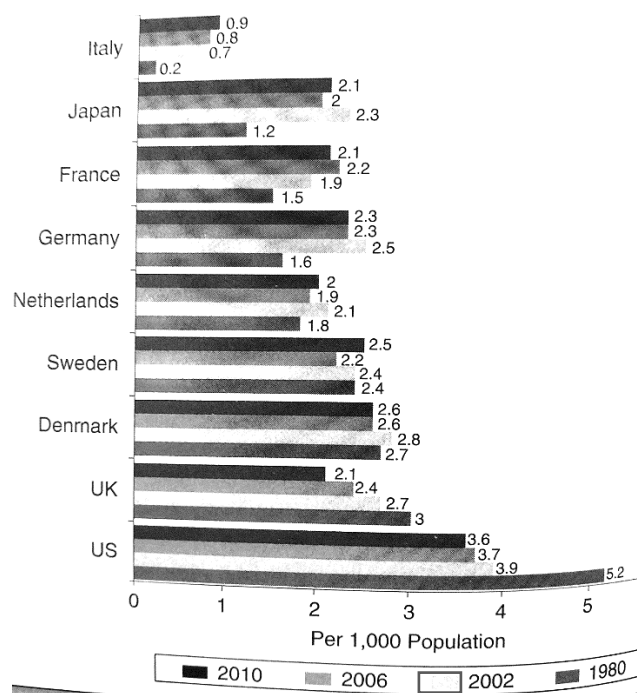
Při **hledání** nejvíce záleží na schopnosti potencionálních partnerů vysílat a přijímat seznamovací signály. Seznámení musí být založeno na vzájemné (nebo alespoň jednostranné) přitažlivosti. Každý jedinec má žebříček hodnot, který si přináší ze své životní cesty a výchovy, na základě kterého preferuje určitý typ mužů nebo žen. (Bedrnová; Pauknerová; aj., 2015, 359-361)

Partnerský **vztah prochází vývojem** od počáteční zamilovanosti, přes nejrůznější komplikace plynoucí z vzájemné odlišnosti, až po případné manželství a zakládání rodiny.

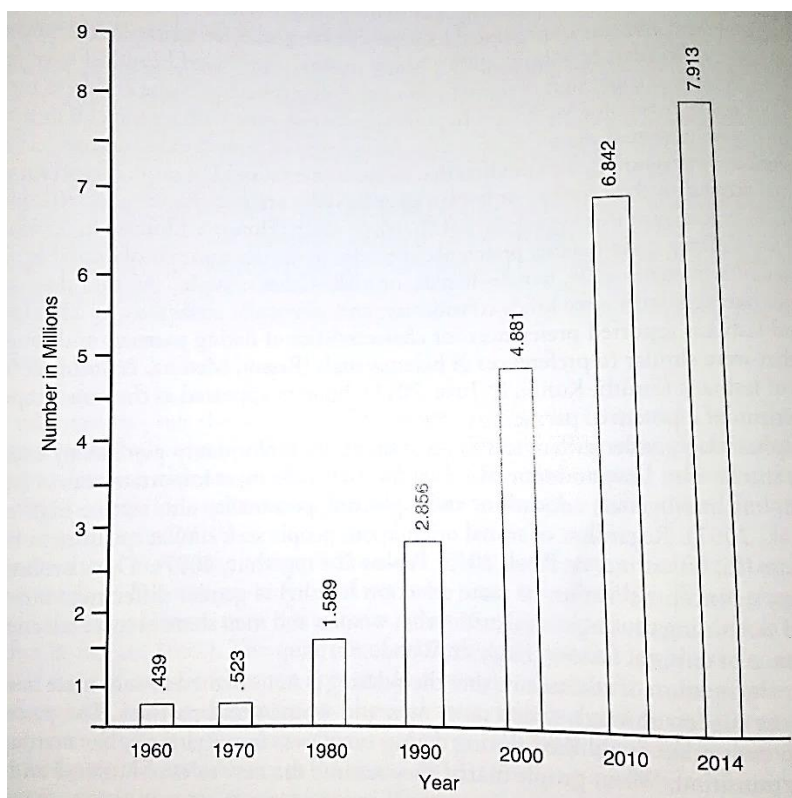
Uzavírání manželství, nesezdaná soužití a rozvody prošly v posledních 50 letech významnou proměnou. Na grafech níže můžeme vidět trend svateb a rozvodů v USA v letech 1950-2014. Pozorujeme, že v současné době došlo k velkému poklesu svateb, ale současně se stabilizovala situace rozvodů, která od roku 1980 začala klesat a v roce 2014 se snížila o celá dvě procenta. Současně můžeme pozorovat obrovský nárůst nesezdaných párů, které snižují objektivnost statistického měření sňatků a rozvodů.



Graf 1 Trend svateb a rozvodů v USA v letech 1950-2014 (Brannon, 2017, s. 249)



Graf 2 Trend rozvodů v dalších vybraných zemích v letech 1980, 2002, 2006, 2010 (Corsaro, 2015, s. 280)



Graf 3 Narůst domácností nesezdaných párů v letech 1960-2014, USA (Brannon, 2017, s. 248)

Sňatečnost, rozvodovost a nesezdaná soužití v ČR zaznamenávají podobné trendy jako v USA. Klesající trend počtu sňatků (který trval od počátku 90. let minulého století) se zastavil v roce 2013, od té doby mírně vzrůstá. Český statistický úřad (© 2018) se vyjadřuje k rozvodům následovně: *„Klesající trend absolutního počtu rozvodů reflektuje dlouhodobý vývoj snižujícího se počtu sňatků. Intenzita rozvodovosti, která rostla v podstatě po celou druhou polovinu 20. století, zůstává vysoká. Od roku 2001 se pohybuje na úrovni 45–50 % manželství končících rozvodem (zatím rekordní 50% byla v roce 2010). Při zachování intenzit rozvodovosti podle délky trvání manželství v roce 2016 by rozvodem skončilo 45,2 % manželství. Manželé se nejčastěji rozvádí po 3–6 letech manželství. Díky snížení rozvodovosti v kratších délkách trvání manželství a jejím zvýšení v intervalu 20 a více let od uzavření manželství se prodloužila průměrná délka trvání manželství při rozvodu: mezi lety 2006 a 2016 vzrostla z 12,0 na 13,1 let.“*

Funkčnost nebo nefunkčnost partnerského vztahu bude vždy podmíněna osobnostní vyzálostí každého z páru. Důležitý je nadhled, komunikace, trpělivost a schopnost oceňovat žádoucí stereotyp, který dlouhodobý vztah přináší. Trvalost partnerského vztahu určuje shoda v následujících oblastech: hodnoty; podobné potřeby v oblasti sexu; forma a způsobem soužití; společné hospodaření s financemi a organizace domácnosti; **rozdělování si činností** pro efektivní soužití, tj. nákupy, vaření, mytí nádobí, praní a žehlení prádla, údržba bytu či domu, péče o automobil apod.; názory na výchovu dětí; uplatňování vhodné výchovy v praxi; vztahy k rodičům a dalším příbuzným; míra a způsoby trávení volného času. (Bedrnová; Pauknerová; aj., 2015, 362-363)

Rozvody mají velmi negativní vliv na děti. Mají také negativní efekt na ekonomické zabezpečení ženy a dítěte. Tato skutečnost opět souvisí s postavením žen na trhu práce a s jejich předpokládanou péčí o děti. Ženy, které před rozvodem nebyly zaměstnány, mají omezené uplatnění na trhu práce a chybí jim pro zaměstnání potřebné dovednosti, to potom znamená jejich ekonomické ohrožení a také ohrožení jejich dětí. **Rozpad manželství nebo vztahu** má negativní vliv na celý rodinný komplex. Kvalitní manželství naopak přináší větší emocionální psychickou, sociální, ale i finanční, resp. ekonomickou stabilitu. (Corsaro, 2015, s. 278-282)

Ve vztahu ke koncepci Work Life Balance se jako důležité pro zachování vztahu jeví především **společně trávený čas s partnerem a celkové zkvalitňování vlastního partnerského vztahu**, stejně tak rozdělení domácích povinností, které podporují efektivní organizaci vlastního života.

Rodiny v České republice se v současnosti nachází někde na půli cesty mezi **tradičním modelem rodiny a změnou genderových rolí**. V současnosti leží ve větší míře zabezpečování „domácích povinností“ na ženě. V českém prostředí stále převládají manželství a partnerství jednokariérová (tradiční). Pomoc s domácími povinnostmi ze strany muže se považuje za méně významné, než naplňování jeho „živitelské“ povinnosti. Ženy, znající společenské stereotypy, často o pomoc v domácnosti ani nežádají. (Očenášková, 2015, s. 16)

Stále častěji se poukazuje na **dvoukariérová manželství** (resp. dvoukariérové rodiny). Muž a žena jsou schopni se **plně nahrazovat, zastupovat a doplňovat**, a to ve všech funkcích, vyjma biologických. Rozdělení povinností, a tím i možná podpora kariéry ženy, je velmi individuálním tématem. Obecně se dá říci, že pro obě pohlaví je nejdůležitější podpora partnera. V kontextu společného sladování představuje tato podpora sdílení zodpovědnosti, která vede k radosti a spokojenosti obou partnerů. Partneři by měli své role sdílet, rovnoměrně se podílet na péči o domácnost a tolerovat pracovní vytížení druhého partnera. Pokud jsou tyto aspekty zachovány, snižuje se negativní prožívání konfliktu práce-rodina. Při plnění povinností spojených s domácností mohou vypomocet prarodiče nebo placené služby. Placené služby vnímá česká společnost jako narušování rodinného soukromí a u rodin vyvolávají pocity nezvládnutí svých vlastních domácích povinností. (Bedrnová; Pauknerová, 2015, s. 368) (Očenášková, 2015, s. 40)

Jaký vztah daná osoba zaujímá ke své rodině, partnerským vztahům a jaké prorodinné opatření nastavuje konkrétní zaměstnavatel, souhrnně ovlivňuje **pojetí vlastní rodiny**. Vztah k rodině ovlivňuje i pohlaví jedince. V současném prosazování koncepce WLB přestává být rodina bariérou v pracovním životě ženy. Za klíčové pro sladování považují ženy podporu a pochopení jejich partnera. Rodiny, které podporují kariéru ženy jsou dle NEDĚLOVÉ (2016, s. 25): *„otevřené a respektující k jednotlivým potřebám všech jejích členů, ať už se jedná o pracovní potřeby obou partnerů, nebo o potřeby péče o děti a domácnost. Partneři se v různých rolích střídají a rozhodně nepovažují ženu za tu, na které záleží pouze péče o rodinu. Pokud jsou oba partneři pracovní vytížení, s dětmi pomáhá další osoba, babička nebo chůva. Rodiny se ale snaží udržovat práci nerušení chvíle jen pro sebe, buď díky pravidelným vycházkám, či setkávání u jídla, nebo v dalších zájmových činnostech.“*. Pokud jsou v rodině nastoleny určité podmínky, potom bariérou v pracovním životě ženy není rodina, je to společenský stereotyp, který předpokládá, že péče o děti a rodinu je výhradně její záležitostí. Do jisté míry souvisí schopnost sladování s věkem dětí v rodině. (Nedělová; aj., 2016, s. 25-26, 36)

Rodina představuje záležitost obou partnerů, není věcí jednoho z nich. **Pomoc s péčí o děti a domácnost by měla být povinností obou partnerů** a měli by se o tyto činnosti rovnoměrně dělit. Tato rovnoměrná dělba péče o rodinu se u dětí projeví přirozeným zrcadlením tohoto modelu. **Zrcadlení** se projeví v respektování názorů a postojů dětí a motivací k jejich vlastnímu rozhodování. NEDĚLOVÁ a jiní (2016, s. 26) zmiňují, že: *„pak budeme vychovávat sebevědomé ženy i muže, kteří se nebudou muset stylizovat do opačných rolí, aby uspěli v pracovním životě.“* (Nedělová; aj., 2016, s. 26)

3.3 Osobní život a jeho organizace

Osobní život představuje tu část života, která je osvobozená od všech pracovních povinností a dalších povinností, spojených s prací (včetně dojíždění, dokončování rozdělané práce doma apod.). Osobní život definujeme a pojímáme, vzhledem k povaze zkoumaného tématu, především časově. Je to ta část života, která nám zbývá pro rodinu, přátele, vlastní koníčky, ale i povinnosti spojené s těmito oblastmi, především povinnosti spojené s rodinou a domácností. Aby mohl být osobní, a s ním související rodinný i pracovní život, kvalitně tráven, musíme zachovávat určitou časovou rovnováhu a svůj život dobře organizovat. V této organizaci můžeme spatřovat prvky sladění a harmonizace, které jsou předmětem této práce.

Časová rovnováha představuje v organizaci osobního života prvek, kterým lze ovlivňovat prožití vlastního života. Špatné hospodaření s časem znamená prvky zdržení, opomenutí, spěchu, nesoustředěnosti, stresu nebo pomalosti. Úspěšně využitý čas představuje sled zvolených cílů, které jsou zdárně dovedeny do konce. Pod pojmem správné hospodaření s časem bychom si nikdy neměli představovat schopnost dobře vyřizovat pracovní povinnosti, které máme zanesené v diáři. (Delivré, 2002, s. 9, 19)

Harmonizace osobního a pracovního života do jisté míry souvisí se **subjektivním vnímáním času**. Je to otázka toho, jak přiměřeně zvládnout rozdělit čas mezi práci, rodinu a osobní život. Rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem ovlivňují dle **modelu časové rovnováhy** (teorie Nossrata Peschikana) čtyři prvky, kterými jsou: tělo, výkony a práce, kontakty, smysl. (Seiwert; Tracy, 2011, s. 33-34)

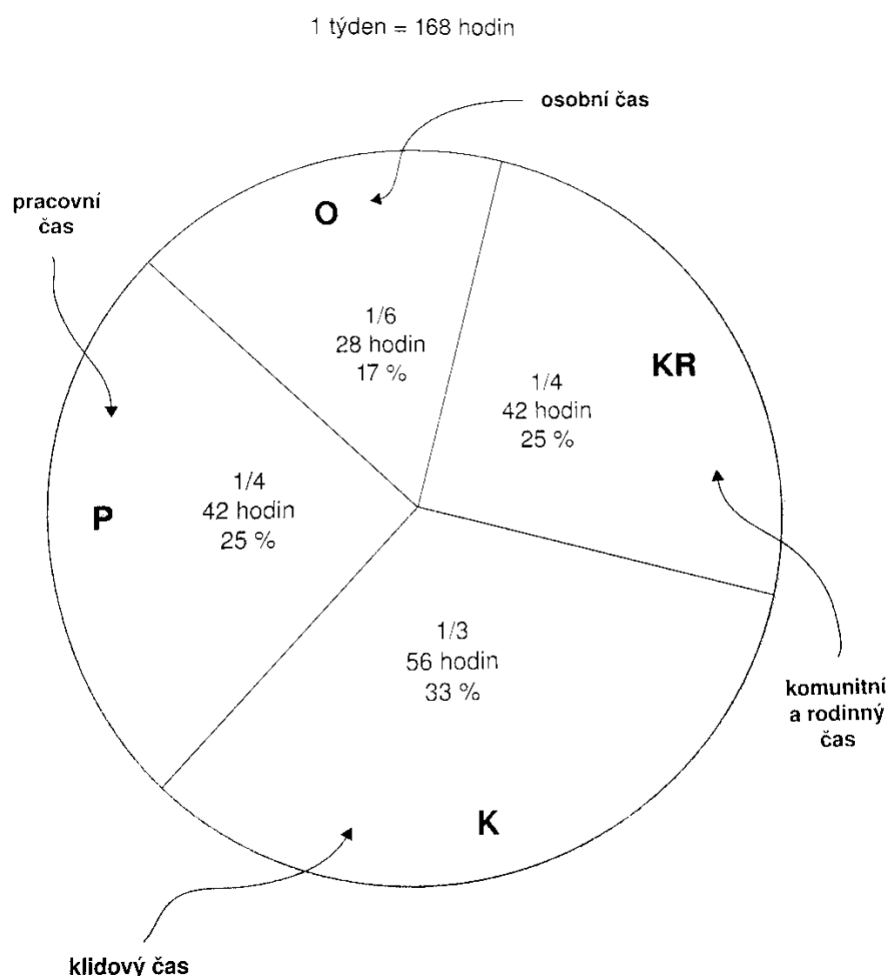
Tělo vnímáme jako zdraví, stravu, relaxaci, uvolnění, dobrou kondici a životní očekávání; **výkony a práce** představují vnímání práce a pracovní úspěch nebo neúspěch; **kontakty** představují rodinu, přátele, náklonnost a uznání; posledním aspektem je **smysl**, který představuje životní cíl, náboženství, lásku, seberealizaci, naplnění, filozofii a otázky budoucnosti. Všechny tyto oblasti jsou provázány, pokud se na jednu z nich klade příliš velký důraz, začnou tím trpět oblasti ostatní. To může vést k **ztrátám smyslu života, ztrátě motivace, zničení mezilidských vztahů a dalším negativním jevům**. Při práci v sociálních organizacích, vede nerovnováha oblastí k **syndromu vyhoření**. Normální časové rozdělení všech uvedených aspektů je podmíněno kulturně. V našem kulturním okruhu připadá obvykle 50-70 % na oblast práce, někdy i více. Zbylá procenta času bývají rozdělena mezi kategorie kontakty a tělo. Oblast smyslu běžně zastává i méně než 5 % jejich vymezeného času. (Seiwert; Tracy, 2011, s. 33-34)

Nejobvyklejší chybou, kterou při organizaci svého života může člověk udělat, je přesvědčení, že existuje nějaký čistě racionální přístup, který použijeme a na základě toho dosáhneme optimálního zacházení se svým časem. **Chyby pocházejí z rozporu mezi chronologicky chápanou realitou věcí (trvání a posloupnosti) a představami, které jsme si o realitě věcí vytvořili** (např. po dvou minutách vaření vejce se jdeme podívat, zda je už uvařené – neznalost trvání; začneme něco opravovat, aniž bychom zjistili, zda máme k opravě vhodné nástroje – neuvědomění si posloupnosti). To souvisí s tím, jak se od dětství vyvíjel náš vztah k času. Čas si dítě začíná uvědomovat na počátku školní docházky, a to nejen když se učí hodiny, ale i v rámci zachovávání rozvrhu školní docházky. Dítě navíc zapojuje vědomí a rozvíjí se u něj operační inteligence, která mu dává schopnost strukturovat a koordinovat mentální představy, které mu umožňují chápat okolí a komunikovat s ním. (Delivré, 2002, s. 35-37)

S postupným věkem narůstá rušivých činitelů, které nám znemožňují čas efektivně vynakládat. Člověk by měl při organizování vždy vycházet se svých stanovených cílů a priorit. DELIVRÉ (2002, s. 83) uvádí, že **priorita** je: „*hodnota, již se dává přednost.*“ To, co považujeme za střednědobého či dlouhodobého hlediska za nejdůležitější. Druhé vymezení souvisí s **rozvržením našich denních úkolů**, v tomto významu je priorita to, čemu dáváme ve svém rozvrhu přednost. Při organizaci času bychom vždy měli postupovat dle priorit. (Delivré, 2002, s. 83)

Management času (time management) je obor, který nám pomáhá stanovit si, kdy budeme vykonávat činnosti, které souvisejí s našimi životními cíli a programy. Rozumné rozložení času se projevuje rozložením mezi klidovou, osobní, rodinnou a pracovní sféru. (Plamínek, 2004, s. 113)

Velmi často dochází k vychylování se z rovnováhy, a to ve prospěch pracovního času. V takových případech odváděná práce často ztrácí na kvalitě. Pokud má jedinec možnost povznést se nad svoje pracovní nasazení, dosahuje lepších výsledků. Pokud se rozložení času orientuje na práci více než 42 hodin týdně, je nutné provést redukci. **Správné rozložení času** by mělo mít následující podobu:



Graf 4 Diagram rovnováhy času (Plamínek, 2004, s. 115)

Dospět ke správné organizaci času je někdy velmi obtížné, ale již samotné pokusy vedou k tomu, že si jedinec začíná čas uvědomovat jako hodnotu, a také kolik jí má k dispozici. Tohoto jedince lze přirovnat k někomu, kdo nevychází s penězi, a tak začne pracovat s rozpočtem. (Kopřiva, 2011, s. 103)

3.4 Volný čas v životě jedince

Volný čas nabýval v životě jedince různých podob, a to vzhledem k historickému vývoji. Střídání aktivity i odpočinku je nám „naprogramováno“ a u většiny živočichů představuje součást biologického rytmu. Budeme-li vycházet z historie, tak máme volného času nejvíce v současnosti. Dříve byl volný čas **dostupný privilegovaným šlechtám** a bohatším vrstvám. Již **Aristoteles** poukazoval na jedince, kteří trpí chudobou a nemohou si dovolit žádný volný čas. Aristoteles vnímal volný čas jako hodnotu nejvyšší, spojenou se svobodou a štěstím člověka. Stejně tak Karl Marx poukazoval na proletariát, jako na třídu bez volného času. Zásadní zlom přináší až mechanizace práce, zkracování pracovní doby, racionalizace práce apod. (Šerák, 2009, s. 25, 30)

Dle ŠERÁKA (2009, s. 27) je volný čas *„doba, kdy člověk patří pouze sám sobě... je oproštěn od každodenního tlaku a povinností... naplnění záleží pouze na osobní vůli.“* VÁŽANSKÝ (1992, s. 11) rozlišuje pozitivní a negativní vymezení volného času: *„negativní pojem... v tomto smyslu znamená zbývající dobu celkového denního průběhu, která zůstala po studijně nebo pracovním podmíněném čase, povinnostech v domácnosti a uspokojení základních biologických potřeb... pozitivní pojem... čas charakterizován jako disponibilní prostor v němž by volný čas mohl pro jedince znamenat svobodu... je také dobou, v níž se individuum může nezávisle na jakýchkoliv povinnostech výhradně svobodně realizovat a dělat to či ono, k čemu jej nikdo nenutí a k čemu také není podvědomě nucen.“* Volný čas může být vymezen jako zbytek, který zbývá nebo jako čas bytí, přístupu a duševního stavu, je to čas využit k vnitřnímu prožívání. Někteří autoři (např. Bammel a Burrus) dodávají i třetí dimenzi volného času, tj. volný čas je pro každého tím, za co ho pokládá a není obecně možné určit, kdy člověk prožívá volný čas, co se pro něj stává povinností a co naopak ne. Toto posouzení může být provedeno pouze individuálně, určením individuálního významu denních aktivit. (Jandová; Olesniewicz; Dohnal, 2014, s. 24-25)

Budeme-li k volnému času přistupovat stejně jako VÁŽANSKÝ (1992, s. 11), tak musíme rozlišovat volný a polovolný čas, tj. čas, který musí jedinec věnovat cestě z práce, nákupům, péči o domácnost a péči o děti. Je to čas tzv. rodinných a sociálních závazků. VÁŽANSKÝ (1992, s. 11) tento čas, na rozdíl od jiných autorů, považuje za volný, ale v **negativním pojetí**. Tento čas, dle jiných autorů, můžeme označovat jako mimopracovní dobu, nikoliv jako volný čas. (Kastnerová, 2012, s. 121) (Šerák, 2009, s. 27)

V České republice mají více volného času muži, přestože statisticky ženy pracují méně hodin, protože právě ženy převážně vykonávají činnosti spojené s péčí o děti a domácnost v mimopracovním čase. (Lyons; Kindlerová; eds., 2016, s. 423)

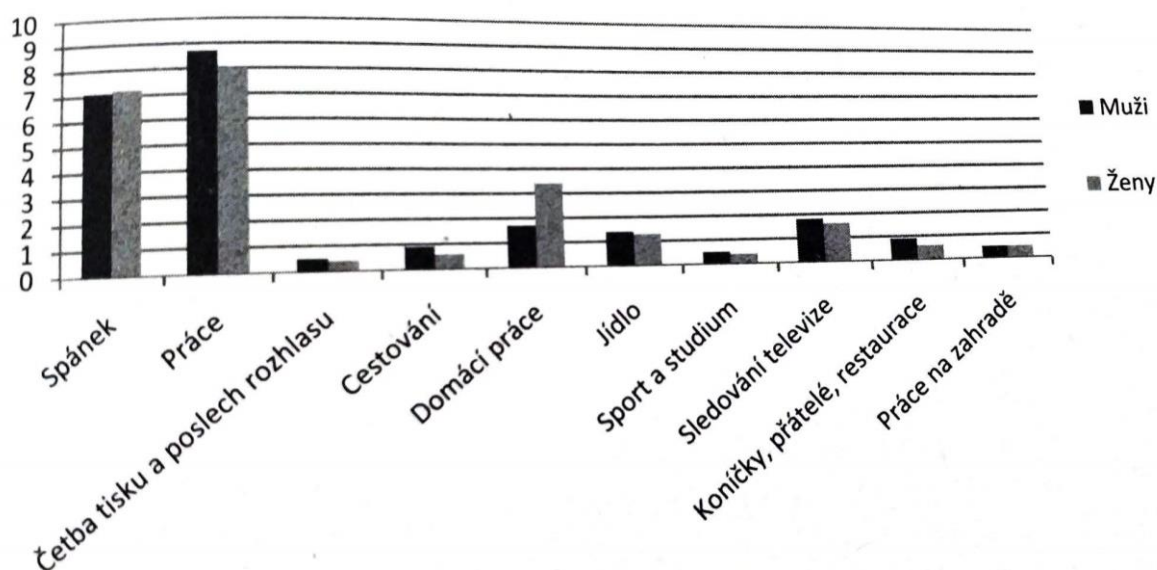
Volný čas v pracovním týdnu nejčastěji slouží k odpočinku a relaxaci a je vhodné volit v jeho prožívání takové aktivity, které jsou protikladné těm, které převažují v práci. Podle některých autorů, by měl být volný čas prožíván po skončení práce (negativní vymezení dle Vážanského) a také před spánkem. Volný čas pozitivně ovlivňuje spánkovou činnost, která je podmínkou pro zabezpečení fyzického i duševního zdraví. (Kastnerová, 2012, s. 126)

Volný čas (v pravém slova smyslu) je část aktivního nebo pasivního odpočinku. **Aktivní odpočinek** souvisí s vykonáváním činnosti, které bezprostředně nevede ke klidu (při jejím vykonávání). **Pasivní odpočinek** může zahrnovat „nic nedělání“, a to takové, aby vyhovovalo veškerým potřebám člověka a současně kompenzovalo jednostrannou pracovní činnost člověka. Tato kompenzace může spočívat buď ve fyzické aktivitě, a to v případě, že člověk má převážně sedavou práci anebo naopak v klidové relaxaci, která kompenzuje fyzicky náročnou práci. (Kastnerová, 2012, s. 121)

Mezi **volnočasové aktivity** můžeme zahrnout např. relaxační techniky, trávení času s blízkými, rodinné aktivity, pohybové a sportovní aktivity nebo specifické činnosti, kterými jsou např. zahradničení, sbírání hub, malování obrazů, hra na klavír apod. Negativním jevem problematiky volného času je skutečnost, že **nejrozšířenější volnočasovou aktivitou v České republice je sledování televize** (dle Czech Household Panel Survey z roku 2015). Na druhou stranu průzkum ukázal, že mnoho lidí ve svém volném čase alespoň 1 hodinu relaxují a alespoň 1 hodinu se věnují rodině a přátelům. Dva z pěti Čechů každý den stráví nějaký čas na internetu a sociálních mediích. Pro mladší generaci jsou to dva ze tří. V mladší generaci se hojně vyskytuje hraní počítačových her nebo her na chytrých telefonech a tabletech. Sportovním aktivitám se pravidelně věnuje velmi malé množství lidí. Tím se potvrzuje skutečnost, že v České republice jsou lidé zvyklí žít sedavým způsobem života. (Kastnerová, 2012, s. 121) (Lyons; Kindlerová; etc., 2016, s. 423-425)

Ve volném čase tráveném společně s partnerem a dětmi by měla být stanovena nějaká rozumná obsahová náplň, jinak osoba může velmi snadno upadat do životního stereotypu. Oba partneři by měli trávit čas se svými vlastními přáteli. Zajímavé je, že muži prožívají přátelství, které je většinou založené na různých společných aktivitách. Ženy svá přátelství zakládají na emocionální blízkosti a intimitě. (Brannon, 2017, s. 237-238)

Jaké lidé volí volnočasové aktivity, do jisté míry souvisí s jejich chováním a **žebříčkem hodnot**, který si vytvořili v průběhu života. Vliv mají také faktory, jako je věk, pohlaví, profese, vzdělání nebo vztah k práci. Dle výzkumu, který uvádí ŠERÁK (2009, s. 37), hodnotu volného času oceňují zejména mladí jedinci s vyšším vzděláním, zaměstnanci, úředníci, žáci a studenti. Nízký význam má pro důchodce, zemědělce, osaměle žijící osoby s nižší úrovní vzdělání, velmi nízkými příjmy a příslušníky nejnižších vrstev. Z tohoto výzkumu vzešel následující graf, který představuje naplnění pracovního dne průměrného Čecha.



Graf 5 Naplnění pracovního dne průměrného Čecha (v hodinách) (Šerák, 2009, s. 39)

Volný čas můžeme interpretovat ve třech rovinách: **individuální**, která představuje prostor pro seberealizaci a uspokojování individuálních zájmů; **sociální**, ve kterém můžeme uplatňovat takové aktivity, které souvisí s prevencí sociálně-patologických jevů, zde můžeme uplatňovat aktivity, které souvisí s našim životním stylem; **edukační**, tj. čas, pro sebevzdělávání a celkový osobnostní rozvoj. Z těchto důvodů je problematické volný čas definovat a definice jednotlivých autorů se zeširoka rozcházejí. (Šerák, 2009, s. 26)

S interpretací volného času souvisejí jeho **funkce**. Volný čas by měl člověku umožnit prožívat skutečnost, že někam patří; měl by mu pomáhat s rozvíjením vlastní individuality; poskytovat mu prostor pro odpočinek a relaxaci; může poskytovat prostor pro to, aby byl jedinec užitečný pro společnost; měl by kompenzovat jednostrannou pracovní zátěž; a představuje prostor pro sebevzdělávání. (Vážanský, 1992, s. 13-14)

Vzhledem k cílům této práce prezentujeme **pohled na volný čas v souvislosti s pracovní stránkou života**. Uvádíme myšlenky VÁŽANSKÉHO (1992, s. 23), přestože byly formulovány v roce 1992, jsou stále aktuální a vývojový trend, který tento autor předpokládá, se skutečně potvrzuje a trvá do současnosti.

V hospodářství a politice **nadále dominuje orientace na práci a průmysl**, zatímco **v soukromé části života se lidé začínají orientovat na smysluplné prožívání volného času**. Svět práce přináší zvýšení produkce, výroba vede ke zvýšení příjmů. Zkracuje se pracovní doba, ale toto zkrácení začíná být bezvýznamné a nezaměstnanost (světová) stále roste. Přibývá dělba práce, ale práce se stává nepřehlednou. Humanizační snahy světa práce se dostávají pod tlak vše řídící ekonomiky. V práci roste stereotyp a stres, a tím klesá pracovní i životní spokojenost. (Vážanský, 1992, s. 23)

Životní zájmy člověka se přesouvají do oblasti volného času, rodiny, seberealizace a individuálního uspokojení soukromých zájmů. Ve světě se zvyšuje nabídka pro volnočasové aktivity. Nabídka je čím dál více rozmanitější, stejně tak spotřební zboží pro volný čas. Jedná se o pozitivově orientovanou kulturu volného času, která poukazuje na stupňující se očekávání štěstí a svobody ve volném čase, a to pouze během dovolené nebo během prázdnin. Toto představuje selhání prožívání volného času všedního dne. Tak člověk plní svá očekávání výměnou svých peněžních příjmů za zboží a služby, dobrou chuť a zdraví. (Vážanský, 1992, s. 23)

Tento obraz není příliš pozitivní, **dochází k prostorovému, časovému, organizačnímu a psychologicky oddělenému světu práce a světu volného času**. Měly by být znovu integrovány, tak jak k tomu směřují myšlenky koncepce Work Life Balance. Toto sjednocení by se mělo odehrávat tak, aby odpovídalo lidské potřebě seberealizace a průběžnému poskytování smyslu života v obou životních oblastech. Měla by být překonávána jednostrannost při prožívání volného času, aby se jedinec i společnost vyvíjeli směrem k harmonii. (Vážanský, 1992, s. 23-24) (Šerák, 2009, s. 30).

Řešení této situace můžeme nacházet: v podporování časové nezávislosti zaměstnanců; podporování pestrosti práce a proměnlivosti denní a týdenní pracovní doby; a využitím volného času nejen k odpočinku, ale také k seberozvoji a dalšímu vzdělávání. Vzdělávání by měli podporovat i zaměstnavatelé. Tyto myšlenky naprosto odpovídají koncepci Work Life Balance. (Vážanský, 1992, s. 25)

3.5 Duševní hygiena a sebeřízení

V předchozím textu jsme se zabývali člověkem a vším, co souvisí se zachováváním jeho životní harmonie, aby mohl dosahovat optimálního vyvážení své pracovní kariéry, rodinných povinností a osobních zájmů. Významným prvkem pro zkvalitňování vlastní osobnosti je volný čas. V rámci svého volného času by se člověk měl věnovat nejen svým osobním zájmům, případně trávení času s nejbližšími, ale také zachování svého **duševního zdraví**. Měl by přemýšlet o vlastní osobě, provádět sebereflexi a uplatňovat takové postupy, které vedou k zachování integrity osobnosti a zkvalitňování vlastního potenciálu.

Trendem koncepce WLB je přejít ze současného stavu „**vyrovnávání misek vah**“, (kdy na jedné straně je práce a na druhé rodina a osobní život) ke stavu harmonie či souznění těchto protipólů. A to tak, aby se již žádné protipóly nevytvářely, ale naopak, aby účinným způsobem vytvářeli sladěnou jednotu. K dosažení tohoto stavu je nutná podpora státu a podpora zaměstnavatele, ale vše začíná vždy u člověka.

Člověk se může snažit o dosažení harmonie ve svém vlastním životě využitím interdisciplinárního předmětu, který označujeme pojmem „**duševní hygiena**“ a vlastním sebeřízením, které jedinec směřuje k efektivnějším postupům (např. v sociální interakci a komunikaci) a k efektivnějšímu využívání veškerého času, který mu byl vyměřen.

Duševní hygiena je obor existující od počátku lidské civilizace jako součást filozofie (Čína, Indie, Egypt aj.) a zaměřuje na uchování fyzického a duševního zdraví, hledá efektivní cestu vlastním životem (navazuje zde na biodromální psychologii, tj. psychologii životní cesty a vealeologii, která se zaměřuje na problematiku všestranného zhodnocování individuálního života) a úzce souvisí se socializací jedinců. (Bedrnová; Pauknerová; aj., 2015, s. 17-18, 26)

Již **Demokritos** představoval člověka jako dynamický systém, který by měl žít v rovnováze sám se sebou, s přírodou a veškerým okolním světem, přičemž **každé vychýlení z této rovnováhy představuje pro člověka nemoc. Člověk by se měl vyhýbat veškerým krajnostem** a pro své optimální fungování vždy nacházet „zlatou střední cestu“. (Bedrnová; Pauknerová; aj., s. 26)

K životu potřebujeme duševní harmonii. **Reklamy a média** nás často navádějí, že štěstí představuje nákup nového auta, dobré jídlo, shlédnutí pěkného filmu aj. To vše jsou pouze pomíjivé okamžiky. Prezентují nám, že nakupování se stává součástí našeho volného času a představuje i styl zábavy. Nákupní centra představují prostřednictvím reklamy přechod mezi reálným a nereálným. Naštěstí, životního štěstí a tím i duševní harmonie, lze dosahovat prostřednictvím otevření cesty pro vlastní život, udělat pro sebe něco dobrého a stejně tak konat dobré věci pro druhé. **Jsme stvořeni pro hledání sebe samých.** (Klevetová, 2017, s. 124) (Dürschmidt; Taylor, 2007, s. 84-85)

Člověk se rodí nehotový. Je postupně připravován na život ve společnosti, učí se být člověkem, zraje, získává informace. To vše směřuje k tomu, že se na jedné straně stává osobností a na druhé straně společenským tvorem. V průběhu vývoje získává člověk vlastní identitu, vlastní pojetí svého já. Formuje se jeho hodnotová orientace jako hierarchický systém mechanismů sebeřízení. (Bedrnová; Pauknerová; aj, 2015, s. 195-196, 200)

V určité fázi života dojde jedinec do bodu, kdy jeho výchova přechází do **sebevýchovy**. Začít vychovávat sám sebe a přijmout odpovědnost za vlastní život je povinností každého jedince. Za nejvýznamnější počin při tomto přechodu lze **považovat stanovování vlastních cílů a tzv. sebeřízení**. Člověk vytváří podmínky pro dosahování cílů, provádí průběžné změny priorit a uplatňuje praktické postupy umožňující optimalizaci duševní práce. **Kráčej životem bez větších problémů lze jen tehdy, když člověk ví, kam jde, ví, jak se tam chce dostat a jakým způsobem může optimalizovat svoji cestu.** Takováto optimalizace probíhá prostřednictvím sebevýchovy a sebeřízení. Jednou z metod sebeřízení je stanovování osobních životních cílů. Tuto činnost někteří autoři také označují jako management cílů. Management cílů je samostatný obor, který se nachází na pomezí sebepoznání a sebeřízení. (Bedrnová; Pauknerová; aj., 2015, s. 204-205) (Klevetová; 2017, s. 97) (Plamínek, 2004, s. 91)

Dlouhodobé cíle mívají především v mládí podobu určitých ideálů, které nejsou v daném okamžiku zcela realizovatelné, mohou však představovat podněty a inspirace, které se dají konkretizovat. Stanovení dlouhodobých životních cílů má orientační funkci a pomáhá nám v sebeřízení. **Krátkodobé životní cíle** bývají spjaty s každodenními aktivitami a úkoly. Člověk volí mezi různými možnostmi ve svém zájmu, které cíle upřednostní a které odloží. Bez krátkodobých cílů se ztrácí životní kontinuita. Střednědobé cíle představují spojnicí mezi dlouhodobým a krátkodobým cílem. Dovolují vykonávat každodenní volby ve vztahu k dlouhodobým perspektivám a vizím. (Bedrnová; Pauknerová; aj., 2015, s. 205-207)

Cíle by měly být konkrétní, měřitelné, akceptované, dosažitelné a sledovatelné, tak jak je vymezuje **teorie SMART**. Cíl „být úspěšný“ je dle této teorie špatně stanoven a jen těžko se ho dosáhne. Cíle by měly být orientovány minimálně do čtyř oblastí – pracovní, rodinné, zájmové a zdravotní. (Bedrnová; Pauknerová; aj., 2015, s. 205-207)

Na základě stanovených cílů jedinec volí své **priority a programy**. Priority představují významný a nezbytný nástroj pro dosahování stanovených životních cílů, a proto by měly být nastaveny správně. Priority jsou záležitostmi, které jedinec v životě upřednostňuje (pochoitelně jsou v průběhu života měněny). Základními způsoby aktivního naplňování individuálního bytí by měly být tyto činnosti: žít, milovat, učit se a zanechat odkaz. Má-li se dosahování stanovených cílů, společně s definovanými prioritami, stát součástí života jedince, musíme ke každému cíli stanovovat také konkrétní programy, které směřují k jeho naplnění. Program se stanovuje odpovědí na šest základních otázek: „kdo?“ „kdy?“ „co?“ „kde?“ „jak?“ „proč?“. (Bedrnová; Pauknerová; aj., 2015, s. 208, 210)

Od stanovených cílů a programů vycházejí **jednotlivé činnosti**, kterým se člověk věnuje. Jedná se o **tzv. management činností**. Důležitost cílů je kritérium pro důležitost činností v životě člověka. Činnosti, které člověk v životě uskutečňuje, by měl vždy porovnávat s cíli a ptát se, zda mezi činností a cílem existuje provázanost. (Plamínek, 2004, s. 103-104)

Sebeřízení, volba programů a priorit úzce souvisí s **vytvořením osobního myšlenkového programu**. Myšlenkový program je orientován na ovládání a řízení vlastních emocí, které mohou být společně v konfliktu. Máme dvě možnosti změny současných myšlenkových programů: změnit podmínky stresu, tzn. v pracovní rovině se jedná o změnu profese nebo přehodnotit přístup ke stresovým okamžikům. (Klevetová, 2017, s. 36-37)

Efektivnější cestu vlastního emočního řízení představuje změna celého přístupu a přehodnocení našeho vztahu ke stresovým okamžikům. **Emoční přeladění** spočívá v přijetí sám sebe včetně svých vlastních emocí.

KLEVETOVÁ (2017, s. 43) uvádí: „*Je důležité přijmout i sebe, vnímat, že si můžeme dovolit selhat, být občas naštvaní, přiznat si pocity, které se nám příliš nelíbí, když se objeví, ale jsme to pořád my. Být sobě nejlepším kamarádem, přijímat se a naučit se, že zítra je nový den, který má šanci být prožit podle našich přání. Nesnáze nás poučí, že hledání životní rovnováhy je poznat i nesmysl, abychom objevili smysl. Poučit se z vlastních chyb a příště se zachovat jinak. Emoce a myšlenky jsou jako pohyby vln na širém moři. Vlny stoupají a klesají. Změnu způsobuje vítr, voda v moři je stále stejná. Jak se díváme na svět kolem nás, jak vnímáme slunce, oblohu, stromy, takové je to i v nás. Hledejme kolem sebe dobro, krásu, a nejdeme ji i v sobě. Buďme sami pro sebe dost významní, abychom chtěli pro sebe harmonii i v nás.*“

V rámci duševní hygieny a vlastního sebeřízení je důležité **nalézat vnitřní rovnováhu**. Znamená to uvědomovat si, že jsme plně zodpovědní za svůj život a za to, jakým způsobem dovolíme sami sobě zacházet s námi a stejně tak, jaké zacházení dovolujeme ostatním lidem. Jsme zodpovědní za své životní činy a našim úkolem je hledání individuálního smyslu života. (Klevetová, 2017, s. 14)

Tuto myšlenku potvrzuje v rámci **logoterapie a existenciální analýzy** profesor neurologie a psychiatrie, **Viktor Emil FRANKL** (1996, s. 80), patřící mezi největší osobnosti v oblasti moderního uvažování o člověku, který uvádí: „*Při pokusu dát odpověď na otázku po smyslu života – tuto nejlidštější ze všech možných otázek – je člověk odkázán sám na sebe jako na někoho, kdo je tázán životem, jako na toho, kdo má zodpovědět svůj život. Je tedy odkázán k prapůvodnímu faktu, že lidské být je být odpovědným.*“ FRANKL sestavil model, opírající se o čtyři pilíře/dimenze člověka: tělesný rozměr, psychický rozměr, sociální rozměr a duchovní (spirituální, transcendentální) rozměr. (Klevetová, 2017, s. 14-18) (Burda, Teologické texty, 2006, 4)

Tělesný rozměr (v praxi duševní hygieny) znamená naučit se rozpoznávat signály vlastního těla, které odkazují na ostatní tři dimenze. Má význam pochopení našich orgánů a končetin ve kterých cítíme bolest. Těch, které nám brání podávat maximálního výkonu a brání nám dokázat a rozpoznat tělesné příznaky, které říkají, abychom se zastavili. (Klevetová, 2017, s. 14)

Psychická dimenze je orientována na pocity člověka. V rámci jejího posilování, bychom měli být schopni pojmenovávat a rozpoznávat své emoce, vyjadřovat je a nestydět se za ně. Neměli bychom vynakládat zbytečné úsilí na sebeobrané techniky. (Klevetová, 2017, s. 14-15)

Sociální rozměr a jeho udržování představuje zkvalitňování mezilidských vztahů a sociálních opor. Sociální rozměr můžeme posilovat trénováním empatie, tj. schopností vcítit se do druhého člověka, sdílet jeho pocity a tím pochopit jeho chování, jednání i myšlení. (Klevetová, 2017, s. 15-16)

Čtvrtou dimenzí je **dimenze spirituální**, která se opírá o naději, o víru v sebe sama, a u religiózních lidí také o **víru v pomoc Boží**. Spiritualita by měla směřovat především k víře v to, že všechny čeká něco dobrého. Důležité je vidět kolem sebe radost, být vděčný za to, co mám. V neposlední řadě tato dimenze směřuje k **hledání smyslu života**. (Klevetová, 2017, s. 18)

Udržováním, posilováním a zkvalitňováním všech uvedených dimenzí života člověka lze dosahovat vyšší kvality života a adekvátního chování, včetně dosažení určité úrovně životní spokojenosti a předcházení negativních psychických a sociálních jevů. **Kvalita života** je MATOUŠKEM; aj. (2013, s. 223) definována jako „*vícerozměrný, subjektivní a měřitelný konstrukt, který vyjadřuje, jak člověk hodnotí svou životní situaci. Využívá se ke sledování účinnosti komplexně zaměřených psychosociálních a zdravotnických intervencí.*“ V oblasti duševní hygieny a péči o zdraví znamená sledování kvality života přesun od fyzických ukazatelů zdraví k ukazatelům psychickým a sociálním. (Matoušek; aj., 2013, s. 223-225)

Život samotný nikdy nemůžeme vnímat jako materiál nebo látku, kterou chceme formovat. Život je sebeovládání, neustále se obnovuje, přetváří. **Bylo by pošetilé o životě kohokoliv vytvářet teorie**. (Ikeda, 1992, s. 13)

3.6 Prevence nepříznivých psychických a sociálních jevů

Prevenici nepříznivých psychických a sociálních jevů lze uplatňovat mnoha různými způsoby. Základním způsobem je udržování správné životosprávy a životního stylu.

Pojem **životospráva** je starší nežli pojem životní styl. Životospráva nevyjadřuje celý obsah činností, které by měl člověk vykonávat pro své optimální fungování. **Životní styl a kvalita života** jsou správné pojmy, které v sobě naopak obsah pozitivních činností pro život zahrnují. Životní styl je dle KASTNEROVÉ (2012, s. 5): „*determinanta zdraví, která naše zdraví nejvíce ovlivňuje... zdravý životní styl je základem našeho zdraví. Může ovlivnit i genetické dispozice k určitým onemocněním, či určité slabiny našeho těla... k hlavním faktorům životního stylu ovlivňujícím naše zdraví řadíme výživu, pohybovou aktivitu, denní režim, kouření, alkohol a návykové látky.*“ (Kastnerová, 2012, s. 5)

Životní styl můžeme vymezit dle JANDOVÉ; OLESNIEWICZE a DOHNALA (2014, S. 16), vycházejících z myšlenek KALMANA, jako: „*podmíněnost individuální – vztahuje se k jedinci, je tvořen řadou faktorů, které podmiňují značné rozdíly nejen mezi jednotlivými státy světa a mezi různými národy, ale i uvnitř národního společenství.*“ (Kastnerová, 2012, s. 5)

Jednotlivé faktory jsou natolik obsáhlým tématem, které teoreticky zpracovává mnoho odborníků, takže pozbývá nutnosti věnovat se jim dále v této práci. Kvalitní publikaci v této oblasti zpracovala např. citovaná autorka MUDr. Ing. Bc. Markéta Kastnerová, Ph.D. Významným autorem, který se zabývá mj. současným trendem vegetariánství a veganství, je autor bestsellerů **Dr. Rüdiger Dahlke**. Na webových stránkách oficiálního českého zastoupení (© 2019) tohoto německého lékaře, který se věnuje psychoterapií a celostní psychosomatice, uvádějí: „...*je známým autorem knih celostní psychosomatiky, působícím od roku 1979 jako lékař a psychoterapeut... Proslavil se především jako autor titulů ,Nemoc jako cesta‘, ,Nemoc jako symbol‘, ,Nemoc jako řeč duše‘, ,Tělo jako zrcadlo duše: Co prozradí fyziognomie‘, ,Agrese jako šance‘, ,Zákony osudu- pravidla hry pro život‘ nebo ,Princip stínu: smíření s naší temnou stránkou‘. Jako doplněk ke knihám o psychosomatických souvislostech vyvinul jak k jednotlivým obrazům nemocí, tak i všeobecným tématům souvisejícím se zdravím, audioprogramy ve formě vedené meditace na CD, které představují dostupnou a účinnou formu svépomoci pro každého. CD ,Práce se stínem: Osvobození od pocitu vnitřní tísně a viny‘ a ,Můj vnitřní lékař‘ již byly přeloženy také do českého jazyka.*“ (Celostní psychosomatika Dr. Rüdigergera Dahlke, © 2019)

V návaznosti na filozofii Dr. Rüdigergera dodáváme, že **zdraví**, jako stav tělesné, duševní a sociální pohody lze budovat nejen tím, že zachováváme všechny zásady zdravého životního stylu, ale především tím, jak život prožíváme. Pro předcházení negativním psychosociálním vlivům je nutný optimismus, optimistické myšlení a prožívání.

Optimismus odstraňuje deprese, snižuje tělesné problémy a lidé se díky němu mohou dožívat vyššího věku. Optimismus lze v životě uplatňovat tak, že si jedinci nekladou vinu za nepříznivé události, které nezpůsobili a nemohli je ovlivnit; nevnímají nepříznivé události jako katastrofu ohrožující jejich život; a nepopírají konkrétní následky nepříznivých událostí v jejich životě, ale zároveň je nezevšeobecňují, naopak je prožívají jako zvláštní případ, který se stal právě v jejich životě. (Bedrnová; Pauknerová; aj., s. 274)

Preventivně působí: zdravá sebedůvěra; schopnost připustit si, že nemůžeme ovlivňovat vše kolem nás; zaujetí a smysluplnost, tj. zájem o vykonávanou práci a přesvědčení, že přináší určitý smysl; zvládnání překážek a flexibilita; kvalitní síť zdravých sociálních vztahů; schopnost uvědomovat si a vyjadřovat svoje pocity; smysl pro humor; přistupovat k lidem přátelsky a být uvolněný; mít potřebné vědomosti, dovednosti, informace a podklady; rozumný způsob života zahrnující kvalitní spánek, výživu a tělesnou aktivitu; správně vnímat vlastní tělo a vlastní duševní rozpoložení. (Bedrnová; Pauknerová; aj., s. 274-277)

Chování, které by měl člověk uplatňovat pro zachovávání fyzické, psychické i sociální pohody se vyznačuje klidem, uspokojením a uvolněností. Významná je tichost, nezápasení a nesoupeření. **Neměl by se každý den snažit dosahovat vyšších výkonů** a měl by být spokojen se svým sociálním a ekonomickým postavením. Ve vztahu k jiným lidem se projevuje pochopením, zájmem a aktivním nasloucháním. Nevadí mu čekat ve frontě, nenadává na překážky v dopravě, nerozčiluje ho pomalejší vyjadřování lidí. Je trpělivý, přátelský a neagresivní. **Ve vedoucích pozicích je tento člověk schopen klidu, přemýšlení bez silného emočního náboje a je schopen delegování úkolů.** (Bedrnová; Pauknerová; aj., s. 278-279)

Je dobré si uvědomovat, že člověk nemusí za každou cenu usilovat o to, aby měl maximum všeho a ve všech oblastech, protože pro to, aby byl úspěšný se nabízí druhá varianta, a to mít optimum. (Plamínek, 2004, s. 15)

Pro prevenci nepříznivých psychických a sociálních jevů existují účinné **strategie**, které si člověk sám vytváří nebo se jim učí. Vlastní strategie zvládnání náročných situací vyžadují propojenost s vlastními smysly, tj. s tím: co rád/a vidím; slyším, čeho se dotýkám, co rád/a cítím, co mi chutná, kde rád/a sedím nebo ležím, jaké mám rád/a barvy apod. (Klevetová, 2017, s. 85)

Tyto strategie (techniky) vycházejí z tělové, citové, intelektuální a duchovní oblasti. **Tělesné strategie** představují činnosti spojené s fyzickou aktivitou a jedná se např. o běhání, uklízení apod. **Citové strategie** souvisejí s našimi pocity a estetikou, můžeme sem zařadit aktivity jako např. poslech krásné hudby, shlédnutí filmů, obejmutí přátel, prožívání intimity s partnerem apod. **Intelektuální strategie** vycházejí ze získávání nových informací, podnětů a učení se. Mezi techniky intelektuálních strategií můžeme zařadit např. četbu zajímavé literatury, rozhovory s přáteli, návštěva divadla apod. **Duchovní strategie** se vztahují k relaxaci organismu, práci s vlastní myslí a sebepoznávání. (Klevetová, 2017, s. 85)

Konkrétní techniky se liší dle osobnosti toho, kdo je praktikuje, takže se může jednat např. o práci s vlastními čakrami nebo naopak návštěva katolického kostela, promluva s duchovním, modlitby, promluvy s anděly apod. (Klevetová, 2017, s. 85)

Pro prevenci nepříznivých psychických a sociálních jevů je důležité vyhledávat vlastní **klid a rovnováhu**. Toho můžeme dosáhnout prostřednictvím vlastního sebeprožívání. Pozitivní pocity nemusí představovat jen klid, ale mohou být prožívány jako **eustres** (v prožitkové sféře působí stres, který u člověka vyvolává radostné a příjemné očekávání). Všechny podněty má člověk do svého života přijímat s dostatečnou pozorností, ale současně s dostatečným odstupem a obezřetností. Této rovnováze napomáhá, pokud dokážeme žít přítomností. Neměli bychom se vracet k minulosti, pokud nám zneprůjemňuje současné prožívání. Dosáhnout kombinace prožívání v přítomnosti, a současně vnímat život s maximální pozorností a všemi smysly, to je cíl, o který bychom se měli snažit. S tím nám může úspěšně pomoci jakákoliv podoba meditace. (Plamínek, 2004, s. 166) (Kastnerová, 2012, s. 109)

Přikládáme **souhrn osvědčených zdrojů hledání klidu**, zobrazených na následujícím schématu:

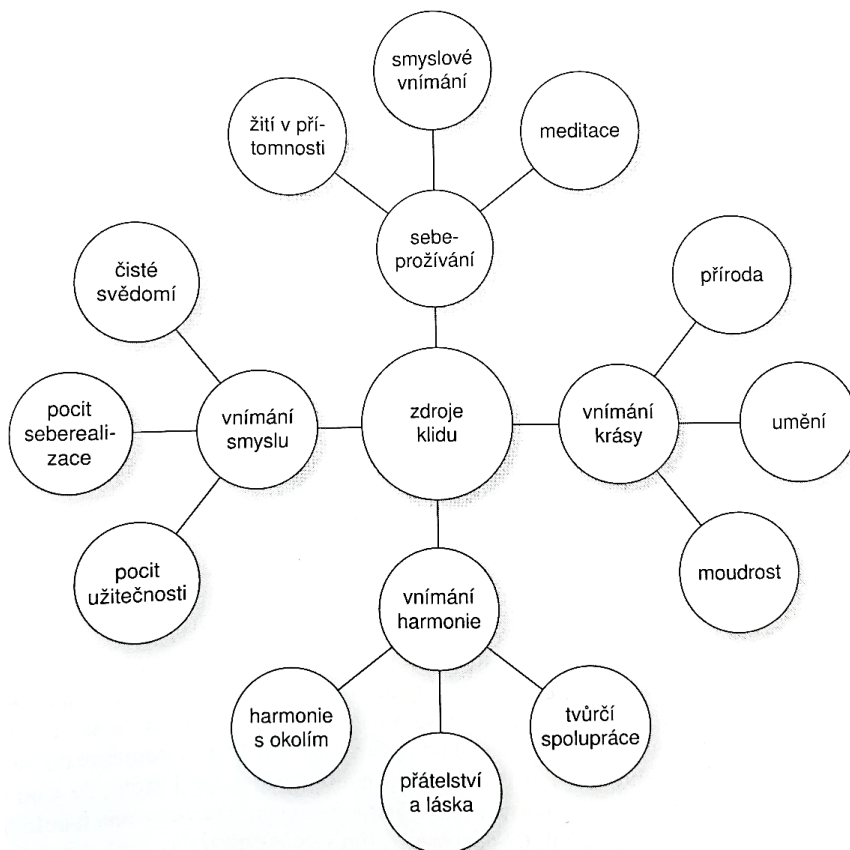


Schéma 3 Příklady osvědčených zdrojů hledání klidu a rovnováhy (Plamínek, 2004, s. 167)

Pro zachování duševní pohody a předcházení všem negativním jevům musíme ve svém životě aktivně uplatňovat relaxaci, která byla výše několikrát zmíněna. Relaxace může být aktivní nebo pasivní.

Aktivní relaxace spočívá ve vyhledání fyzické aktivity, která nás baví. Měli bychom se jí věnovat alespoň dvakrát týdně po dobu 45–60 minut. Taková aktivita posiluje svalstvo, srdeční cévní systém, naši psychiku a také spouští detoxikační pochody. Organismu pomáhá s urychlením peristaltiky střev, odplavováním toxických látek z těla ven. Pro klidovou (pasivní) relaxaci je typická meditace nebo jóga. (Kastnerová, 2012, s. 116-117)

Mezi techniky **pasivní relaxace** můžeme řadit např. techniku hlubokého dýchání, při které sedíme na židli, chodidly se opíráme o podlahu a co nejpomaleji a nejhlouběji se nadechujeme nosem do hrudníku i do břicha, abychom naplnili celou kapacitu plic. (Kastnerová, 2012, s. 117)

Můžeme využití navození **alfa-hladiny pomocí relaxační hudby**. Hladina alfa je stav mozku, ve kterém je mozek někde mezi bdělým stavem a spánkem. Pokud se naučíme pracovat s alfa-hladinou, dokážeme sami sebe určitým způsobem „programovat“. Tuto techniku využívá autogenní trénink, autosugesce, Silova metoda a další. (Kastnerová, 2012, s. 117)

Fyzickou relaxaci potřebujeme asi dvakrát nebo třikrát týdně, zatímco s klidovou relaxací by měl člověk pracovat každý den. Klidová relaxace může sloužit k tzv. léčebné představivosti, která odbourává veškeré negativní aspekty, které si sami způsobujeme našim myšlením. Člověk si může v životě často říkat např. „stále mě bolí záda“; „v práci se mi nedaří“; „jsem vyčerpaný“; „jsem obézní“; „nic nedokážu“; „můžu se snažit jakkoliv a stejně nic nevychází“. Tyto programy fixuje. Za pomoci klidové relaxace se dají odstraňovat. (Kastnerová, 2012, s. 118)

KASTNEROVÁ (2012, s. 118) uvádí následující postup: „*To, co můžeme udělat, je: najít si relaxační hudbu, která je nám příjemná, a pustit si ji. Lehneme si na záda na vodorovnou podložku, uvolníme svaly a zavřeme oči. Představíme si sami sebe uprostřed nádherné přírody, na místě, kde by se nám líbilo... navodíme pocit, že jsme spokojení, šťastní a úplně zdraví... negativní pocity a programy budou nařezávány a vyplavovány a budou nahrazovány pozitivními programy, které nám budou říkat: ‚cítím se skvěle‘; ‚jsem zdravý‘; ‚mám optimální hmotnost‘; ‚ať dělám, co dělám, vše se mi daří‘...“*

Uvedené techniky a strategie jsou vhodné pro všechny, ale nabývají na důležitosti především u osob, které mají problémy v osobním nebo pracovním životě. V souvislosti s osobním životem mohou odstraňovat negativní pocity, které se týkají samotné osoby, její rodiny a jejího prožívání. Pomáhají člověku uvědomovat si životní cíle a směřovat k vlastní seberealizaci. V souvislosti s pracovním životem mohou odstraňovat např. konflikty na pracovišti, vztahy s problematickými klienty a naše emoční prožívání těchto vztahů nebo mohou preventivně předcházet workoholismu či častému jevu v pomáhajících profesích, kterým je syndrom vyhoření.

SHRNUTÍ

Všichni jedinci se od sebe navzájem odlišují na základě osobnosti a dalších faktorů, které podmiňují jejich následné chování a jednání. V životě zastává jedinec různé životní role. Některým dává přednost a tím určuje jednotlivým rolím priority. Co člověk v životě upřednostňuje, odráží jeho hodnoty.

Mezi významné životní hodnoty patří rodina, partner a děti. Tyto hodnoty by měl jedinec upřednostňovat před jinými. Míra kvality partnerských vztahů a vztahů k vlastní rodině, podmiňuje schopnost dosahovat harmonizace všech stránek života. Jedinec by měl pociťovat podporu ze strany partnera, a to ve svém osobním životě i ve své pracovní kariéře. Tato podpora se má projevovat prostřednictvím přímého i nepřímého vyjadřování této podpory, ale i prostřednictvím dělby rolí v péči o děti a o domácnost.

Jedinec může vlastní sladování podpořit optimální organizací času, kdy na základě priorit určuje rovnovážné časové rozložení činností. V tomto rozložení nesmí chybět kvalitně trávený volný čas a zájmová činnost.

K naplňování koncepce WLB je nezbytné hluboké sebepoznání a sebeřízení. Zde se nabízí obor duševní hygieny, který člověku pomáhá ke stanovení životních cílů a ujasnění životních priorit. Prevencí selhávání jedince při harmonizaci svého života je optimismus, přemýšlení, udržování zdravého životního stylu, relaxace a zvyšování celkové kvality života.

4 SOUČASNÝ STAV BĀDÁNÍ V OBLASTI PROBLEMATIKY WLB

Pro koncepci Work Life Balance mají praktický význam poznatky z oblasti **managementu, personálního řízení a rozvoje lidských zdrojů**. Za významné můžeme považovat práce a publikace **WEIHRICHA, KOONTZE** a také **ARMSTRONGA** od roku **1999 až po současnost**. V Armstrongově pojetí personálního řízení vnímáme pracovníka jako „soubor dovedností, které si může zaměstnavatel pronajmout“, přičemž tyto dovednosti musejí být zabezpečovány a motivovány. Účinnou motivaci a zabezpečení lidského zdroje můžeme docílit nejen kvalitním managementem na pracovišti, ale především zkvalitňováním osobního života, účinným odpočinkem a relaxací. (Armstrong, 2002, s. 72), (Pokorná, 2017, s. 17)

4.1 Konkrétní studie, výzkumy a publikace

Za první konkrétní studii můžeme považovat **Hawthornský experiment výzkumníka Eltona MAYA** (ve spolupráci s Warnerem), který zobrazuje humanitu a morálku jako základní podmínku výkonné práce.

Studie Hawthorne byly provedeny společností Western Electric ve své továrně Hawthorne v roce **1920**. Zpočátku se studie zaměřovala pouze na osvětlení. Ze studie vyplynuly dva faktory: experimentální účinek a společenský účinek. Experimentálním účinkem byla skutečnost, že změny, které v rámci studie nastaly vnímali pracovníci jako důkaz toho, že o ně management společnosti projevuje zájem. Tento účinek spočíval v určité duševní stimulaci (která nastala po projevení zájmu ze strany managementu) a byla dobrá pro morálku a produktivitu. Společenský efekt spočíval v tom, že pokud byli pracovníci odděleni na čas od své skupiny a dostalo se jim zvláštního zacházení ve smyslu izolace, tak se po návratu zpět vyvinuly jisté vazby a přátelství, které opět zvýšily produktivitu. Druhá fáze studie „Bank Wiring Room“, byla navržena tak, aby studovala především sociální dopady. (www.analytictech.com, © 2018)

Zhodnotíme-li tuto studii v návaznosti na koncepci WLB, tak kvalitní pracovní život můžeme vybudovat právě humánními přístupy ze strany managementu, dobrým pracovním klimatem, ale individuální morálku a její rozvoj se všemi jejími důsledky, můžeme rozvíjet převážně v osobním životě. Pracovní morálka odráží morálku jednotlivce, která musí být budována od raného věku nejen institucionálně, ale právě v malých neformálních skupinách, především v rodině.

Optimálním sladěním rodinného a pracovního života může v konečném důsledku zajistit kvalitní morální rozvoj nové generace pracovníků – to vyžaduje, aby vychovatelé těchto pracovníků měli na jejich výchovu čas a vedli je k vytváření hodnotového žebříčku, kde zaujímá pracovní výkon významnou pozici a je na něj nahlíženo jako na prostředek k seberealizaci.

Zkoumání v oblasti WLB se nejprve zaměřovalo na výzkum **ve smyslu negativního vymezení** tohoto pojmu, tj. jaké jsou dopady, pokud koncepci zaměstnavatel neakceptuje.

Některé americké studie se zaměřily právě na dopady, které vznikají tím, že zaměstnavatelé nejsou ochotni zavést opatření pro harmonizaci osobního a pracovního života. Pokud se Work Life Balance koncepce v podniku zanedbává, může dojít k následujícím skutečnostem, které vyplývají z výzkumů **BRANHAM** (2009):

Čtyřicet procent zaměstnanců uvádí, že je jejich zaměstnání extrémně stresující, 26 % zaměstnanců je často nebo velmi často vyčerpaných nebo vystresovaných ve vztahu ke svému zaměstnání, 25 % zaměstnanců považují zaměstnání za největší stresový faktor ve svém životě, náklady na zaměstnance, kteří mají pocit, že pracují pod neustálým stresem mohou vzrůst až na 50 %, až 25 % zaměstnanců si nevyberou dovolenou na kterou mají nárok, protože by nezvládli požadavky, které jsou na ně kladeny, důsledky promarněné pracovní doby zaměstnanců trpící depresí stojí USA 39-41 miliard dolarů ročně, 49 % zaměstnanců, kteří uvedli, že prožívají značné pocity přepracovanosti, se poohlížejí po novém pracovním místě, oproti 30 %, kteří uvedli, že se cítí přepracovaně jen občas, **70 % zaměstnanců nemá pocit vyváženosti osobního a pracovního života** (převažuje pracovní), až 61 % zaměstnanců by bylo ochotných vzdát se peněz za možnost strávit více času s rodinou. Výzkumy byly realizovány v letech **2001-2004** a podíleli se nich výzkumníci **GALINSKY, KIM, BOND a společnosti PricewaterhouseCoopers LLP a NIOSH Group.** (Branham, 2009)

Větší část výzkumů je věnována právě negativnímu vymezení Work Life Balance, např. ROY (2016), WARREN (2015) a další.

Work Life Balance představuje v současnosti významnou strategickou výhodu pro rozvoj firem. Především pro sociální organizace má lidský kapitál nejvýznamnější hodnotu, která se odráží v konkrétní práci s klientem.

V této souvislosti je nezbytné zmínit výzkum o nepřímé reklamě, kterou sladování pro firmy představuje. **Společnost Gallup** se zabývá zjišťováním nejrůznějších dat ve společnostech, aby pomáhala vlastníkům získat potřebné informace o jejich firmě, na jejichž základě je možné efektivněji vyhotovit např. SWOT analýzu vlastního podniku. V souhrnu pak publikují data různých společností pro statistické účely. Z výzkumu z roku 2003 můžeme zjistit, že až 78 % spokojených zaměstnanců doporučuje služby své organizace oproti 13 % nespokojených zaměstnanců, kteří produkty své organizace nikdy nedoporučí. Spokojený zaměstnanec se stává klíčem k úspěchu. (Stewart, © 2010)

Na našem území vzniká v roce 2006 výzkumný projekt „*Svět práce a kvalita života. Vliv změn světa práce na kvalitu života.*“ v rámci programu Moderní společnost a její proměny. Tento projekt vedl Výzkumný ústav bezpečnosti práce. V roce 2007 projekt pokračuje jako mezinárodní vědecký projekt „*Svět práce a kvalita života v globalizované ekonomice*“. (Němec, 2007)

Z konference byly vydány dva sborníky. WLB se v rámci této akce zabýval Otakar NĚMEC se svým příspěvkem: *Typy prorodinné personální politiky –WLB, FFP.* (Němec, 2007)

O něco mladší výzkum společnosti Gallup navazoval na studii společnosti **Macleod** v roce 2009. Studie společnosti Macleod nesla název „*Engaging for Success*“ a naznačuje, že existuje přímá úměrnost mezi angažovaností zaměstnanců a obchodními výsledky. Jedním z cílů této studie bylo **definovat „zaměstnaného zaměstnance“**, je to ten, který: „*prožívá pracovní uspokojení, je zavázaný organizaci, je zapojen do zaměstnání a prožívá pocity sounáležitosti.*“ **Gallup** výzkum rozšiřuje o 12 klíčových prvků angažovanosti zaměstnanců. Angažovaný zaměstnanec si je vědom toho, co se od něj očekává, dostává příležitost to vykonávat, a zároveň to, co dělá, je tím, co umí dělat nejlépe. Každý den by se zaměstnanci měli setkat s takovým jednáním od nadřízených, které jim dává najevo, že se ve firmě počítá s názory každého jednotlivce. (Stewart, © 2010)

Při hodnocení aktuálního stavu zkoumané problematiky musíme vycházet z historie pojmu WLB, která nám naznačuje, že tento pojem byl nejprve spojen s ženami – matkami a jejich slad'ování péče o dítě a kariéry. Touto problematikou se zabývají ve své práci „*Women and Social Citizenship: Continuity and change*“ autorky **UHDE a HAŠKOVÁ** (2009). „*Autorky v knize problematizují statický popis postavení žen a genderových vztahů v komunistických společnostech střední a východní Evropy a poukazují na odlišné diskursy a institucionální kontext obklopující vztahy práce a péče a na odlišnosti v každodenních pracovních a pečovatelských praktikách v průběhu čtyřiceti let trvání komunistického režimu. Jednotlivé kapitoly rozlišují období před i po roce 1989, která byla charakteristická odlišnými vzorci participace žen na trhu práce, institucionálním rámováním kombinace práce a rodiny a politik péče, odlišným postavením sólo rodičů, romských rodin a cizinců. Autorky knihy na tyto procesy nahlíží optikou kontinuity diskursů, praktik a institucí před a po roce 1989, což jim umožňuje doložit, jak složité jsou procesy kulturní a institucionální změny navzdory podstatné proměně společenského a ekonomického systému.*“ (Sociologický ústav AVČR, © 2017)

V roce **2009** v České republice vznikl za podpory evropského sociálního fondu ČR projekt „*Hestia 2 - Podpora realizace partnerství k rodinné politice na místní a regionální úrovni a procesů komunitního plánování v oblasti slad'ování pracovního a rodinného života*“. V rámci projektu vyšla ve stejném roce i informativní brožura. Projekt si dal za úkol rozvířit ve vybraném regionu (Ústecko) společenskou diskuzi a podpořit prorodinnou politiku. (Centrum komunitní práce Ústí nad Labem, 2009, s. 6)

Zapojeným organizacím projekt přinášel pozitivní občanský kredit, zviditelnění veřejnosti a médiím. Cílem bylo představit firmám koncepci WLB, motivovat je k tomu, aby podporovaly rodiny svých zaměstnanců, pracovníě motivovaly a byly atraktivní. Vše probíhalo v návaznosti na regionální procesy komunitního plánování. V rámci projektu byly prezentovány národní i zahraniční zkušenosti a příklady dobré praxe např. německý model uskupení přátelských rodině. Cílovou skupinou projektu byly zaměstnavatelé, kraje, obce, organizace zřízené kraji, obcemi a dále místní partnerství, rodiny a děti, osoby pečující o další závislé členy rodiny a organizace prosazující rovnost žen a mužů. Projekt byl realizován od 1. 8. 2009 do 31. 7. 2011. (Centrum komunitní práce Ústí nad Labem, 2009, s. 6)

V návaznosti na tento projekt vydaly v roce **2010** autorky **SOKAČOVÁ a KOLÁŘOVÁ** publikaci „*Slabikář inovativních nástrojů pro sladování osobního a pracovního života*“. (Sokačová; Kolářová, 2010)

Zaměříme-li se výhradně na tržní průmyslové firmy a zvýšení jejich provozních výnosů, tak se nám nabízí celosvětový výzkum společnosti **HR consultancy Tower Perrins** z roku 2009 do kterého bylo zapojeno více než 600 000 zaměstnanců, který přináší zjištění, že provozní výnosy firem vzrostly o 19,2 % v případě, že podíl angažovanosti jejich zaměstnanců byl vysoký, zatímco společnosti s nízkou angažovaností zaměstnanců snížily své provozní výnosy až o 32,7 %. (Stewart, © 2010)

Prakticky přistoupily k naplňování zásad koncepce Work Life Balance, v souvislosti s výše uvedenými výzkumy, například **firmy Microsoft a Google**, které se snaží vytvořit pro své zaměstnance příjemné pracovní prostředí. Takováto pracoviště jsou efektivnější, inovativní a atraktivnější, to působí blahodárně na pracovní výkon, stejně tak na pracovníkovo cítění a v konečném důsledku na osobní život. (Stewart, © 2010)

Nerovnováha mezi pracovním a osobním životem se projevuje jako distres – jedná se o nesoulad mezi jednotlivými životními rolemi. Touto otázkou se zabývali **LANDY a CONTE v roce 2013**. Vycházejí ze studie z roku 2006 - Kinnunen, Feldt, Geurts a Pulkkinen a studie z roku 2014 Sok, Bloome a Tromp, ti pracují se třemi modely, které vysvětlují vztah mezi prací a osobním životem. Tyto modely byly představeny již v roce 1960 Wilenským. Modely jsou přenos, kompenzace a segmentace. Spokojenost v osobním životě působí pozitivně na sféru pracovního života a naopak. To platí i v negativním vymezení. Model kompenzace přichází s teorií: pokud člověk není spokojen v jedné z oblastí, začne se angažovat v té druhé. Osobní a pracovní život jsou protikladné. (Střelec; Seitl, 2017, s. 75)

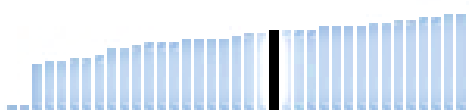
Tématu se věnoval **SUMER a KNIGHT v roce 2001**. Třetí model představuje osobní a pracovní život jako dvě oddělené složky. Ani jeden model nemůžeme označit za platný. Dle názorů **LAMBERTA z roku 1990** mají všechny modely zjevnou validitu a spíše se překrývají, než aby si konkurovaly. U jiných osob dominují různé modely, které jsou ovlivněny osobností člověka a styly vztahové vazby. (Střelec; Seitl, 2017, s. 75)

Výzkum společnosti **Arup Laboratories** (Salk Lake City, USA) uvádí, že zavedením opatření na sladění osobního a pracovního života snížila fluktuaci z 22 % na 11 %. Zaměstnanci oceňují, když se jim snaží jejich nadřazení vyjít vstříc, to všeobecně zvyšuje motivaci, loajalitu a produktivitu.

Celkově se v souvislosti se zvolenými nástroji koncepce Work Life Balance snižují náklady na fluktuaci zaměstnanců (nábor, zaškolení, provozní náklady, snížená produktivita). Takovéto náklady jsou postupně snižovány a jejich snížení je skutečně nutné, protože dle výzkumů společnosti Watson Wyatt mohou tyto náklady představovat 48–61 % z roční mzdy zaměstnance. V této souvislosti zmiňujeme výzkum 20 švýcarských zaměstnavatelů, kteří zjistili, že návrat investic na zřízení Work Life opatření je v průměru 8 % za daný rok. Kanadská federace nezávislých podnikatelů (**CFIB**) zjistila, že díky WLB opatřením se zvýšila produktivita zaměstnanců o 34 %, snížila se nemocnost o 48 % a atraktivita zaměstnavatele se zvýšila o 22 %. (www.pracenaalku.cz, © 2016)

Zlomovým bodem pro Work Life Balance můžeme považovat rok **2011**, kdy **OECD** zařadila Work Life Balance jako jedno z kritérií pro kvalitu života. Významné jsou především zjištění **OECD Better Life Index** z roku 2017, který ukazuje, že České republice dosahuje tato hodnota stupně 7,4. Spokojenější ve sladování je Nizozemsko (9,3); Dánsko (9); Francie (8,9); Španělsko (8,8); Belgie (8,6); Norsko (8,5); Švédsko (8,3); Německo (8,3); Ruská federace (8,1); Irsko (7,9); Finsko (7,9); Lucemburk (7,9); Maďarsko (7,8); Estonsko (7,7); Itálie (7,5); Slovensko (7,5). Země, které si ve sladování vedou hůře, než naše republika (tj. mají nižší stupně než 7,4), jsou: Slovinsko (7,2); Švýcarsko (7,2); Kanada (6,9); Portugalsko (6,9); Řecko (6,7); Rakousko (6,6); Chile (6,6); Polsko (6,5); Brazílie (6,4); Lotyšsko (6,4); Velká Británie (6,2); Nový Zéland (5,8); USA (5,8); Austrálie (5,4); Jihoafrická republika (5,1); Island (4,9); Japonsko (4,8); Korea (4,7); Izrael (4,6). Důležitým aspektem této studie byl také výsledek, že České republice pracuje pouze 6 % zaměstnanců velmi mnoho hodin, to je, ve srovnání s průměrem 13 %, pozitivní zjištění. (OECD, 2017) (OECD, © 2018)

7.4



Graf 6 *Pozice české republiky vůči ostatním zemím dle kritéria bilance práce a života*
(OECD, © 2018)

V roce **2011** vyšla v ČR kvalitní publikace od autorů **Seiwerta LOTHARTA** a **Tracy BRIANA** s názvem „*Jak sladit práci a osobní život*.“ Lothart „*je věhlasným a pravděpodobně nejznámějším evropským odborníkem zabývajícím se novými trendy v problematice řízení času a života. Díky svým progresivním myšlenkám a tezí dosáhl mimořádných mezinárodních úspěchů se svými knihami (prodalo se více než čtyři miliony výtisků v třiceti různých jazycích) a za svou práci získal mnoho poct a ocenění.*“ Tracy Brian „*Je považován za jednoho z nejlepších odborníků na rozvoj osobnosti a školení vedoucích pracovníků. Jeho semináře ročně navštíví zhruba 350 000 účastníků.*“ V knize je popsána koncepce Work Life Balance. Publikace je přínosná především v tom, že prakticky a přehledně prezentuje návod, jak skutečně Work Life Balance dosáhnout a potvrzuje, že je to skutečně možné. (Grada, © 2017)

Rok **2012** přinesl významnou práci, která byla vydána v české a anglické verzi. Její autorkou je Kateřina BOHÁČOVÁ, která se zaměřila na personální řízení a koncepci WLB. Prezentuje pracovníky jako to nejcennější, co mohou zaměstnavatelé „vlastnit“ - z této myšlenky vychází i samotný název práce „*People are the most valuable asset you have : family-friendly provisions in companies*“. Přínos práce spočívá především v tom, že obsahuje vydařený projekt na oblast family-friendly opatření firem a příklady dobré praxe v mezinárodním srovnání Německa, Polska, Švédska a Rakouska. (Boháčová, 2012)

V roce **2013** byl veden projekt: „*Rovnost na Vysočině v kontextu tvorby koncepce rodinné politiky kraje*“. V rámci tohoto projektu byla vydána publikace: „*Náměty konkrétních opatření na podporu rovných příležitostí a sladování pracovního a rodinného života pro firmy*“. Tato publikace představuje sladování pracovního a rodinného života, prezentuje konkrétní opatření, které doporučují zaměstnavatelům na regionální úrovni.“ (Strnad; Skála, 2013, s. 30)

Projekt měl za cíl „*iniciovat místní partnerství aktérů v kraji Vysočina zabývajících se rovností šancí a sladováním pracovního a rodinného života místních obyvatel.*“ (Strnad; Skála, 2013, s. 30)

Koncepcí Work Life Balance se zabývala také **Veronika OČENÁŠKOVÁ** z Filozofické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci. Vydala publikaci „*Ženy v akademických povoláních : osobní a profesní život*“.

Součástí její práce byl i výzkum zaměřený právě na ženy zastávající tento typ povolání. V oblasti WLB byl zaměřen na subjektivní vnímání rovnováhy osobního a pracovního života; dopady práce na partnerský vztah; dopady práce na osobní život; zásahy partnerského vztahu do pracovního života; dopady jiných osobních záležitostí do pracovního života; konflikt rodina-práce (FWC) a konflikt práce-rodina (WFC). (Očenášková, 2015)

V roce **2015** byla uspořádána mezinárodní konference na téma „**Slad'ování soukromého a pracovního života**.“ V rámci konference byla probírána témata: Činnost Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (**EIGE**) v oblasti osvědčených postupů pro slad'ování pracovního, rodinného a osobního života; Sladění práce a péče o zaměstnance v Evropě: formy podpory v členských státech EU; Stát jako tvůrce norem; Souhra rodinných politik a kulturních hodnot ve Švédsku; Doporučení Evropské komise v oblasti slad'ování pracovního a soukromého života; Sladování soukromého a pracovního života: názory evropských institucí pro rovné zacházení; Portugalská národní kampaň k propagaci slad'ování pracovního a osobního života; Rodičovská práva v Rakousku; Zosúlad'ovanie pracovného a rodinného života z pohľadu vnútroštátneho práva Slovenskej republiky; Slad'ování osobního a pracovního života - zkušenost z Maďarska; Slad'ování osobního a pracovního života v Polsku; Slad'ování rodinného a pracovního života - datové zdroje ke zkoumání slad'ování osobního a pracovního života; Vyloučení pracovně právního vztahu podle ust. § 318 zák. 262/2006 Sb., Zákoníku práce a rovnost příležitostí. (Polák; Kvasnicová; Tichá, 2015)

V rámci konference proběhla panelová diskuse na téma: Praxe zaměstnavatelů a zaměstnavatelek aplikujících opatření podporující slad'ování osobního a pracovního života. Bylo pořádáno několik workshopů na téma: Slad'ování ve vědě; Zaměstnavatelé pro slad'ování – možnosti a praxe zaměstnavatelů při zavádění slad'ovacích opatření; Rovné odměňování, rovné zacházení a slad'ování rodinného a pracovního života; Co mohou instituce pro rovné zacházení a ombudsmanské instituce dělat pro lepší slad'ování rodinného a pracovního života? (Polák; Kvasnicová; Tichá, 2015)

Pro bádání v oblasti WLB je významná i publikace autorky Pavly SLAVÍČKOVÉ z roku **2016**, ve které se zabývá **vývojem ženského podnikání**. WLB vychází právě z myšlenek slad'ování osobního a rodinného života žen. Autorka se zabývá otázkami, jako je např. „Ovládnou ženy v 21. století podnikání?; Generace Z - generace nezávislých podnikatelek?; Účetnictví jako součást výchovy žen podnikatelek a dalších. Kniha je profilována na čistě genderový pohled na podnikání a slad'ování života žen podnikatelek. (Slavíčková, 2016)

V souvislosti s tématem žen podnikatelek byla v roce **2016** realizována **srovnávací studie šesti zemí Evropské unie**. Tuto studii vydal Institute of Sociology CAS pod názvem „*Women in management of small enterprises: co-inspiration between social and conventional enterprises to promote equal access to decision-making positions in six European countries: comparative study.*“ Srovnávací studie se zabývala politickým nastavením jednotlivých zemí ve vztahu k ženským manažerským pozicím, příležitostmi a hrozbami pro ženskou kariéru. Nejpřínosnější jsou „příklady dobré praxe“: „*Zkušenosti získané ze srovnání příležitostí a překážek žen v EU konvenčních a sociálních podniků*“. Závěr obsahuje také doporučení jednotlivým zemím. (Maříková; Huchet; Formánková; Křížková, 2016)

Rok **2016** přináší publikaci, která na koncepci WLB nahlíží z pohledu sladění života mužů – otců. Mezi první práce věnující se této tématice můžeme zařadit dílo **Isabelly CRESPI a Elisabetty RUSPINI**. Hlavní i vedlejší autoři práce se zaměřují na muže, otce a na jejich vztah ke koncepci WLB. (Crespi; Ruspini, 2016)

STŘELEČ a SEITL vedli v roce **2017** výzkum týkající se teorie vztahové vazby (teorie dynamiky blízkých vztahů a dospělé vztahovosti). „*Hlavním cílem výzkumu byla komplexní analýza Work Life Balance z pohledu teorie a jednotlivých vazebných stylů s důrazem na rozdíly mezi jednotlivými styly.*“ Tento výzkum v sobě spojuje vyváženost osobního a pracovního života ve vztahu k osobním charakteristikám jednotlivce. Jako jeden z mála výzkumů zachycuje koncepci z psychologického hlediska – ve smyslu individuálního prožívání Work Life Balance.

„*Dle výsledků pociťují rovnováhu mezi prací a osobním životem nejznatelněji osoby s bezpečnou vazbou. Nejvíce se identifikují se svou prací a mají tendenci k autonomii při zvládnutí tlaku autority na Work Life Balance. Jedinci se vztahovou úzkostí se ve větší míře nechávají ovlivnit svými problémy v práci či doma s negativním efektem na druhou sféru. Tlaku autority na Work Life Balance nejčastěji ustupují a podřizují se jí. Osoby se vztahovou vyhybavostí spíše diferencují mezi jednotlivými sférami a staví mezi ně hranice, což se projevuje i jejich odporem vůči tlaku autority na Work Life Balance. Zjištění, týkající se prožívání a pojetí Work Life Balance u osob s různou vztahovou vazbou, prohlubují dosavadní poznatky o souvislostech vztahové vazby v dospělosti a pracovního prostředí.*“ (Střelec; Seitl, 2017, s. 1, 82)

Z psychologického hlediska genderových rozdílů zaznamenává sladování osobního a pracovního života studie autorky **Lindy BRANNON**. Autorka studuje a zaznamenává pohlavní rozdíly v mnoha různých oblastech např. genderové stereotypy; inteligence a kognitivní procesy; emoce; vztahy a další. Pro naše účely je významná část její studie, která se zaměřuje na pohlavní rozdíly v kariéře a práci. Zde autorka rozebírá genderové stereotypy v práci; kariérní příležitosti mužů a žen; bariéry; segregace pohlaví v práci, a především sladování osobního a pracovního života z pohledu gender problematiky. (Brannon, 2017)

V České republice se problematikou Work Life Balance zabývá mnoho výzkumníků ve **vysokoškolských kvalifikačních pracích**. Některé studentské práce lze poznačit za velmi pokrokové až průkopnické. Zkoumanému oboru přinášejí nové poznatky. Většina zmiňovaných prací mají teoreticko-empirickou povahu.

Za velmi významné a kvalitně zpracované považujeme práce z Fakulty sociálních studií a Filozofické fakulty Masarykovy Univerzity v Brně a práce z Filozofické a Právnické fakulty Univerzity Palackého v Olomouci. Výzkumy uchopují koncepci Work Life Balance z mnoha různých úhlů pohledů.

Všeobecně zaměřené výzkumy nalezneme např. v pracích: „*Postoje zaměstnavatelů k potřebám harmonizace práce a rodiny svých zaměstnanců a navrhovaná opatření*“ (Vaňková, 2009); „*Sladování soukromého a pracovního života v kontextu prosazování genderové rovnosti*“ (Hávová, 2013); „*Postoje managementu k harmonizaci práce a rodiny ve vybraných výrobních podnicích v Jihomoravském kraji pohledem personalistů*“ (Strapinová, 2014); „*Work-Life Balance - Harmonizace pracovního a osobního života*“ (Juračková, 2015); „*Harmonizace pracovního a rodinného života žen na manažerských pozicích*“ (Selingerová, 2016); „*Work-life balance benefits poskytované podnikem vedúce k pracovnej spokojnosti*“ (Méhešová, 2017); „*Harmonizace pracovní a soukromé sféry života z pohledu zaměstnanců*“ (Pavlovičová, 2018).

Velmi zajímavé jsou práce, které se koncepcí zabývají v **úzkém vymezení**. Sem můžeme zařadit např.: „*Harmonizace práce a rodiny cizinců zaměstnaných v České republice*“ (Marhonsová, 2013); „*Problematika harmonizace pracovního a rodinného života: Mezinárodní komparace – Česká republika a Finsko*“ (Nádeníčková, 2013); „*Faktory ovlivňující sladění rodinného a pracovního života rodičů osob s mentální retardací*“ (Čechová, 2014); „*Work-life Balance v českém pracovním právu*“ (Balounová, 2016);

V oblasti sociálních organizací a sociální práce jsou to např. práce: „*Sladování rodinného a pracovního života klientek a klientů sociální práce genderovou perspektivou sociálních pracovníků a pracovníků*“ (Gřuňdřelová, 2013); „*Faktory podporující pracovní spokojenost zaměstnanců ve vybrané neziskové organizaci*“ (Polenková, 2014); „*Psychohygienu sociálního pracovníka*“ (Kaczor, 2016); „*Harmonizace rodiny a zaměstnání v organizaci neziskového sektoru*“ (Valentová, 2017); „*Harmonizace rodiny a práce pečovatelek ve velkém a malém městě*“ (Vozdecká, 2017);

4.2 Aktuální stav výzkumu problematiky v sociálních organizacích

V nadnárodní úrovni nalezneme publikaci orientovanou na sociologii práce, organizaci práce a sociální organizace. Jedná se o obsáhlou práci, zabývající se především sociologií práce, organizací a firemní kultury. Autor Tony WATSON zde, mimo jiné, rozebírá sociální organizace, jejich fungování a kulturu. (Watson, 2017)

Významná studie, která se zabývala koncepcí Work Life Balance ve vztahu k pracovníkům v sociálních organizacích, je od autorů **MAROUŠKOVÉ a SEITLA z roku 2014**, která nese název „*Pracovní zátěž, životní spokojenost a rovnováha pracovního a soukromého života zaměstnanců přímé péče v domovech pro seniory v jižních Čechách a Praze*“. Studie byla publikována v časopise **Sociální práce**. Zaměřuje se na pracovníky v sociálních organizacích, jejichž pracovní zařazení je zaměstnanec v přímé péči. Oproti tomu náš výzkum se zaměřuje převážně na vedoucí pracovníky v sociálních organizacích.

Výzkum MAROUŠKOVÉ a SEITLA můžeme popsat následovně: „*Předmětem studie je zjistit, jak vybrané skupiny zaměstnanců v domovech pro seniory vnímají svou psychickou pracovní zátěž a hodnotí životní spokojenost. Druhým cílem je prověřit vzájemné vztahy konstruktů psychická pracovní zátěž, celková životní spokojenost, pracovní spokojenost a WLB, protože na základě teoretických konceptů a předcházejících výzkumů lze předpokládat jejich vzájemnou provázanost... V návaznosti na koncept WLB předpokládáme, že čím více zaměstnanec vnímá množství volného času jako dostatečné, tím méně hodnotí svoji psychickou pracovní zátěž jako významnou. Dostatek volného času zde působí jako jeden z prostředků obnovy fyzických a psychických sil a tím působí i na subjektivní hodnocení pociťované zátěže.*“

... „Cílem studie bylo zmapování psychické pracovní zátěže, životní spokojenosti, pracovní spokojenosti a pociťované rovnováhy mezi osobní a pracovní oblastí u zaměstnanců přímé péče v domovech pro seniory. Zároveň byly zkoumány vztahy mezi vybranými proměnnými ve využitých dotaznících. Data získaná od 90 zaměstnanců přímé péče přinesla trojí základní zjištění. Předně respondenti v rozporu s předpokladem nevnímají svoji psychickou zátěž jako zvýšenou. Za druhé hodnotí v souladu s výzkumným předpokladem svoji životní spokojenost níže oproti populační normě. Konečně, respondenti se alespoň částečně přiklánějí k tvrzení, že prožívají rovnováhu životních oblastí. Výsledky lze ve vztahu k zátěži interpretovat minimálně v jednom směru pozitivně. Přestože se délka praxe u informantů lišila, byly zastoupeny převážně dlouholeté zkušenosti, které mohly vést k adekvátní adaptaci na zátěžové prostředí. Současně je pracovní režim v domovech pro seniory zapojených do studie pravděpodobně natolik přizpůsoben náročným požadavkům činnosti, že kompenzuje případnou zátěž. S ohledem na nižší referovanou psychickou zátěž je také možné předpokládat, že snížená spokojenost v oblasti práce má jiné zdroje než právě psychickou zátěž. Tyto výsledky je však nutné kriticky zhodnotit ve světle dalších zjištění.“ (Maroušková; Seitl, Sociální práce, 1/2014, s. 43-47)

„Studie věnovaná vybraným psychologickým aspektům pozice zaměstnance přímé péče domovů pro seniory přináší informace o aktuální situaci v oblasti životní spokojenosti, pracovní spokojenosti, subjektivně vnímané psychické zátěže a rovnováhy životních oblastí podle konceptu WLB. Podle empirických zjištění je úroveň subjektivně vnímané psychické zátěže u výběrového souboru 90 zaměstnanců přímé péče domovů pro seniory nižší ve srovnání s populační normou. Zaměstnanci přímé péče domovů pro seniory hodnotí svoji celkovou životní spokojenost a pracovní spokojenost v porovnání s běžnou populací níže. Shodně je zaměstnanci níže hodnocena i rovnováha životních oblastí. Potvrzeny byly teoretické předpoklady o vztahu jednotlivých psychologických konstruktů. Nižší psychická zátěž a vnímaná rovnováha životních oblastí podporují celkovou životní spokojenost a pracovní spokojenost. Na vyšší celkovou životní spokojenost, vyšší pracovní spokojenost a nižší percepci psychické zátěže má pozitivní vliv také délka praxe, která je tak jedním z faktorů podporujících adaptaci na náročnou činnost zaměstnanců přímé péče domovů pro seniory. Výsledky studie lze využít při vytváření a ovlivňování pracovních podmínek zaměstnanců přímé péče.“ (Maroušková; Seitl, Sociální práce, 1/2014, s. 49)

Je nutné zmínit, že koncepcí Work Life Balance se více zabývají výzkumy v souvislosti se zvýšením tržní produktivity průmyslových firem. Právě v sociálních organizacích a v pomáhajících profesích nabývá tato koncepce na významu, protože prostřednictvím ní mohou pracovníci účinně čelit mnohdy vyčerpávající práci s klientem. Pracovníci potřebují mnohem více příznivého pracovního prostředí a harmonického osobního života, aby se mohli vypořádat s nároky jejich profese.

V souvislosti s pracovníky v sociálních organizacích a jejich pohledu na koncepci Work Life Balance mohou vycházet také z bakalářské práce „*Problematika týmové spolupráce pracovníků v sociálních organizacích*“ (Pokorná, 2017), kde byla tématu Work Life Balance u pracovníků v sociálních organizacích věnovávána část teorie i výzkumu.

Výzkum byl realizován ve dvou zařízeních, poskytující sociální službu dle § 50, zákona č. 108/2006 – Domovy se zvláštním režimem (DZVR). Výzkum proběhl ve dvou pracovních týmech a celkem bylo zapojeno 8 osob, přičemž se jednalo o vedoucí pracovníky na těchto pracovních pozicích: Vedoucí oddělení DZVR; Vrchní sestra oddělení DZVR (Vedoucí sestra, Vedoucí zdravotnického úseku); Vedoucí sociální pracovník DZVR (Hlavní sociální pracovník) a Vedoucí přímé péče DZVR. (Pokorná, 2017, s. 51-53)

	Pohlaví	Věk	Doba praxe v současném zaměstnání	Doba praxe s vybranou cílovou skupinou (DZVR)
R1	žena	56 let	12 let	12 let
R2	žena	50 let	15 let	15 let
R3	muž	58 let	21 let	21 let
R4	žena	57 let	25 let	38 let

Tabulka 9 Charakteristika informantů týmu A (Pokorná, 2017, s. 53)

	Pohlaví	Věk	Doba praxe v současném zaměstnání	Doba praxe s vybranou cílovou skupinou (DZVR)
R1	žena	53 let	20 let	30 let
R2	žena	47 let	3 roky	20 let
R3	žena	47 let	2 roky	12 let
R4	žena	51 let	25 let	25 let

Tabulka 10 Charakteristika informantů týmu B (Pokorná, 2017, s. 53)

Jakým způsobem přistupují vybraní vedoucí pracovníci k vyváženosti osobního a pracovního života?

„V týmu A jeden dotazovaný pracovník nedokáže vyváženost svého osobního a pracovního života (WLB) posoudit, druhý uvádí, že má vyváženost, ale musel se to cíleně naučit, třetí, uvádí, že vyváženost nemá a čtvrtý uvádí, že v je v každé životní situaci a v každém věku odlišná. R1 uvádí, že jistá vyváženost je u každého z nás, nemyslí si, že si to mohou dovolit všichni, a to především z ekonomického hlediska, které nás vede k tomu, že převažuje pracovní čas. Kdyby měla koncepce WLB fungovat, musely by na to být v republice patřičné podmínky a musely by se zdvihnout příjmy... Myslí si, že WLB může kladně ovlivnit týmovou spolupráci. ...R3 si myslí, že je v práci více než doma. ...R4 se rozpomíná na to, že v mládí chtěl víc času věnovat dětem, teď by to rád vrátil zpět, protože preferoval kariéru před rodinu, uvádí, že svoji práci miluje a stejně tak miluje svůj osobní život. WLB dle jeho názoru „ovlivňuje každého z nás i naši práci“... V týmu B dva pracovníci vyvažují svůj osobní a pracovní život, třetí uvádí, že vyváženost nemá a čtvrtý vystřídal fáze, kdy práce zasahovala do jeho osobního života a také fázi, kdy osobní život výrazně ovlivnil práci. R1 uvádí, že se snaží svoji práci nechávat v práci a nenosí si ji domů... R2 vyváženost nemá. ...R3 si užívá své koníčky a potřebu osobního života, dříve byl víc s dětmi, nyní, vzhledem k jejich věku, má možnost se více věnovat práci, kde bývá i nad rámec pracovní doby. Dříve tento pracovník orientoval čas na rodinu, nyní ji orientuje na práci... R4 si myslí, že u něj převažuje pracovní stránka života nad osobní...Všichni pracovníci si myslí, že týmovou spolupráci WLB ovlivňuje a dodávají, že jen spokojený člověk může odvádět dobrou práci a jen profesně stabilní člověk může žít kvalitním osobním životem. Člověk, který nemá vyváženost se může cítit, dle názoru jednoho z pracovníků, přepracovaný, vyčerpaný, frustrovaný z nedostatku času a ze špatného nastavení priorit.“ (Pokorná, 2017, s. 65-66)

Závěr výzkumu v oblasti Work Life Balance dle autorky: „*Nejrozmanitější názory zastávají pracovníci k vyváženosti svého osobního a pracovního života. Vyplynuly nám tři skutečnosti – pracovníci mají vyváženost, ale museli se ji cíleně naučit, pracovníci nemají vyváženost a v tomto smyslu preferují práci před osobním životem, žádný pracovník nepreferuje osobní stránku života před pracovní. Všichni pracovníci se shodují na tom, že vyváženost osobního i pracovního života významně ovlivňuje týmovou spolupráci. V tomto smyslu zdůrazňují i to, že jen profesně spokojený člověk může žít kvalitní osobní život.*“ (Pokorná, 2017, s. 71)

4.3 Zhodnocení současného stavu jako východisko pro vlastní výzkum

Problematika koncepce Work Life Balance je poměrně novou oblastí, přestože její vývoj postupoval souběžně s vývojem managementu a personálním řízením. Nový pohled managementu na pracovníka nám prostřednictvím mnoha prací a studií dokázal, že právě **pracovník je klíčovým pro rozvoj každého podniku**. Je nezbytné pečovat o jeho sílu. Tu můžeme zachovávat humánním a prosociálním přístupem ke každému jednotlivci v podniku. Konkrétně, nastavovat takové podmínky a zavádět taková opatření, která umožní harmonické podmínky na pracovišti. Zaměstnavatelé musí přistupovat k pracovníkovi jako k osobě se vlastním životem mimo pracovní rovinu a vynasnažit se, aby nastavili co nejoptimálnější podmínky pro zachování a rozvoj pracovníkova osobního života.

Studie v oblasti Work Life Balance se nejdříve zaměřovaly na **negativní vymezení** pojmu, a to ve smyslu, že se zabývaly tím, co nastane, pokud zaměstnavatelé podmínky koncepce Work Life Balance neakceptují. **I v současnosti se většina studií zabývá tímto vymezením**. Work Life Balance byla zkoumána převážně z pohledu zaměstnavatelů a managementu.

Od roku 2001 bylo publikováno poměrně velké množství prací v oblasti obecné problematiky WLB, ale pro vývoj a bádání v oblasti koncepce byl zlomový rok 2011, kdy OECD zařadila bilanci pracovního a osobního života, jako jedno z kritérií kvality života. **Od roku 2011 tomuto hledisku věnuje řada zaměstnavatelů patřičnou pozornost**, ať již přímo (tj. přímým zaměřením na WLB svých zaměstnanců) nebo nepřímo (tj. v rámci nastaveného managementu a personálního řízení organizace).

Koncepcí se stále více začínají zabývat nejen průmyslové firmy, ale i organizace se sociálním zaměřením. Právě v těchto organizacích nabývá koncepce na významu. **Je nezbytné zachovávat harmonizaci osobního a pracovního života především u pracovníků, kteří jsou v přímém kontaktu s klientem.** Jedině tak je možné účinně předcházet negativním faktorům, které hrozí u práce v sociálních organizacích a u pracovníků v pomáhajících profesích. Tímto faktorem je např. stres, přepracovanost, fyzická únava, úplná neschopnost oddělit osobní život od pracovního, syndrom vyhoření a další.

Výzkum v této práci bude směřován právě k pracovníkům v sociálních organizacích, protože tato oblast stále není důkladně probádána. Bude se zaměřovat na konkrétní faktory v sociálních organizacích, které pozitivně ovlivňují harmonizaci osobního a pracovního života. Výzkum by měl dále poskytnout nové, konkrétní a neotřelé názory pracovníků ohledně jejich schopnosti oddělit pracovní život od osobního a nové informace o přístupu organizací, ve kterých vykonávají vybraní pracovníci managery.

5 METODOLOGICKÁ VÝCHODISKA A ZÍSKÁVÁNÍ DAT

Pojem metodologie představuje nauku o metodách a jejich hodnocení. Metodologická východiska představují konkrétní cestu, kterou jsme použili pro náš výzkum. Výzkum můžeme dle MATOUŠKA; aj. (2013, s. 525) vymezit jako „*systematickou formu bádání, která může nabývat řady odlišných podob.*“ (Matoušek; aj.; 2013, s. 527)

Vzhledem k tomu, že předmětem výzkumu jsou osoby s jejich individuálními strategiemi v osobním i pracovním životě, je více než vhodné, tuto problematiku zachycovat pomocí **kvalitativních metod**, neboť kvantitativní metody se v tomto případě jeví jako nedostačující. Výzkum je koncipován takovým způsobem, aby pronikal **do hlubokých lidských motivů, popisoval přirozené chování jedinců v různých situacích osobního a pracovního života a přinesl tak nové názory a pohledy vybraných informantů.**

MATOUŠEK; aj. (2013, s. 528) hovoří o širokém využití kvalitativních metod v sociálních vědách a to zejména „*protože dokáže vyprávět příběh*“. Cílem je zachytit „*vyprávění, co se stalo, kdy, komu a s jakými důsledky.*“ Kvantitativní výzkumy vycházejí také ze skutečnosti, že ve světě nejrůznějších lidských zkušeností existuje pouze **interpretace**. Cílem je získat porozumění a vhled do problému v celé jeho šíři. Tyto myšlenky jsou příznačné pro filozofické směry, ze kterých kvalitativní výzkumy vychází, a to je fenomenologie či konstruktivismus. (Matoušek; aj.; 2013, s. 528) (Švaříček; Šed'ová; aj., 2007, s. 46)

V kvalitativním výzkumu je uplatňován **holistický přístup**, který představuje myšlenku, že vše musí být vnímáno ve vzájemných kontextech. V našem výzkumu to znamená **neoddělitelnost prožitků osobního a pracovního života a stejně tak zachycení celého organizačního kontextu prostřednictvím vybraného informanta z řad vedoucích pracovníků.** (Matoušek; aj.; 2013, s. 528)

Kvalitativní výzkum využívá induktivní logiku. Indukce dokáže vytvářet obecné zákony. Po nasbírání dostatečného množství informací začíná výzkumník odhalovat určité pravidelnosti v zachycených jevech. Na základě těchto pravidelností výzkumník konstruuje novou teorii nebo hypotézy. (Švaříček; Šed'ová; aj., 2007, s. 50) (Gulová, 2011, s. 80)

Pilotáž výzkumu byla realizována prostřednictvím techniky dotazování, metody dotazníků s otevřenými otázkami, s cílem zachytit obecné povědomí o problematice.

Na základě pilotáže byly zjišťovány reakce respondentů, které sloužily pro **optimalizaci hlavního nástroje vlastního výzkumu**. Ve vlastním výzkumu jsme se rozhodli pro užití jedné ze základních technik kvalitativního výzkumu, tj. techniku **dotazování s využitím metody strukturovaného rozhovoru**. Uskupení otázek proběhlo tzv. trychtýřovitým způsobem, který postupuje od jednoho tématu k druhému, a to do té doby, než se otázky jednoho tématu zcela vyčerpají. Cílem bylo dosažení vhledu do světa osoby. Potřebujeme znát její názory, hodnoty, na kterých staví, její subjektivní pocity spokojenosti či nespokojenosti apod. Je to pohled na svět očima dotazovaného, který nám předkládá, jaké významy přisuzuje určitým jevům (fenoménům) okolo sebe. Pro **triangulaci** dat je dále použito výsledků dotazníkového šetření výzkumu MAROUŠKOVÉ a SEITLA (Sociální práce, 1/2014, s. 43-47), které bylo provedeno pomocí tří metod – Meisterova dotazníku pracovní zátěže, Dotazníku životní spokojenosti a Škály životních oblastí. (Matoušek; aj.; 2013, s. 529) (Sociologický ústav AV ČR, Sociologická encyklopedie, 2018)

Informanti v našem výzkumu prezentovali svoje názory, pocity i zkušenosti. Zachycovali jsem nejen to, co si informanti o dané problematice myslí, ale také to, jak o ní přemýšlí, jakou volí charakteristiku a popisy konkrétních situací v osobním i pracovním životě. Při prvním zpracování dat byla použita **transkripce**. V rámci **analýzy** dat bylo uskutečněno **otevřené kódování**, které text rozděluje na jednotky, vzniklé kódy se poté slučují do podkategorií, které obsahují také vlastnosti i dimenze zkoumaných jevů. (Gulová, 2011, s. 81) (Hendl, 2008, s. 208)

Po otevřeném kódování následovalo **kódování axiální**, ve kterém proběhlo zpřesnění a ujasnění vztahu mezi jednotlivými kategoriemi. Z těchto kategorií potom za pomoci **selektivního kódování** vychází **centrální kategorie**, která je nadřazená ostatním kategoriím a slouží ke **generaci zakotvené teorie**. Cílem byla generace zakotvené teorie (grounded theory). Tuto metodu vyvinul STRAUSS a GLASER v roce 1976, přičemž se dále přikláníme k tvorbě zakotvené teorie, kterou dále rozpracovával STRAUSS samostatně. (Gulová, 2011, s. 82) (Hendl, 2008, s. 243)

Z důvodu redukce obsahu práce jsou transkripce a jednotlivé úrovně kódování součástí práce jako **Příloha č. 3**.

5.1 Přístupy v současném výzkumu problematiky

Koncepce Work Life Balance je v současnosti velmi aktuálním tématem, které je možné zkoumat z různých úhlů pohledů. Právě proto považujeme za nezbytné bádání v oblasti sociálních organizací a sociální práce, ve které bylo realizováno pouze malé množství výzkumů. Výzkumy současnosti přistupují, z velké části, k problematice především ze sociologického hlediska (se zaměřením na genderová specifika) či z hlediska personálního řízení podniku.

Roviny zkoumání problému problematiky Work Life Balance můžeme sledovat na mikro, mezo a makro úrovni. Výzkumy na úrovni **mikro** se zabývají jednotlivými individuálními příběhy a strategiemi. Zkoumají jedince a interakci jedince s nejbližším okolím. Konkrétní výzkumy představují individuální volby mužů a žen a jejich osobní preference rodiny nebo práce. Zabývají se také individuálními strategiemi sladování. (Polák; Kvasnicová; Tichá, 2015, s. 76-78)

Výzkumy na **mezo** úrovni neboli střední úrovni obecnosti se zaměřují na sladění práce a rodiny v organizacích nebo institucích. Konkrétně sem můžeme řadit výzkumy programů sladění práce a osobního života konkrétních organizací, opatření, která organizace pro sladění používají, vliv firemní kultury na postavení žen a mužů. Na této úrovni jsou důležitými tématy také diskriminace na pracovišti a odměňování. (Polák; Kvasnicová; Tichá, 2015, s. 76-78)

Makro úroveň představuje zkoumání kulturních norem a hodnot společnosti, nastavení veřejné politiky a trhu práce. Makro úroveň představuje konkrétní výzkumy, které se snaží popsat, analyzovat a srovnávat nastavení sociálních politik jednotlivých zemí, zaměřují se na dvoupříjmové modely rodiny, na jednotlivých úrovních se pak zabývají tématy jako je péče o dítě, dělba práce mezi rodiči apod. Další typy výzkumů na makro úrovni se zabývají institucemi rodinné politiky, a to až na konkrétní témata jako je např. počet dětí umístěných do mateřské školy ve vztahu k WLB. (Polák; Kvasnicová; Tichá, 2015, s. 76-78)

V našem výzkumu jsme se rozhodli použít kombinaci mezo a mikro úrovně. Výzkum zaznamenává individuální přístup jednotlivce k problematice koncepce Work Life Balance. Jsou zkoumány jeho **individuální strategie** pro sladování osobního a pracovního života, konkrétní strategie, které používá a také **individuální preference** (dobrovolná či nedobrovolná) osobního nebo pracovního života, současně, se výzkum zaměřuje i na organizace a **strategie jedince v roli vedoucího pracovníka.**

Postup výzkumu jsme rozčlenili dle HANZLA (2014, s.75): stanovení cíle výzkumu, stanovení výzkumných otázek; stanovení dílčích cílů a dílčích výzkumných otázek; získávání dat; transkripce (přepis, převod); první poznámkování (memoing); segmentace (rozebírání na části); kódování, metakódování; opětovné poznámkování (second memoing); postihování vztahů mezi kategoriemi; vytváření struktury příběhu; interpretace zkoumaných dat.

5.2 Cíle výzkumu a stanovení výzkumných otázek

Hlavní cíl výzkumu:

Analyzovat individuální strategie vybraných vedoucích pracovníků, směřující k dosahování rovnováhy mezi jejich osobním (rodinným) a pracovním životem a komparovat přístupy těchto pracovníků k zachování rovnováhy mezi osobním (rodinným) a pracovním životem v roli vedoucího pracovníka.

Hlavní výzkumné otázky:

1. Jaké individuální strategie a postoje, směřující k dosahování rovnováhy mezi osobním (rodinným) a pracovním životem, zaujímají vybraní vedoucí pracovníci? (ČÁST A)
2. Jakým způsobem přistupují vybraní vedoucí pracovníci k zachování rovnováhy mezi osobním (rodinným) a pracovním životem při výkonu role vedoucího pracovníka v sociální organizaci? (ČÁST B)

Operacionalizace hlavního cíle a hlavních výzkumných otázek na dílčí výzkumné cíle a dílčí výzkumné otázky:

ČÁST A

<i>Dílčí výzkumné otázky</i>	<i>Dílčí cíle</i>
<i>Jaké osobní charakteristiky a životní postoje zaujímají vybraní informanti jaké změny ve vztahu k WLB jim přinesl partnerský vztah a rodičovství?</i>	Popsat individuální životní strategie informantů a analyzovat vztah mezi sladčováním osobního a pracovního života (WLB), rodičovstvím a partnerským vztahem.
<i>Jakou podobu a průběh mají konflikty WFC a FWC a čím jsou způsobeny?</i>	Zhodnotit prožívání konfliktů mezi osobním a pracovním životě (FWC) a mezi pracovním a osobním životem (WFC).
<i>Jaký vztah existuje mezi prožíváním volného času a WLB a jaké WLB techniky aplikují vybraní informanti?</i>	Objasnit vztah mezi prožíváním volného času a WLB a analyzovat aplikované WLB techniky.

Tabulka 11

Dílčí výzkumné cíle a dílčí výzkumné otázky (ČÁST A)

ČÁST B

<i>Dílčí výzkumné otázky</i>	<i>Dílčí cíle</i>
<p><i>Jaké osobnostní charakteristiky zaujímají informanti v roli vedoucích pracovníků, jaké používají strategie a nástroje pro dosažení WLB a spokojenosti podřízených zaměstnanců?</i></p>	<p>Popsat osobnostní charakteristiky, strategie a nástroje, které vybraní vedoucí pracovníci používají pro dosažení WLB a spokojenosti zaměstnanců.</p>
<p><i>Jak ovlivňují specifika výkonu práce v sociálních organizacích pracovní stránku života a WLB?</i></p>	<p>Zhodnotit rozsah ovlivnění pracovní stránky života vybranými specifickými faktory, které působí při výkonu práce v sociálních organizacích a objasnit jejich vztah k WLB.</p> <p>Vybrané specifické faktory:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Zachovávání profesionálního vztahu mezi pracovníkem a klientem – Feminizace oboru – Charakteristika pomáhající profese – Délka a rozvržení pracovní doby (dle OECD) – Rovnost pohlaví při výkonu práce (dle OECD)
<p><i>Jaké sladovací nástroje a prorodinná opatření používají sociální organizace a v jakém rozsahu vnímají supervizi a koncepci WLB jako prevenci negativních psychosociálních jevů?</i></p>	<p>Analyzovat sladovací nástroje a prorodinná opatření v sociálních organizacích a objasnit přístupy organizací k supervizi a WLB jako prevenci negativních psychosociálních jevů.</p>

Tabulka 12

Dílčí výzkumné cíle a dílčí výzkumné otázky (ČÁST B)

5.3 Charakteristika vybraných sociálních organizací

Do našeho výzkumu byly vybrány **domovy pro seniory, domovy se zvláštním režimem a domovy pro osoby se zdravotním postižením**. Tyto tři služby představují sociální organizace, které je možné mezi sebou porovnávat, a to vzhledem k charakteru poskytované služby.

Uvádíme pouze charakteristiku vycházející ze zákona o sociálních službách, z důvodu zachování anonymizace zařízení. Žádné ze zařízení zapojených do výzkumu si nepřálo být konkrétně uváděno či zmiňováno.

Pro naše výzkumné účely je dostačující charakteristika dle zákona a také informace, že se vždy jednalo o **zařízení střední velikosti**, a to vzhledem k celkovému počtu pracovníků i uživatelů služby. Celkem bylo zapojeno **5 zařízení**, z nichž bylo vybráno **13 informantů dle odpovídajícího pracovního zařízení**.

Domovy pro osoby se zdravotním postižením (§ 48, zákon č. 108/2006 Sb.)

„V domovech pro osoby se zdravotním postižením se poskytují pobytové služby osobám, které mají sníženou soběstačnost z důvodu zdravotního postižení, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné fyzické osoby.

Služba obsahuje tyto základní činnosti: poskytnutí ubytování, poskytnutí stravy, pomoc při zvládnutí běžných úkonů péče o vlastní osobu, pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu, výchovné, vzdělávací a aktivizační činnosti, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, sociálně terapeutické činnosti, pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.

Nezapatřeným dětem se v domovech pro osoby se zdravotním postižením poskytuje osobní vybavení, drobné předměty běžné osobní potřeby a některé služby s přihlédnutím k jejich potřebám. Osobním vybavením se rozumí prádlo, šatstvo a obuv; některými službami se rozumí stříhání vlasů, holení a pedikúra. Nezapátenost dítěte se pro účely tohoto zákona posuzuje podle zákona o státní sociální podpoře.

V domovech pro osoby se zdravotním postižením může být vykonávána ústavní výchova, výchovná opatření nebo předběžná opatření podle zvláštních právních předpisů.

Pro výkon ústavní výchovy nebo předběžného opatření v domovech pro osoby se zdravotním postižením platí s ohledem na specifické potřeby osob se zdravotním postižením přiměřeně ustanovení zákona o výkonu ústavní výchovy nebo ochranné výchovy ve školských zařízeních o právech a povinnostech dětí umístěných ve školských zařízeních pro výkon ústavní výchovy; právu ředitele takového zařízení povolit dítěti pobyt mimo zařízení, zakázat nebo přerušit návštěvu osob odpovědných za výchovu nebo jiných osob v zařízení, být přítomen při otevření listovní nebo balíkové zásilky dítětem, převzít od dítěte do dočasné úschovy cenné předměty, finanční hotovost nebo předměty ohrožující výchovu, zdraví nebo bezpečnost dítěte, povolit dětem starším 15 let cestovat do místa pobytu bez dozoru a zastoupit dítě v běžných záležitostech; povinnosti ředitele takového zařízení seznámit dítě s jeho právy a povinnostmi, dát příslušnému soudu podnět ke zrušení ústavní výchovy, pominuly-li důvody pro její nařízení, podat soudu podnět na prodloužení ústavní výchovy, vyžaduje-li to zájem dítěte, podávat informace o dítěti zákonným zástupcům nebo opatrovníkovi a orgánu sociálně-právní ochrany dětí na jejich žádost, projednat předem opatření zásadní důležitosti se zákonnými zástupci nebo s opatrovníkem dítěte, nehrozí-li nebezpečí z prodlení, informovat o nadcházejícím propuštění dítěte ze zařízení příslušný obecní úřad obce s rozšířenou působností, propustit dítě mladší 15 let pouze v doprovodu osob odpovědných za výchovu; nároku na kapesné a jeho výši.“

Domovy pro seniory (§ 49, zákon č. 108/2006 Sb.)

„V domovech pro seniory se poskytují pobytové služby osobám, které mají sníženou soběstačnost zejména z důvodu věku, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné fyzické osoby.

Služba obsahuje tyto základní činnosti: poskytnutí ubytování, poskytnutí stravy, pomoc při zvládnutí běžných úkonů péče o vlastní osobu, pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, sociálně terapeutické činnosti, aktivizační činnosti, pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.“

Domovy se zvláštním režimem (§ 50, zákon č. 108/2006 Sb.)

„V domovech se zvláštním režimem se poskytují pobytové služby osobám, které mají sníženou soběstačnost z důvodu chronického duševního onemocnění nebo závislosti na návykových látkách, a osobám se stařeckou, Alzheimerovou demencí a ostatními typy demencí, které mají sníženou soběstačnost z důvodu těchto onemocnění, jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné fyzické osoby. Režim v těchto zařízeních při poskytování sociálních služeb je přizpůsoben specifickým potřebám těchto osob.

Služba obsahuje tyto základní činnosti: poskytnutí ubytování, poskytnutí stravy, pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu, pomoc při zvládnutí běžných úkonů péče o vlastní osobu, zprostředkování kontaktu se společenským prostředím, sociálně terapeutické činnosti, aktivizační činnosti, pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a při obstarávání osobních záležitostí.“

5.4 Výběr a charakteristika informantů

V našem výzkumu jsme se rozhodli použít **kombinaci mezo a mikro** úrovně dle současných přístupů ke zkoumání problematiky Work Life Balance. Výzkum zaznamenává individuální strategie jednotlivce k problematice koncepce Work Life Balance. Jsou zkoumány jeho konkrétní postoje pro sladění osobního a pracovního života, konkrétní chování, které uplatňuje a také individuální preference (dobrovolná či nedobrovolná) osobního nebo pracovního života, současně, se výzkum zaměřuje i na organizace a jejich strategie, které osoba ve vedoucí pozici používá pro své zaměstnance k zachování harmonizace osobního a pracovního života.

Právě z tohoto důvodu byli vybráni vedoucí pracovníci, kteří jsou jako jediní kompetentní odpovídat na obě uvedené úrovně.

Mezi vedoucí pracovníky ve vybraných sociálních organizacích patří zaměstnanci na pozicích: **vedoucí** (příp. ředitel) **organizace**; **vedoucí přímé obslužné péče**; **vedoucí sociální pracovník** (příp. vedoucí sociálního úseku); a **vedoucí zdravotnického úseku** (příp. vrchní sestra). V některých zařízeních odpovídali také **vedoucí jednotlivých oddělení**.

Z důvodu ochrany dat nebudou ve specifikacích informantů uvedeny jejich konkrétní pracovní pozice, ani přímé spojení s konkrétní organizací, protože by mohlo dojít k deanonymizaci, která byla informantům garantována.

Jedná se o výzkum zaznamenávající velmi citlivé údaje. Plná anonymizace je v tomto případě nezbytná. Pro účely naše výzkumu je důležitá skutečnost, že se jedná o vedoucí pracovníky na uvedených pracovních pozicích. S ohledem na cíl výzkumu je dostačující zaznamenat individuální strategie jednotlivce a jeho strategie ve vedoucí pozici, bez ohledu na to, o jakou organizaci se jedná a také bez ohledu na to, co vypovídají jeho/její kolegové. Pokud by toto opatření nebylo učiněno, mohlo by dojít k identifikaci pracovníka jeho přímým kolegou, a to zejména na základě zjišťovaných údajů o jeho/jejím věku, věku a počtu dětí, délce praxe, době v současném zaměstnání a dalších specifických údajích.

Číselné údaje týkající se věku a délky praxe v současném zaměstnání i celkové praxe v sociálních organizacích byly zjištěny na začátku dotazování. Jednalo se o přesný číselný údaj. Pro zpracování v našem výzkumu je dostačující údaj v rozmezí +/- 5 let. Opět je takto učiněno za účelem maximální ochrany poskytnutých dat.

Označení informanta	Pohlaví	Pracovní pozice	Věk	Délka praxe v současném zaměstnání	Délka praxe v sociálních organizacích
IN 1	Žena	Vrchní sestra / Vedoucí zdravotnického úseku	46-50 let	11-15 let	16-20 let
IN 2	Žena	Vedoucí úseku přímé obslužné péče	46-50 let	11-15 let	11-15 let
IN 3	Žena	Vedoucí/Ředitel zařízení	41-45 let	6-10 let	16-20 let
IN 4	Muž	Vedoucí sociální pracovník	36-40 let	< 5 let	11-15 let
IN 5	Žena	Vedoucí/Ředitel zařízení	41-45 let	6-10 let	11-15 let
IN 6	Žena	Vedoucí sociální pracovník	36-40 let	< 5 let	16-20 let
IN 7	Žena	Vrchní sestra / Vedoucí zdravotního úseku	41-45 let	6-10 let	11-15 let
IN 8	Muž	Vedoucí / Ředitel zařízení	56-60 let	11-15 let	21-25 let
IN 9	Žena	Vedoucí sociální pracovník	26-30 let	< 5 let	< 5 let
IN 10	Žena	Vedoucí sociální pracovník	31-35 let	6-10 let	6-10 let
IN 11	Žena	Vrchní sestra / Vedoucí zdravotnického úseku	26-30 let	< 5 let	6-10 let
IN 12	Muž	Vedoucí úseku přímé obslužné péče	36-40 let	< 5 let	11-15 let
IN 13	Žena	Vedoucí sociální pracovník	36-40 let	< 5 let	6-10 let

Tabulka 13 Základní charakteristika informantů

Pracovní pozice	Označení informantů
Vedoucí zařízení / Ředitel	IN 3 IN 5 IN 8
Vrchní sestra / Vedoucí zdravotnického úseku	IN 1 IN 7 IN 11
Vedoucí sociální pracovník	IN 4 IN 6 IN 9 IN 10 IN 13
Vedoucí úseku přímé obslužné péče	IN 2 IN 12

Tabulka 14 *Seskupení informantů dle pracovní pozice*

Soubor informantů byl složen ze 39 % z vedoucích sociálních pracovníků, 23 % zastupovali vedoucí / ředitelé zařízení a se stejným procentuálním podílem byly zapojeny i vrchní sestry / vedoucí zdravotnického úseku, 15 % podíl zastupovali vedoucí přímé obslužné péče. Ženy v souboru informantů představovaly 77 %, muži 23 %.

5.5 Etické aspekty výzkumu

Předpokladem etického a legálního výzkumu je, aby byla respektována právní úprava garantující **ochranu osobních údajů**. V České republice je tato úprava řešena zákonem č. 101/2000 Sb., **o ochraně osobních údajů**. V rámci mezinárodních smluv jsme dále vázáni nařízením o ochraně osobních údajů (angl. General Data Protection Regulation neboli **GDPR**), které jsme přijali v květnu roku 2018. (Matoušek; aj., 2013, s. 529); (Škorníčková, © 2019)

V průběhu výzkumu jsme se řídili uvedeným zákonem a respektovali opatření, která tyto organizace přijaly v rámci GDPR ochrany.

Autoři PRŮCHA a ŠVAŘÍČEK (2009, s. 89, 93) uvádí, že s „rostoucím počtem výzkumných prací a s aplikací mnoha nových přístupů a metod zvyšuje riziko narušování morálních norem a pravidel, jak při realizaci výzkumu, tak při publikování jeho výsledků. Autoři proto argumentují, že i v české pedagogické vědě je žádoucí zformulovat a přijmout etický kodex... V zemích, v nichž je pedagogický výzkum silně rozvinut a má velký počet pracovníků, již etické kodexy existují. Je tomu tak zejména v USA, Velké Británii, Německu, Nizozemsku aj. Etické kodexy zde byly vypracovány v asociacích sdružujících pedagogické výzkumníky, jakými jsou Americká asociace pedagogického výzkumu (American Educational Research Association – AERA) nebo Britská asociace pedagogického výzkumu (British Educational Research Association – BERA). Tyto asociace mají velký počet členů (např. AERA sdružuje asi 6 000 výzkumníků), a již z tohoto důvodu se objevuje možnost výskytu neetického chování jednotlivců, a zvyšuje se tudíž potřeba mít k dispozici etické normy.“

Na základě výše uvedeného navrhli autoři koncepci oblastí, kterými by se etický kodex v pedagogických vědách měl zabývat. Tyto kategorie jsou použitelné i pro výzkum v sociálních vědách a sociální práce. Jedná se o oblast důvěrnosti a anonymity; získání poučeného souhlasu s výzkumem; zpřístupnění závěrečné zprávy účastníkům a další etické aspekty související s publikací výzkumu. (Průcha; Švaříček, 2009, s. 95-102)

V oblasti **anonymity a důvěrnosti** došlo k našemu prohlášení a ubezpečení informantů, že jejich jméno nebude spojeno s žádnou konkrétní výpovědí a také, že nebudou zveřejněny žádné informace, které by pracovníka jednoznačně identifikovaly. Ve vztahu k celé organizaci došlo k témuž.

S konkrétními informanty, a také s celou organizací, byly uzavřeny smlouvy o účasti ve výzkumu a o zpracování poskytnutých dat. Tyto smlouvy představují **informovaný souhlas**. Originály smluv, vzhledem k jejich primárnímu účelu ochrany konkrétních informantů, nebudou součástí této práce. Informanti vyjádřili souhlas s pořízením zvukového záznamu, ale jeho uchování bylo sjednáno pouze do doby transkripce dat.

Podpisem smluv došlo ke změně předpokládaného souhlasu na informovaný souhlas, protože souhlas s účastí ve výzkumu uzavřel každý informant sám za sebe, nikoliv jeho nadřízený (ředitel celé organizace) za něho a současně mu byly poskytnuty všechny potřebné informace.

Před zahájením byli informanti poučeni o účelu výzkumu, jeho očekávaném trvání, průběhu, byli poučeni o možnosti odstoupit od účasti ve výzkumu, byli poučeni o výhodách, které jim účast výzkumu přináší a bylo jim sděleno, že za účast ve výzkumu jim nenáleží finanční odměna. Zároveň jim byla poskytnuta příležitost k dotazování na různé aspekty týkající se výzkumu a byly jim poskytnuty odpovědi. (upraveno dle zásad MŠMT, © 2013-2019)

Po skončení rozhovoru byla každému informantovi nabídnuta možnost získat závěrečné výsledky výzkumu elektronickou cestou. Výzkum byl proveden s **respektem** ke každému informantovi a dalším jedincům, kteří se na průběhu výzkumu podíleli. **Dbali jsme na to, abychom nezpůsobili žádnému účastníkovi újmu při získávání, zpracování i interpretaci dat.**

6 ANALÝZA

Po sběru dat následovala **transkripce**, která je součástí práce jako **Příloha č. 3**. Analýza dat proběhla prostřednictvím otevřeného kódování, ve kterém byly ručně přiřazovány kódy k jednotlivým výpovědím. Tyto kódy se vzájemně propojily prostřednictvím axiálního kódování. To přineslo vytvoření podkategorií, které byly dále prostřednictvím selektivního kódování seskupeny do kategoriích hlavních. V textu je dále pracováno s kategoriemi hlavními, které představují proměnné. Tyto kategorie vznikly na základě kódů, ty jsou v textu ponechány v závorkách a pro práci představují koncepty. Indikátory, na základě, kterých vznikaly jednotlivé kódy, jsou úryvky částí přepsaného textu, které byly při analýze parafrázovány.

V následujícím textu jsou seskupeny odpovědi informantů na základě kódů do vzniklých kategorií.

6.1 Část A

Kategorie: Osobní charakteristika, životní hodnoty a cíle

IN 1

IN 1 se popisuje jako pečlivá rozhodná, zodpovědná, pracovitá a dochvilná (*osobnostní vlastnosti pozitivní: pečlivost, rozhodnost, zodpovědnost, pracovitost, dochvilnost*). Ve svém životě považuje za nejdůležitější spokojenost (*nejdůležitější je spokojenost*), přičemž této odpovědi klade dvojitý důraz. Jejím krátkodobým cílem je prohlubování kvalifikace (*pracovní cíl*) a za dlouhodobý cíl považuje udržení současné pracovní pozice (*pracovní cíl*).

IN 2

IN 2 je tolerantní, energická, nebojí se změn a má přirozenou autoritu (*pozitivní vlastnosti – tolerance, energičnost, flexibilita, autorita*). Za nejdůležitější považuje svoji rodinu (*nejdůležitější je rodina*). Svoje životní cíle nerozděluje na krátkodobé a dlouhodobé. Uvádí pouze jeden cíl, a to dokončit „školu“, a to letos nebo příští rok (*pracovní i osobní cíl*).

IN 3

IN 3 se popisuje jako naslouchající, nevyhledávající konflikty a současně introvertní a energická (*pozitivní vlastnosti – naslouchání, nekonfliktnost, introverze, energičnost*). Ve svém životě považuje za nejdůležitější zdraví (*nejdůležitější je zdraví*). Tuto skutečnost zvýrazňuje slovem „jednoznačně“. Za krátkodobý cíl považuje péči o zdraví a harmonické soužití s partnerem (*osobní cíl*) a za dlouhodobé považuje dosahování spokojenosti a vnitřního klidu (*osobní cíl*).

IN 4

IN 4 se popisuje jako hodný, empatický, „nad věci a splachovací“. Jsou pro něj důležité vztahy mezi lidmi a má rád férové jednání a chování (*pozitivní vlastnosti – hodný, empatický, umí se povznést a přes některé věci přenést, dbá na kvalitní vztahy a férové chování a jednání*). Za nejdůležitější ve svém životě považuje život samotný, rodinu, přátele, humor a práci (*nejdůležitější je život samotný, rodina, přátelé, humor a práce*). Za krátkodobý cíl ve svém životě považuje uskutečnit dovolenou v zemích bývalé Jugoslávie, mít dítě a pořídít si osobní automobil (*osobní cíl*). Za dlouhodobý další dovolenou v zemích bývalé Jugoslávie a potom už jen sociální jistoty (*osobní cíl, sociální jistoty*). Snaží se příliš neplánovat. Dodává, že „*Třeba budeme mít se ženou dalšího syna nebo dceru... pořídíme druhou motorku... pořídíme ke stáří rodinný domek se zahrádkou... třeba dostudují všeobecnou zdravotní ,sestru‘*“ (*snaží se neplánovat, otevřená budoucnost, nástin vizi*).

IN 5

IN 5 je veselá, optimistická, rychlá a energická. Miluje lidi. (*pozitivní vlastnosti – veselost, optimismus, rychlost, energičnost, milující lidi*). Za nejdůležitější v životě považuje spokojenou a zdravou rodinu a přátele (*nejdůležitější je zdravá a spokojená rodina a přátelé*). Jejím krátkodobým cílem je dovést děti do dospělosti a zachovat si stabilní rodinné a přátelské vztahy (*osobní cíl*). Dále naučit se anglický jazyk (*osobní cíl, v kontextu může být i pracovním*). Za dlouhodobý cíl má stanoveno začít podnikat v oblasti vzdělávání, zachovat si rodinu a přátelské vztahy, udržet si fyzickou aktivitu a stát se starostkou městského obvodu (*osobní cíl, pracovní cíl – jiná práce*).

IN 6

IN 6 je čestná, pracovitá, cílevědomá, racionální. Je sportovní typ, má ráda zvířata a přírodu (*pozitivní vlastnosti – čestnost, cílevědomost, racionalita, sportovní založení, láska ke zvířatům a přírodě*). V životě je pro ni nejdůležitější rodina, osobní svoboda, zdraví a životní spokojenost (*nejdůležitější je rodina, osobní svoboda, zdraví a životní spokojenost*). Jejím krátkodobým cílem je udržení současné práce (*pracovní cíl*), mít spolehlivého partnera (*osobní cíl*) a zdokonalit se ve sportu – lyže, freeride, snowboard (*osobní cíl*). Za dlouhodobý cíl si stanovuje cestování a splacení osobního vozu (*osobní cíle*).

IN 7

IN 7 je pracovitá, cílevědomá, komunikativní a tvořivá. Dále se popisuje jako organizačně schopná a otevřená novým nápadům. Je klidná. Umí vyjádřit vlastní názor, umí pochválit i pokárat (*pozitivní vlastnosti – pracovitá, cílevědomá, komunikativní, tvořivá, organizačně schopná, klidná, umí vyjádřit vlastní názor, umí pochválit, pokárat*). Má problémy v komunikační oblasti před větší skupinou lidí a má problémy učit se novým věcem v technické oblasti (*negativní vlastnosti/schopnosti – komunikační problémy před skupinou, učit se technickým věcem*). Za nejdůležitější považuje být zdravá, šťastná a spokojená a být s rodinou, přáteli. Být spokojena v pracovní oblasti a vytvářet hodnoty, které zůstanou dalším generacím (*nejdůležitější je zdraví, štěstí, spokojenost, rodina, přátelé, práce, hodnoty pro další generace*). Za krátkodobý cíl má stanoveno naučit se pořádně cizí jazyk a osvojit si komunikační dovednosti (*osobní cíl*) (*pracovní cíl*). Za dlouhodobé považuje výchovu dětí, aby v životě obstály a aby byly šťastné a spokojené (*osobní cíl*), aby měla spokojený partnerský a rodinný vztah (*osobní cíl*) a stejně tak, aby v práci „vše fungovalo“ a aby byli personál i uživatelé spokojeni (*pracovní cíl*).

IN 8

IN 8 se popisuje jako týmový pracovník, který je optimistický a kreativní (*pozitivní vlastnosti – týmový, optimistický, kreativní*). Smysl života vidí ve vykonávání dobrých skutků a dodává, že nic jiného si s sebou z tohoto světa neodnesme (*nejdůležitější jsou dobré skutky*). V dlouhodobém i krátkodobém horizontu je jeho cílem humanizovat zařízení sociálních služeb a jejich organizaci (*pracovní cíl*). V dlouhodobém horizontu má za cíl dostat se do důchodu (*osobní cíl*).

IN 9

IN 9 je upřímná, otevřená, občas upovídaní, ale to až poté, co se s lidmi seznámí, jinak poukazuje na svoje komunikační problémy. Někdy se cítí zákeřná nebo nespravedlivá, přičemž na těchto vlastnostech pracuje. Uvádí, že by na svých vlastnostech měl pracovat a rozvíjet se. Uvádí, že přes svůj nízký věk má mnoho zkušeností. V životě prožívá rychlé změny. Nemůže se zcela charakterizovat. Za svoji typickou vlastnost považuje upřímnost (*pozitivní vlastnosti – upřímnost, otevřenost, upovídanost po seznámení, rozvíjí se, mnoho zkušeností, změny v životě, důraz na upřímnost*) (*negativní vlastnosti – nespravedlivá, zákeřná, komunikační problémy*). Za nejdůležitější považuje rodinu (*nejdůležitější je rodina*). V krátkodobém horizontu si rozšiřuje vzdělání, za účelem lepší práce v zahraničí (*pracovní cíl*). V dlouhodobém horizontu chce založit rodinu (*osobní cíl*), pořídit si dítě (*osobní cíl*) a začít žít rodinným životem (*osobní cíl*).

IN 10

IN 10 je cílevědomá, samostatná, oblíbená v kolektivu, vstřícná a občas uspěchaná (*pozitivní vlastnosti – cílevědomost, samostatnost, oblíbenost, vstřícnost*) (*negativní vlastnosti – uspěchanost*). Ve svém životě považuje rodinu, a to na základě myšlenek Adolpha Kolpinga: „První, co člověk v životě najde, poslední, za čím natáhne ruku, nejcennější, co v životě má, je rodina“ (*nejdůležitější je rodina*). V krátkodobém horizontu si plánuje dovolenou (*osobní cíl*), chce zorganizovat chod na pracovišti, aby byly zajištěny dovolené a zajištěny potřebné služby klientům (*pracovní cíl*). V dlouhodobém horizontu plánuje realizaci samostatného bydlení, hypotéku, kariérní růst, zajistí chod domácnosti a věnovat se členům rodiny a podporovat je v jejich plánech (*osobní cíle*).

IN 11

IN 11 je cílevědomá, snaživá a přísná (*pozitivní vlastnosti – cílevědomá, snaživá*) (*negativní vlastnosti – přísná*). Za nejdůležitější považuje v životě zdraví, rodinu a vyrovnanost (*nejdůležitější je zdraví, rodina a vyrovnanost*). V krátkodobém horizontu chce dosahovat pracovních úspěchů, stabilizace a posunu (*pracovní cíl*). V dlouhodobém horizontu chce přírůstek do rodiny a dosahovat rodinné harmonie (*osobní cíl*).

IN 12

IN 12 má rád spravedlnost, svobodu a životní vyváženost (*hodnoty které oceňuje – spravedlnost, svoboda, životní vyváženost*). Uvádí, že je rodině založený, rád pomáhá tam, kde je to nutné, ale nenechá se zneužívat. Rád cestuje, poznává a užívá si života. Pracovat chce jedině tam, kde má pracovní náplň smysl a kde vidí posun u sebe i u ostatních. Za nejdůležitější považuje žít dobrý život (*nejdůležitější je žít dobrý život*). V krátkodobém horizontu je jeho cílem narození dcery, svatba, další dítě (*osobní cíl*), stabilizace v práci (*pracovní cíl*), dokončení rekonstrukce domu, cestování (*osobní cíl*). Mezi dlouhodobé řadí: udělat rodinu šťastnou, zabezpečit ji, cestovat (*osobní cíl*), vzdělávat se (*osobní cíl*) (*pracovní cíl*) a posouvat se v pracovních schopnostech (*pracovní cíl*).

IN 13

IN 13 se popisuje jako pozitivní cholerik s vysokým pracovním nasazením. Je milá, přátelská, přizpůsobivá a snaží se být nekonfliktní (*pozitivní vlastnosti – pozitivní cholerik, s vysokým pracovním nasazením, milá, přátelská, přizpůsobivá, snaha o nekonfliktnost*). Za nejdůležitější považuje zdraví a lásku v rodině a u přátel (*nejdůležitější je zdraví a láska v rodině a u přátel*). Jejím krátkodobým cílem je uskutečnit zahraniční dovolenou, zhubnout a dokončit rekonstrukci domu, dopomoci nemocným rodičům důstojně žít (*osobní cíl*), naučit se anglicky (*osobní cíl*) (*pracovní cíl*) a motivovat dceru, aby se rozhodla pro svatbu (*osobní cíl*). V dlouhodobém horizontu chce zajistit dceři kvalitní start pro studium, koupit si byt, urovnat zneprátelené vztahy v rodině, vyladit si psychickou stránku a naučit se pozitivně přijímat sám sebe (*osobní cíl*). Chce také více cestovat s rodinou (*osobní cíl*).

Kategorie: Dosahování životní spokojenosti a kvalita života

IN 1

Za úspěch v osobním životě považuje šťastnou rodinu (*osobní úspěch je šťastní rodina*). Úspěch v pracovním životě pro ni znamenají peníze a finanční zajištění (*pracovní úspěch je finanční zajištění*). Dle její výpovědi, upřednostňuje úspěchy v osobním životě, zejména rodinu (*upřednostnění osobního úspěchu, rodiny*). Životní spokojenost prožívá v pracovní i osobní rodině, osobní a rodinnou oblast označuje slovem „doma“ (*životní spokojenost – v pracovní i osobní rovině*). Dále dodává, že prožívá pracovní uspokojení (*pracovní uspokojení*) a stejně tak má kvalitně uspořádané rodinné vztahy (*rodinné uspokojení*). Na otázku, týkající si životní nespokojenosti, a toho, co se v životě nedaří, odpovídá „nevím“ (*životní nespokojenost – neví, neodpovídá*). Celkově je s kvalitou svého života spokojena (*spokojenost s kvalitou života*), dodává, že k životu přistupuje s pokorou a trpělivostí (*kvalitu života lze zlepšit pokorou, trpělivostí*), a to zejména vzhledem k životním cílům a přáním.

IN 2

Za úspěch v osobním životě považuje úspěch jejich dětí (*osobní úspěch – úspěch dětí*). V pracovním životě pro ni úspěch znamená každá maličkost, protože svoje povolání považuje za velmi náročné, a právě z tohoto důvodu oceňuje vše, co se podaří (*pracovní úspěch – vše, co se podaří*). Přednost dává osobním úspěchům, protože rodina je podle ní vždy na prvním místě (*upřednostnění osobního úspěchu*). V životě prožívá spokojenost, protože má kladný vztah s rodiči i vlastními dětmi. (*životní spokojenost – rodina a děti*). V tom spatřuje smysl svého života (*smyslem života jsou rodina a děti*). Nespokojenost v životě prožívá tehdy, když se setkává s „lidskou hloupostí“, jindy ne (*životní nespokojenost – střet s lidskou hloupostí*). Celkově svůj život hodnotí jako kvalitní a je s ním spokojena (*kvalita života – ano, kvalitní, spokojená*).

IN 3

Za úspěch v osobním životě považuje IN 3 dobrý pocit (*osobní úspěch – dobrý pocit*). V pracovním životě pro ni představuje úspěch splnění cílů, které si předurčila (*pracovní úspěch – dosažení vytyčených pracovních cílů*). Neupřednostňuje žádné z těchto úspěchů, a dále dodává: „mám to vyvážené...padesát na padesát“. Také zmiňuje, že v práci se vnitřně realizuje a doma se věnuje svojí rodině (*neupřednostnění žádného z obou druhů úspěchů*). V životě se cítí úspěšně a dosáhla všeho, co si předurčila (*životní spokojenost – pocit úspěšnosti*). V osobním životě má ještě nesplněné sny (*životní spokojenost – dosažení životních cílů*) (*životní nespokojenost – dosažení dalších cílů v osobním životě*). Trápí ji problematické vztahy v rodinných vztazích se svými rodiči (*životní nespokojenost – problematické mezigenerační vztahy ve vlastní rodině*). Dodává, že podmínky, které jí život nastolil byly náročné, i přesto se snaží nalézat „ostrůvky klidu, bezpečí a pohody“ (*kvalita života – náročné podmínky, které překonává, snaha o dosažení harmonie*). V životě prožívá spokojenost, je spokojená sama se sebou (*kvalita života – prožívá vnitřní spokojenost*). Vykonává pouze to, s čím vnitřně souhlasí. Nespokojena je s vnějším prostředím svého života, které nemůže změnit, takže se snaží ho nevnímat, neřešit. (*kvalita života – zaměření na činnosti, se kterými je vnitřně ztotožněna, nespokojenost s vnějším prostředím, snahy o překonání nespokojenosti*).

IN 4

IN 4 popisuje ve vztahu k osobním úspěchům svoje pocity. Znamenají pro něj potěšení, pohladí ho na duši a udělají mu radost (*osobní úspěch – potěšení, pohlazení po duši, radost*). Pracovní úspěchy ho naopak pohladí po egu a může si říct: „Super! Zvládl jsem to.“ (*pracovní úspěch – pohlazení po egu, dosažení vytyčeného cíle*). Přednost dává osobním úspěchům, a to z toho důvodu, že ve stáří chce raději vzpomínat co (a s kým) úžasného prožil než na to, jaké byly jeho pracovní úspěchy (*upřednostnění osobních cílů, prožitků osobního života*). V životě je spokojen, protože má vše, co potřebuje (*životní spokojenost – dosahuje, spočívá v pocitu dostatku*). V životě se mu nedaří dokončit studium (*životní nespokojenost – dokončení studia*). Kvalita života je dle jeho slov „perfektní“ a spokojen je „maximálně“ (*kvalita života perfektní, spokojenost maximální*).

IN 5

Osobní úspěchy přináší IN 5 pocit štěstí a pocit spokojenosti sama se sebou (*osobní úspěch – štěstí, spokojenost se sebou*). Pracovní úspěchy jí přináší pocit, že se vydala správným směrem, že pomáhá druhým lidem a že to, co dělá, má smysl (*pracovní úspěch – správný směr, uspokojení z pomoci, uspokojení z nalezení smyslu*). Ve svém životě preferuje osobní úspěchy. Pokud je spokojená a šťastná v osobním životě, tak „má kde brát“ a jediné potom se může soustředit na svoji práci. Dodává, že obráceně to nefunguje. Její podmínkou je tedy být šťastná v rodině, aby mohla dobře odvádět svoji práci (*upřednostnění osobních cílů, které podmiňují soustředěnost v práci a kvalitu odváděné práce, opačně to nefunguje*). Ve svém životě je spokojena téměř ve všech oblastech. Spokojenost nalézá v tom, co má a v tom, co umí. Dále je spokojena se svojí rodinou, výbornými vztahy, s okruhem svých přátel, na které se může obracet v případě potřeby a také s nimi tráví volný čas. Spokojenost prožívá v práci, která ji baví a naplňuje. Nalézá ji i ve sportu. Je spokojena se svým zdravím (*životní spokojenost – dosahuje, spočívá v tom, co má a co umí, v rodině, ve vztazích a přátelích, kteří ji pomohou, se kterými tráví volný čas, prožívá spokojenost v práci, sportu a zdraví*). Nespokojenost prožívá v oblasti jazykových schopností, uvádí: „*nejde mně naučit se anglicky*“. Současně tuto oblast považuje za jedinou, se kterou je nespokojena a nedaří se jí (*životní nespokojenost – obtížné učení angličtiny*). Ve svém životě je naprosto šťastná a spokojená. Znovu dodává, že je to způsobeno zdravím, zdravou a šťastnou rodinou, přáteli i prací. Za kvalitu svého života je vděčná a prožívá štěstí (*kvalita života – ano, štěstí a spokojenost, zdraví, rodina, přátelé, práce, vděčnost a štěstí*).

IN 6

Úspěchy v osobním životě vnímá jako životní pohodu a smysl života (*osobní úspěch – životní pohoda a smysl života*). Úspěchy v pracovním životě pro ni také znamenají významnou hodnotu, protože je výkonnostním typem člověka (*pracovní úspěch – významná hodnota, výkonnostní typ člověka*). Přednost dává osobním úspěchům, protože ty jí zasahují do všech sfér života (*upřednostnění osobních cílů, protože prostupují všechny ostatní sféry života*). V životě je spokojena se svojí prací a se svým životním stylem, který popisuje jako úměrný svým možnostem. Je spokojena s výchovou dítěte a daří se jí udržovat si dobrý vzhled. Je spokojená se svým dítětem (*životní spokojenost – pracovní oblast, životní styl, výchova dítěte, dítě samotné, udržování dobrého vzhledu*).

Nespokojena je v partnerském životě, na kterém se snaží pracovat a v rodinném životě ve vztazích s orientační rodinou (*životní nespokojenost – partnerský život, vztahy s orientační rodinou*). Uvádí, že za kvalitu svého života „se nemusí stydět“ a za to vděčí svému aktivnímu a pozitivnímu přístupu k životu. Ve svém životě se jí daří uspokojovat většinu potřeb (*kvalita života – za svůj život se nemusí stydět, je aktivní, pozitivní, uspokojuje většinu svých potřeb*).

IN 7

Úspěch považuje IN 7 za důležitý faktor (*osobní úspěch – je důležitý*). V osobním životě pro ni představuje faktor seberealizace (*osobní úspěch – seberealizace*). Pokud má dobrý pocit ze svého chování tak v něm pokračuje (*osobní úspěch – po jeho prožití opakuje chování, které k němu vede*). Její úspěchy se násobí podporou rodiny a přátel (*osobní úspěch se násobí podporou rodiny a přátel*). Říká: „Když je člověk úspěšný, ostatní jsou na něj pyšní, děti mají vzor, jak také být úspěšné a co všechno je pro úspěch nutné udělat“. Úspěch vnímá jako vzor pro chování svých dětí a zdroj pýchy (*osobní úspěch – představuje vzor, zdroj pýchy*). O úspěších hovoří v obecné rovině. Pracovní úspěchy považuje za osobně důležité (*pracovní úspěch – je důležitý*). Chce v práci sloužit jako vzor (*pracovní úspěch – být vzorem*). Pracovní úspěch pro ni představuje motivaci, respekt, pocit štěstí a vytváření dobrého jména organizace. Dále je to pocit, že je prospěšná a na své pracovní pozici je zaslouženě (*pracovní úspěch – motivace, respekt, pocit štěstí, dobré jméno organizace, pocit prospěšnosti, pocit zasloužení si pracovního místa*). Pracovní úspěch popisuje jako spokojenost a pocit, že se člověk do práce těší (*pracovní úspěch – spokojenost, pocit těšení se do práce*). Přednost dává „asi“ osobnímu úspěchu. Odůvodňuje to následovně: pokud je člověk šťastný v osobním životě souvisí to s prožíváním štěstí v pracovním životě. Považuje za nutné obě oblasti vyvažovat, protože se vzájemně ovlivňují v mnoha aspektech. Sama poukazuje na ovlivnění v psychické oblasti (*upřednostnění „asi“ osobních, jen osobně šťastný člověk může být spokojen v práci, důležitá je vyrovnanost, aby mohlo dojít k souladu v dalších aspektech, zejména v psychické oblasti*). Ve svém životě je spokojena s tím, jaké vytváří hodnoty – tj. výchovu dětí, výchova psa, spokojený rodinný život, cestování, sport a rekonstrukce bydlení (*životní spokojenost – výchova dětí, výchova psa, rodina, cestování, sport, rekonstrukce*). Nespokojenost prožívá v neschopnosti učit se novým věcem a nedaří se jí udržet dobrý vztah a komunikaci s bývalým manželem (*životní nespokojenost – neschopnost učit se novým věcem, komunikace a vztah s exmanželem*).

Celkově je se svým životem spokojená a nic zásadního by neměnila. Přála by si mít více peněz na urychlení rekonstrukce bydlení a také na cestování, při kterém by poznávala země a získávala zážitky (*kvalita života – spokojena, neměnila by, přála by si více peněz na rekonstrukci, cestování*).

IN 8

Úspěchy v osobním životě vnímá jako vnitřní pokoj, radost z práce, radost z rodiny. Dodává, že osobní život nelze oddělovat od pracovního (*osobní úspěch – vnitřní pokoj, radost z práce, radost z rodiny, nelze oddělovat od pracovního*). V práci je pro něj úspěchem vidět spokojené zaměstnance a také jeho vnitřní pokoj (*pracovní úspěch – spokojení zaměstnanci, vnitřní pokoj*). Neupřednostňuje žádné z úspěchů, dodává, že je nelze oddělovat (*neupřednostňuje žádný z úspěchů, neodděluje*). Za celkový úspěch považuje vnitřní klid. Spokojen je s tím, že se mu daří realizovat nastavené cíle. Je spokojen s klidem v rodině. V práci je spokojen s postupnou humanizací prostředí v jeho zařízení (*životní spokojenost – vnitřní klid, realizace cílů, klid v rodině, postupná humanizace prostředí v jeho organizaci*). Nespokojen je s tím, že mu někteří zaměstnanci občas nerozumí, v tom, co po nich požaduje, i přes několikeré vysvětlení (*životní nespokojenost – nepochopení zaměstnanců, opětovné vysvětlování*). Se svým životem je „docela“ spokojen, protože po něm zůstává vykonané dílo v oblasti jeho rodiny i v oblasti sociálních služeb (*kvalita života – docela spokojen, zůstávají po něm hodnoty doma i v sociálních službách*).

IN 9

Úspěchů v osobním životě si váží. Představují pro ni úspěch v rodině, významné události, narození dětí, svatby, promoce, stavbu domu. Dále když se podaří věci v domácnosti, na domě. Za osobní úspěch považuje každý úspěch, který nesouvisí s prací (*osobní úspěch – váží si jich, jsou to úspěchy v rodině, významné události, stavba domu, podařené věci v domácnosti, na domě*). Úspěch v pracovním životě pro ni představuje poděkování, pochvala. Úspěch v pracovním životě vnímá jako něco, co se podaří a dokáže je vnímat, pokud na ně poukazují její kolegové nebo pokud jí je ukazují její klienti. Pokud jsou klienti spokojeni je to zpětná vazba, že dělá věci správně. Potom i sama sebe považuje za úspěšnou v práci (*pracovní úspěch – poděkování, pochvala, podařené věci, poukázání kolegů, poukázání klientů, spokojení klienti, zpětná vazba*). Neupřednostňuje ani jeden z obou druhů úspěchů a považuje je za související (*neupřednostňuje žádný z úspěchů, jsou související*).

Úspěch je pro ni vždy dobrým pocitem, ale poukazuje i na důležitost rovnováhy „aby se člověku jakžtakž dařilo doma i v práci“ (*životní úspěch je dobrý pocit, je důležité WLB*). V životě je spokojená, je pracovně zdatná a na vedoucí pozici, má dokončení vzdělání a váží si sama sebe (*životní spokojenost – spokojená, v pracovní oblasti, ve vzdělávací oblasti, váží si sama sebe*). Nespokojena je v zaměstnání, ze kterého chce odejít. Vadí jí, že se tato skutečnost veřejně ví (*životní nespokojenost – v zaměstnání, to, že kolegové znají její záměr s odchodem*). Pracovní stránka života je pro ni obtížná, a to snižuje kvalitu jejího osobního života. Snaží se o střídmy pohled. Práci vnímá tak, že „bude“ a za horší považuje nespokojenost nebo neúspěch v osobní oblasti (*kvalita života – obtížná pracovní stránka, snížení kvality života, práce si neváží tolik jako osobní oblasti*).

IN 10

Úspěch v osobním životě pro ni představuje šťastné manželství, celková životní spokojenost, každý den mít úsměv na tváři a také to, že si člověk může dovolit věnovat drobné finanční obnosy na dobročinný účel, aniž by ho to zasáhlo ve finančním rozpočtu (*osobní úspěch – manželství, životní spokojenost, úsměv, možnost darovat obnos na dobročinné účely, aniž by to bylo znát v rozpočtu*). Za pracovní úspěch považuje kariérní růst, osobní ohodnocení, prémie z motivačního fondu a dobré každoroční i průběžné hodnocení (*pracovní úspěch – kariérní růst, osobní ohodnocení, prémie, každoroční i průběžné hodnocení*). Přednost nedává žádným z úspěchů, představují u ní vyvážený stav. V práci je spokojená a dodává „kdo si zamiloval svou práci, vyhrál půl života“, je spokojena v osobním i pracovním životě a dodává, že u ní oba dva „druhy životů“ představují vyvážené misky vah (*upřednostnění – žádný z nich, vyvážený stav, spokojenost v práci, spokojenost v osobním životě, oba dva vyvážené*). Spokojená je v životě se svými koníčky, které ji naplňují. Vnitřně ji naplňuje obohacování druhých lidí, pohoda, klid, nadhled i informace. Spokojena je při realizaci koníčků, zejména s jejich kreativním zaměřením a také je spokojena s tím, jak ji druzí v této činnosti oceňují, obdivují (*životní spokojenost – koníčky, vnitřní naplnění z obohacování druhých, pohoda, klid, nadhled, informace, kreativní koníčky, ocenění druhých v oblasti koníčků*). Nespokojenost a smutek cítí ve své životě, když se setkává s lidskou bezohledností, např. v MHD, hospody plné opíjejících se, lidé bloumající po městě a vybírající popelnice. To jsou věci, které ji trápí. Je nespokojena se sociálními problémy a lidskou bezohledností.

Snaží se lidem dávat příklad, přispívat na sbírky Armády spásy, starším lidem otevírat dveře apod. (*životní nespokojenost – z bezohlednosti lidí, sociálních problémů, snaží se jít příkladem, přispívat na Armádu spásy*). Celkově je se svým životem spokojená, ale dodává, že vždy je co zlepšovat. Zde se IN 10 řídí citátem Mariana Kuffy, který pracuje s lidmi na okraji společnosti: „...že člověk celý život skládá maturitní zkoušku z jednoho jediného předmětu a tím je láska. Na konci života se dozví, jestli odmaturoval nebo ne.“ V životě považuje za podstatné mít rád druhé lidi, jedině tak lze změnit svět (*kvalita života – celkově je spokojena, snaží se druhým lidem dávat lásku a mít je ráda, aby změnila svět*).

IN 11

Za úspěch v osobním životě považuje zázemí, stabilní rodinnou situaci, komfortní materiální zabezpečení rodiny jako je auto a dům (*osobní úspěch – zázemí, rodina, materiální zabezpečení*). Za úspěch v pracovním životě považuje fungující organizaci a spokojenost personálu, aktivní přístup mezi kolegy, spokojenost klientů v zařízení s následnou možností poskytnutí paliativní péče (*pracovní úspěch – spokojenost personálu, fungující organizace, aktivní přístup, spokojenost klientů, možnost poskytování paliativní péče*). Neupřednostňuje žádný z cílů, protože mají svoji posloupnost. Nelze ani jeden z úspěchů upřednostnit. Lze pouze udržovat vyrovnanou misku vah, jinak člověk ztratí oba typy úspěchů (*upřednostnění – žádný z nich, vše má svoji posloupnost, můžeme se snažit pouze udržovat vyrovnanou misku vah*). V životě je prozatím spokojena jen se svým já, daří se jí být dobrým člověkem, a to považuje za nejdůležitější (*nejdůležitější je být dobrý člověk*) (*životní spokojenost – se sebou samou, být dobrý člověk*). V životě je matkou, manželkou, dcerou, vnučkou, kamarádkou a manželkou, žije v domě, má bakalářské vzdělání, snaží se dokončit magisterské, vlastní 2 auta, motocykl. Má dceru. Je zdravá, a to považuje za největší úspěch (*životní spokojenost – spokojenost s životními rolemi, se vzděláním, s materiálním zajištěním, s dcerou – ta je její největší úspěch*). Nespokojena je neustále s něčím, ale představuje to pro ni motivaci jít kupředu. Nikdy není tak nespokojena, aby si dovolila stěžovat. Nedaří se jí měnit lidi, aby byli lepší (*životní nespokojenost – neustále s něčím, využívá to jako motivaci, nikdy není tak nespokojena, aby si dovolila stěžovat, nedaří se jí měnit lidi k lepšímu*).

IN 12

Úspěchem v osobní rovině je pro něj naplnění života (*osobní úspěch – naplnění života*). V pracovní rovině je pro něj úspěchem seberealizace (*pracovní úspěch – seberealizace*). Oba úspěchy považuje za důležité a provázané. Pokud se mu nebude dařit v práci nebude mít spokojený osobní život i naopak. Aby dobře pracoval, musí relaxovat (*upřednostnění – žádný, oba provázené, spokojenost v osobní rovině ovlivňuje pracovní rovinu a naopak, navíc aby dobře pracoval, musí relaxovat*). V osobní rovině je spokojen se zakládáním rodiny, budováním místa k žití pro své děti a s větším množstvím času na odpočinek (*životní spokojenost v osobní rovině – daří se mu budovat rodinu, místo k žití a mít více času na odpočinek*). V pracovní oblasti je spokojen s posunem v kariéře, protože nyní pracuje blíže svému bydliště odpočinek (*životní spokojenost v pracovní rovině – posun v kariéře, práce blíže domova*). Nespokojený je se svou životosprávou, ale snaží se ji změnit, jízdou na kole do práce. Nedaří se mu v komunikaci s bratrem a v motivování svých prarodičů k udržení kvalitního života a soužití (*životní nespokojenost – nespokojený s životosprávou, snaží se jezdit na kole, nedaří se mu v komunikaci s bratrem, v motivování prarodičů k udržení kvalitního života a soužití*). Se svým životem je celkově spokojen, ale potřebuje pracovat na oblastech, ve kterých se mu nedaří (*kvalita života – je spokojen, snaží se pracovat na oblastech, kde se mu nedaří*).

IN 13

Za úspěch v osobním životě považuje cokoliv malého, co se jí podaří. Úspěch v osobní rovině jí přináší štěstí, pocit radosti a harmonii (*osobní úspěch – cokoliv malého, co se podaří, přináší jí štěstí, radost a harmonii*). Úspěch v pracovním životě pro ni představuje motivaci a osobní růst (*pracovní úspěch – představuje pro ni motivace a osobní růst*). Nechce upřednostňovat žádný z úspěchů, uvádí, že v životě dosahuje rovnováhy, ale pokud by měla nutně volit, zvolila by osobní úspěchy, ty by vždy upřednostnila (*upřednostnění – nechce upřednostňovat, snaží se o rovnováhu, ale pokud by musela, upřednostní osobní*). IN 13 je spokojena a daří se jí vnášet do jídelníčku rodiny racionální prvky, omezuje negativní emoce, nepanikaří a nedělá radikální závěry. Naučila se nepomlouvat a nesoudit. S pokorou přijímá životní výzvy a je nesmírně ráda za dceru, partnera a za jejich vzájemnou věrnost. Daří se jí vytvářet bydlení dle jejích představ. Je spokojena s tím, že jsou její rodiče opět spolu.

Daří se jí pravidelně cvičit a omezila nakupování (*životní spokojenost – jídelníček rodiny, omezení negativních emocí, žádné radikální závěry, partner a jeho věrnost, vytváření bydlení, její rodiče jsou opět spolu, pravidelní cvičení, omezení nakupování*). Nedaří se jí v oblasti bydlení, kdy nejsou zcela realizovány její představy. Má také nevyjasněné vztahy v rodině a s přáteli. Občas má nedostatečně harmonickou psychickou stránku osobnosti (*životní nespokojenost – bydlení není dle jejích představ, nevyjasněné vztahy v rodině a s přáteli, nedostatečně harmonická psychická stránka osobnosti*). Svůj život hodnotí pozitivně. Ve svém životě má bezpečné místo, kam se vrací, kde ji přijímají takovou, jaká je a může být sama sebou. Má práci a dítě. Může sportovat, jezdit na výlety a celkově vyjadřuje spokojenost (*kvalita života – spokojena, má bezpečné místo doma, kde ji bezpodmínečně přijímají, má práci, dítě, může sportovat, jezdit na výlety*).

Kategorie: Rodičovství

IN 1

IN 1 je rodičem (*rodičovství – ano*). Má dva dospělé syny (*rodičovství – dospělé děti*). Změnu v osobním životě, v souvislosti s nastalým rodičovstvím, shledává ve vyšší zodpovědnosti a vyšší míře starostí, zejména o zajištění blaha svých dětí. (*změny při rodičovství os. život dříve jsou zodpovědnost, starost*). Pro pracovní kariéru znamenalo její rodičovství odložení postupu v kariéře (*změny při rodičovství prac. život dříve jsou odložení postupu v kariéře*). Nyní její rodičovství neovlivňuje její pracovní život (*změny při rodičovství prac. život nyní – neovlivňuje*), protože její děti jsou dospělé. Ovlivnění osobního života rodičovstvím v současnosti, neuvádí. (*změny při rodičovství os. život nyní – neuvádí*)

IN 2

IN 2 je rodičem, má dospělou dceru i syna (*rodičovství – ano, dospělé děti*). Změny, které nastaly v jejím osobním životě, když se stala rodičem, se jí těžko popisují, neví, jak je má uchopit. Nakonec je popisuje jako celkovou změnu (*změny při rodičovství os. život dříve – celková změna*). Jedinou změnou, která nastala v jejím pracovním životě je odchod ze zaměstnání na mateřskou dovolenou, jinak ke změnám nedošlo (*změny při rodičovství prac. život dříve – odchod na MD*).

V současnosti nedochází k vlivu jejího rodičovství na osobní život (*změny při rodičovství os. život nyní – žádné*). Stejně tak nedochází k vlivu jejího rodičovství na pracovní život, uvádí, že se může plně věnovat práci i studiu (*změny při rodičovství prac. život nyní – žádné, může se věnovat práci a studiu*).

IN 3

IN 3 je rodičem (*rodičovství – ano*), má dvě děti (chlapce) ve věku 9 a 12 let (*rodičovství – dvě děti, z toho jedno do 10 let, druhé 12 let*). Změnu v osobním životě prožívá ve vztahu ke své orientační rodině, která se musela smířit se skutečností, že již nebude mít tolik času na to, aby jim pomáhala (*změny při rodičovství os. život dříve – změny ve vztahu k orientační rodině, nedostatek času na pomoc orientační rodině*). Změny v pracovním životě také nastaly. Musela opustit zaměstnání, pět roků pečovala o dítě a poté si našla novou práci, přesto IN 3 uvádí, že ji rodičovství pracovním nijak neovlivnilo (*změny při rodičovství prac. život dříve – opuštění zaměstnání, odchod na MD, hledání nového zaměstnání, uvádí, že ji to neovlivnilo*). Rodičovství pro ni v současnosti znamená odpovědnost za výchovu, psychický i fyzický vývoj dětí (*změny při rodičovství osobní život nyní – odpovědnost*). Rodičovství pro ni znamená naplnění a vnitřní radost a také možnost sdílet intelektuální myšlenky. Oceňuje společně trávený čas s dětmi. V rodičovství vidí smysl života přesahem do budoucnosti (*rodičovství je smysl života*). V dětech vidí sama sebe i svého partnera. Snaží se vnímat jedinečnost svých dětí, soustředit se na individuality i tužby dětí, které jsou věkem měněny (*rodičovství hluboce prožívá, vnímá, soustředí se*) (*změny při rodičovství prac. život nyní – neuvádí*).

IN 4

IN 4 je rodičem (*rodičovství – ano*). Má devítiletého syna (*rodičovství – jeden syn do 10 let*). Když se stal rodičem nastaly v jeho životě „normální změny“, které spočívaly ve zvýšené míře péče o dítě a zvýšená péče o manželku. (*změny při rodičovství os. život dříve – zvýšená péče o dítě, zvýšená péče o manželku*). V jeho pracovním životě nenastaly žádné změny (*změny při rodičovství prac. život dříve – nenastaly*). V současnosti vnímá rodičovství pozitivně. Přináší mu běžné starosti ohledně výchovy a vzdělávání dítěte. Nemyslí si, že by rodičovství nějakým způsobem (radikálně) ovlivňovalo jeho osobní nebo pracovní života (*změny při rodičovství osobní život nyní – pozitivní ovlivnění, běžné starosti ohledně výchovy, nedochází k radikálnímu ovlivnění*) (*změny při rodičovství prac. život nyní – nedochází k radikálnímu ovlivnění*).

IN 5

IN 5 je rodičem (*rodičovství – ano*). Má syna ve věku 18 let a dceru ve věku 16 let (*rodičovství – dospívající syn i dcera*). Změny, které nastaly, když se stala rodičem, popisuje jako velké. Nejednou začala milovat někoho více než sebe. Tato změna jí přinesla zodpovědnost, kterou za děti má. Zodpovědnost prožívala jako „ohromující“. Děti se v tu chvíli staly smyslem jejího života to přetrvává tak až do současnosti (*změny při rodičovství os. život dříve – velké změny, přesun lásky ze sebe na děti, ohromující zodpovědnost, nalezení smyslu života*). Pro její pracovní život rodičovství změnu nepředstavovalo, protože kariéru začala budovat až po dětech (*změny při rodičovství prac. život dříve – žádná změna, kariéra po dětech*). V současnosti na její život rodičovství působí stejně jako předtím. Děti jsou pro ni největší štěstí a smysl života, a to také díky výbornému vztahu, který spolu mají (*změny při rodičovství osobní život nyní – nalezení smyslu života, stále obrovská změna, stále ohromující zodpovědnost, výborný vztah s dospívajícími dětmi*) (*změny při rodičovství prac. život nyní – neuvádí*).

IN 6

IN 6 je rodičem (*rodičovství – ano*), má sedmiletou dceru (*rodičovství – jedna dcera do 10 let*). Když se stala rodičem, její život se změnil ve všech aspektech a dostal jiný smysl (*změny při rodičovství os. život dříve – změna ve všech aspektech, jiný smysl*). V pracovním životě došlo ke ztrátě zaměstnání a k ukončení studia na vysoké škole (*změny při rodičovství prac. život dříve – ztráta zaměstnání, ukončení studia na VŠ*). V současné době se snaží rodičovství vnímat tak, jaké skutečně je. Pociťuje vděčnost za to, že má zdravé, hodné a chytré dítě. Zmiňuje, že má vhodnou pracovní dobu ve vztahu k péči o dítě a také jí vypomáhá bývalý manžel a jeho rodina (*změny při rodičovství osobní život nyní – vděčnost, vhodná pracovní doba pro péči o dítě, vypomáhání exmanžela a jeho rodiny*). Rodičovství v současnosti neovlivňuje její pracovní život (*změny při rodičovství prac. život nyní – nejsou*).

IN 7

IN 7 je rodičem (*rodičovství – ano*). Má dva vlastní chlapce ve věku 16 a 9 let a současně má dvě nevlastní dospělé děti od manžela (chlapec 23 let a dívku 21 let) (*rodičovství – dva chlapci vlastní, jeden do 10 let, druhý dospívající, dvě nevlastní dospělé děti*). Když se stala rodičem, změna nastala v pocitu štěstí, ve větší zodpovědnosti a ve větší potřebě tolerance. Také začala mít méně času na svoje koníčky (*změny při rodičovství os. život dříve – pocit štěstí, zodpovědnost, tolerance, méně času na koníčky*). V pracovní oblasti také nastaly změny – zde IN 7 upřednostnila kariéru a lituje, že se nemohla druhému dítěti věnovat po celou dobu mateřské, protože nastoupila do nové práce dříve na plný úvazek. Toto rozhodnutí odůvodňuje rekonstrukcí bytu a dálkovým studiem, kvůli kterým potřebovala finance, proto volila dřívější návrat do zaměstnání (*změny při rodičovství prac. život dříve – upřednostnění kariéry a zkrácení RD, lítost nad rozhodnutím, volba kvůli finanční situaci, potřeba obhajovat se*). V současnosti pro ni rodičovství představuje pocity úžasu, u dospívajících dětí je také vyčerpávající i finančně nákladné. Rodinné povinnosti jí brání plně se věnovat koníčkům (*změny při rodičovství osobní život nyní – pocit úžasu, vyčerpání s dospíváním dětí, finanční nákladnost, nedostatek času na koníčky*) (*změny při rodičovství prac. život nyní – neuvádí*).

IN 8

IN 8 je rodičem, má šest dětí: 3 chlapce ve věku 32, 22 a 17 let; 3 dívky ve věku 30, 28 a 12 let (*rodičovství – ano, dvě dospívající děti, čtyři dospělé*). Když se stal rodičem nastaly změny v životním stylu. Život byl „*tak trochu jiný, než když jsem byl svobodný, ale jinak ok*“ (*změny při rodičovství os. život dříve – změna životního stylu*). Rodičovství nezměnilo jeho profesní zaměření, nic dalšího neuvádí (*změny při rodičovství prac. život dříve – nenastaly*). V současnosti mu rodičovství přináší větší liberalismus a shovívavý pohled na nejmladší členy rodiny (*změny při rodičovství osobní život nyní – liberalismus, shovívavost ve výchově*) (*změny při rodičovství prac. život nyní – neuvádí*).

IN 9

IN 9 není rodičem a ani jím zatím být nechce (*rodičovství – ne, v současnosti nechce být*).

IN 10

IN 10 zatím ještě není rodičem, ale děti plánuje (*rodičovství – ne, ale plánuje*).

IN 11

IN 11 je rodičem, má čtyřletou dceru (*rodičovství – ano, dcera 4 roky*). Rodičovství pro ni znamenalo největší životní změnu od fyzické po psychickou. Dodává, že kdo se rodičem nestal, nemůže tuto změnu pochopit (*změny při rodičovství os. život dříve – největší životní změna po psychické i fyzické stránce, nepochopí to ten, kdo se nestal rodičem*). V pracovním životě nedošlo ke změnám, a to z toho důvodu, že „není kariérní typ“ (*změny při rodičovství prac. život dříve – v práci nedošlo ke změnám, protože není „kariérní“ typ*). V současnosti pro ni rodičovství představuje obtíže při „skloubení“ osobního a pracovního života, protože dcera vyžaduje spoustu pozornosti, která ke správné výchově patří. Do budoucna plánuje další děti. (*změny při rodičovství osobní i pracovní život nyní – je pro ni obtížné obě stránky života sladovat, dcera vyžaduje pozornost, plánuje další děti*).

IN 12

IN 12 zatím není rodičem, očekává narození dítěte až za dva měsíce a moc se na dítě těší (*rodičovství – očekává narození dítěte za dva měsíce, těší se*).

IN 13

IN 13 je rodičem, má devítiletou dceru (*rodičovství – ano, jedno dítě do 10 let*). Rodičovství pro ni znamenalo zodpovědnější přístup k sobě i k druhým. Také pro ni znamenalo velkou starost o zdraví dítěte a byla nucena naučit se sdílet více lásky a také ji předávat (*změny při rodičovství os. život dříve – zodpovědnost k sobě i druhým, velká starost o dítě, naučit se sdílet více lásky a předávat ji*). V pracovním životě u ní nenastaly žádné změny, odešla na MD a RD a následně se vrátila bez problémů zpět ke svojí odborné sociální práci (*změny při rodičovství prac. život dříve – žádné změny, odešla na MD, RD a následně se vrátila*). V současnosti představuje rodičovství přirozenou součást jejího života (*změny při rodičovství osobní život nyní – přirozená součást života*). Nijak zvlášť ji neovlivňuje v pracovním životě (*změny při rodičovství prac. život nyní – nedochází k radikálnímu ovlivnění*). V osobním životě se potýká se změnami a novými situacemi při výchově dítěte (*změny při rodičovství osobní život nyní – nové situace při výchově dítěte*).

Kategorie: Partnerský vztah, WFC a FWC

IN 1

IN 1 je v současnosti v partnerském vztahu, který trvá 30 let (*partnerský vztah – ano, dlouhodobý*). Její vztah považuje za dlouhodobý, vnímá ho se se všemi klady i zápory (*partnerský vztah, jeho pozitivní i negativní aspekt*). Celkově je s ním spokojena (*partnerský vztah je spokojený*). Rozdělení pracovních povinností spojených s péčí o děti a domácnost, dle výpovědi IN1: „nějak zvládáme“, protože děti jsou samostatné a žijí ve vlastních domácnostech (*rozdělení povinností – neutrální, mírně pozitivní*). Pohled svého partnera na pracovní kariéru vnímá pozitivně, jako podporu, kterou dvojitě zdůrazňuje (*podpora partnera v pracovní kariéře – ano*). V oblasti WFC uvádí, že se jí nikdy nestalo, že by si z práce přinesla problémy, které by negativně ovlivnily její partnerský vztah (*WFC – nepocituje*). Stejně tak v oblasti FWC nedošlo k tomu, že by partnerské/rodinné problémy negativně ovlivnily její pracovní výkon (*FWC – nepocituje*). Dodává také, že se záměrně soustředí na to, aby se taková situace nestávala (*FWC – strategie k záměrnému ovlivnění*). Pro udržení a zlepšení svého partnerského vztahu pracuje se svými osobními vlastnostmi, snaží se být trpělivá a vstřícná (*zlepšení partnerského vztahu – práce s osobními vlastnostmi, trpělivost, vstřícnost*). Na tyto vlastnosti klade vysoký důraz.

IN 2

IN 2 není v současnosti v partnerském vztahu (*partnerský vztah – ne*).

IN 3

IN 3 je v současnosti v partnerském vztahu, který trvá dva roky (*partnerský vztah – ano, krátkodobý*). Předtím žila s partnerem po dobu 20 let, který je současně i otcem jejích dětí. IN 3 mu byla po boku po dobu pěti let, kdy v domácí péči umíral (*partnerský vztah předchozí – obětavá péče o umírajícího partnera, otce dětí*). Před dvěma lety si našla nového partnera, který je také vdovcem a snaží se spolu najít novou cestu životem (*partnerský vztah – prožití „stejného“ traumatického zážitku, hledání nového smyslu, touha po nalezení štěstí v novém vztahu, touha po novém začátku*). S nynějším partnerem nežijí ve společné domácnosti, takže každý pečuje o svoji (*rozdělení povinností – každý má svoji domácnost*). Péče o děti zastává IN 3 sama. Partner jí vypomáhá tehdy, když se nachází v její domácnosti a to např. uvařením oběda pro všechny (*rozdělení povinností – o děti pečuje sama, pokud je partner u ní, tak vypomůže*).

Dále jí pomáhá s technickými záležitostmi, jako např. oprava auta, oprava jízdního kola nebo drobné domácí opravy (*rozdělení povinností – partner pomáhá s technickými opravami*). Pohled svého partnera na její pracovní kariéru nepopisuje a odpovídá „*To nevím*“ (*podpora partnera v pracovní kariéře – nezná jeho názor*). V oblasti WFC nepociťuje nedostatky, z práce si domů problémy nenosí (*WFC – nepociťuje, nestalo se jí*). Stejně tak je tomu v oblasti FWC, tj. z domu si nenosí problémy do práce (*FWC – nepociťuje, nestalo se jí*). Pro zlepšení svého partnerského vztahu se snaží s partnerem trávit čas, prožívat ho (*zlepšení partnerského vztahu – společně trávený čas, prožívání*).

IN 4

IN 4 je v současné době v manželství, celkově jeho vztah trvá 14 let (*partnerský vztah – ano, manželství, dlouhodobé*). Ve svém vztahu je spokojen. Váží si svojí ženy a považuje ji za nádhernou. Také v ní shledává úžasnou milenku, skvělou matku pro jejich syna a současně ji považuje za svého nejlepšího přítele, kterého má neustále po svém boku (*partnerský vztah – pozitivní, nádherná žena, úžasná milenka, skvělá matka, nejlepší přítel*). V rozdělení povinností se doplňují a vycházejí si vstříc. IN 4 má na starost vstávání se synem a jeho vypravování do školy. O víkendech pomáhá s vařením, někdy ho nechává na ženě, protože jde se synem sportovat. Jeho žena poskytuje synovi intimitu v podobě mazlení a pracuje s ním na logopedické nápravě. Další úkoly si dělí podle času, a to tak, kdo se k úkolu dříve dostane, ten ho vykoná. Čtení s dítětem zastávají oba. Úklid zastává žena a klade na něj důraz. Drobné opravy v domácnosti provádí IN 4 ve spolupráci s malým synem (*rozdělení povinností – IN 4 vypravuje syna do školy, střídají se ve vaření se ženou, sportuje se synem, další úkoly si dělí rovnoměrně, se synem oba čtou, drobné opravy zastává ve spolupráci se synem*) (*rozdělení povinností – žena vaří, někdy se střídá s manželem, uklízí, poskytuje dítěti intimitu, logopedická náprava, čtení se synem*). Od své partnerky dostává IN 4 podporu ve své pracovní kariéře (*podpora partnera v pracovní kariéře – maximální podpora*). V oblasti WFC již nastává, že si problémy nosí z práce. Jeho vztah to ovlivnilo vždy negativně. Pokud má pracovní problémy je doma unavený a nekomunikativní (*WFC – pociťuje, negativní ovlivnění vztahu, únava, nekomunikativnost*). Naopak konflikt rodinných záležitostí s pracovními nezažil, tj. nikdy si problémy z rodinného života nepřinesl do toho pracovního (*FWC – nepociťuje, nezažil*). Pro udržení svého vztahu a jeho zlepšení provozují společné dovolené bez syna, sex, vyjížděky na motorce nebo popovídání u vína (*zlepšení partnerského vztahu – dovolená bez syna, sex, motorka, komunikace, alkohol*).

IN 5

IN 5 je v současnosti v manželství, které trvá 25 let (*partnerský vztah – manželství, dlouhodobé*). Její vztah pro ni představuje stabilní a úplnou rodinu. Manžel je její „parták“ se kterým sdílí okamžiky štěstí i smutku. Je výborným otcem. IN 5 si s ním přeje zestárnout (*partnerský vztah – stabilní a úplná rodina, opora, sdílení radosti i smutku, výborný otec, vyhlídka vztahu „navždy“*). Rozdělení povinností ohledně dětí vypadalo dříve následovně: Manžel IN 5 vodil děti ráno děti do školky nebo do školy a IN 5 je odpoledne vyzvedávala. S dětmi si její partner pravidelně hrál (*rozdělení povinností dříve – manžel vodil do školy, IN 5 vyzvedávala, partner si s dětmi hrál*). V současnosti se zmiňuje o rozdělení vaření, které si dělí rovným dílem. Dětem manžel IN 5 „ukazuje kouzla gastronomie“. Dále vyzdvihuje manželovou pomoc v oblasti technických záležitostí (*rozdělení povinností – vaření rovnoměrně, manžel vaří s dětmi, manžel pomáhá v technických záležitostech*). IN 5 má plnou podporu partnera ve všech oblastech, doslova uvádí „co já si vymyslím, v tom mě podpoří“ (*podpora partnera v pracovní kariéře – maximální podpora v pracovní oblasti i ve všech dalších oblastech*). Z práce si občas přinesla problémy, které přinesly momentální špatnou náladu, která neměla dlouhé trvání. Zdůrazňuje, že celkově to partnerský vztah neovlivnilo (*WFC – pociťuje, negativní ovlivnění vztahu, ale k zásadnímu ovlivnění nedochází*). Když se něco děje v rodinných záležitostech, ztrácí chuť do práce a v práci je nesoustředěná. Tyto záležitosti a nesoustředěnost jí způsobují zapomínání v drobných úkolech. Dodává, že se nikdy nedošlo k zásadnímu negativnímu ovlivnění, jedná se o drobnosti (*FWC – negativní ovlivnění, ztráta chuti do práce, nesoustředěnost, zapomínání, k zásadnímu ovlivnění nedochází*). Pro udržení a zlepšení svého současného partnerského vztahu spolu tráví čas a dělají věci společně. Jedná se o společný tanec, návštěvy divadla, rodinné akce a akce s přáteli. Dále se vzájemně tolerují a snaží se vnímat chyby partnera s nadhledem a pochopením. Snaží se v problémech „nešťourat“, naopak hledají společné řešení (*zlepšení partnerského vztahu – společné trávení času, společný tanec, návštěvy divadla, rodinné akce, akce s přáteli, tolerance, vnímání chyb s nadhledem, nezveličování problémů, hledání společného řešení problémů*).

IN 6

IN 6 v současnosti není v partnerském vztahu (*partnerský vztah – ne*).

IN 7

IN 7 je v současnosti v manželství, které trvá 12 let (*partnerský vztah – ano, manželství, dlouhodobé*). Manžel je pro ni důležitou osobou v životě, může se na něj spolehnout (*partnerský vztah – manžel je důležitá osoba na kterou se mohu spolehnout*). Cítí, že ji miluje, je tolerantní a pečující (*partnerský vztah – milující manžel, tolerantní, pečující*). O manželství se pravidelně starají, snaží se o výchovu dětí, společný rozpočet (*zlepšení partnerského vztahu – péče o vztah, společná výchova dětí, společný rozpočet*). Vymýšlejí společné aktivity, udržují a tvoří bydlení. Umí se společně zasmát. Tráví spolu čas, snaží se jeden druhého potěšovat i si sdělovat vlastní názory. Tolerují se. Při problémech je dokáží účinně řešit, i přestože to považuje za obtížné (*zlepšení partnerského vztahu – společné aktivity, tvorba bydlení, společný smích, společně trávený čas, jeden druhého potěšuje, sdělují si názory, tolerují se, účinně řeší problémy*). IN 7 se stará o školní záležitosti, úklid, bydlení, psa, zahradu, žehlení, praní a vaření (*rozdělení povinností IN7 – školní věci dětí, úklid, bydlení, pes, zahrada, žehlení, praní, vaření*). Manžel se věnuje rekonstrukci domu a nákupům, zařizuje opravy, vyřizuje platby přes počítač. Také vysvětluje dětem školní látku, kterou IN 7 neovládá (*rozdělení povinností manžel – rekonstrukce, nákupy, opravy, platby přes počítač, školní látka, které manželka nerozumí*). Společně nakupují vybavení domácnosti, vymýšlejí aktivity, výlety a dárky (*rozdělení povinností IN 7 a manžel – nákup vybavení do domácnosti, aktivity, výlety dárky*). S úklidem pomáhají i děti, které mají harmonogram na týden. Jedná se o mytí koupelny, toalety, úklid pokoje, vynášení odpadků, nádobí v myčce, úklid krbu a přípravu dříví (*rozdělení povinností dětí – týdenní harmonogram, úklid koupelna, toaleta, pokoj, odpadky, nádobí, úklid krbu, příprava dříví*). V pracovní kariéře ji partner podporuje, ale má výhrady, pokud je unavená. Manžel poznal některé její podřízené pracovníky osobně a proto říká, že IN 7 „*má nad hlavou svatozár*“ (*podpora partnera v pracovní kariéře – podporuje, výhrady při její únavě, oceňuje její trpělivost*). Někdy si nosí problémy z práce domů, které jí způsobují špatnou náladu a tím negativně ovlivňuje rodinnou pohodu a také negativně působí na náladu ostatních členů domácnosti. Za největší problémy, které ji ovlivňují v osobním životě, považuje komunikační problémy, chování a jednání personálu – ve vztahu ke klientům, rodinám nebo mezi sebou. Někdy je to také nepochopení se navzájem, nedostatečná zpětná vazba nadřízeného, kontroly personálu apod. S manželem potom o těchto věcech diskutují a dohadují se.

IN 7 obhájí práci podřízených a manžel jí zrcadlí druhý pohled, pohled neprofesionála (*WFC – pociťuje, špatná nálada, negativní ovlivnění celé rodiny, problémy ji způsobuje komunikace v práci, chování personálu, nepochopení, špatná zpětná vazba od vedoucího, kontroly*) (*WFC – umí efektivně využít pro diskuzi a společné zrcadlení, společná reflexe s manželem*). Z rodiny si do práce občas nosí smutek a vyčerpanost, a to v případě, že v rodině nastal nějaký problém. Okolí na ní potom poznává, že je něco v nepořádku. Konkrétně tomu tak bylo při rozvodu s bývalým manželem nebo také když měli její rodiče zdravotní problémy a IN 7 o ně pečovala (*FWC – smutek, vyčerpanost z domácích problémů, v práci poznají, konkrétně rozvod s exmanželem, péče o nemocné rodiče*).

IN 8

IN 8 je v partnerském vztahu, který trvá 33 let (*partnerský vztah – ano, dlouhodobý*). Vztah se svou partnerkou považuje za vyvážený (*partnerský vztah – vyvážený*). Rozdělení povinností spojených s péčí o děti a domácnost je založeno na spolupráci. Střídají a doplňují se tam, kde je to třeba. Dodává, že má rád, když je uklizeno (*rozdělení povinností – spolupráce, střídání, doplňují se*). Pohled svojí partnerky na jeho pracovní kariéru popisuje jako chápavý (*podpora partnera v pracovní kariéře – chápavá*). S problémy, které si přinesl domů z práce se určitě již setkal, ale nevzpomněl si na konkrétní příklad (*WFC – pociťuje*). Stejně tak byl ovlivněn rodinnými/partnerskými záležitostmi v pracovním životě (*FWC – pociťuje*). Dodává, že propojenost je oboustranná (*WFC a FWC jsou propojené a nelze je oddělovat*). Pro zlepšení svého partnerského vztahu se snaží o vzájemnou komunikaci s partnerkou (*zlepšení partnerského vztahu – komunikace*).

IN 9

IN 9 je v partnerském vztahu, který trvá šest let (*partnerský vztah – ano, dlouhodobý*). V partnerovi má oporu, znamená pro ni vše. Je to druhá polovina jí samotné. Má v něm emocionální i finanční oporu. Podílí se na tom, že si mohou plnit společné sny a za to je mu IN 9 velmi vděčná. Partner o ni pečuje a pečoval o ni i v době, kdy měla komplikované vztahy s rodiči. Oceňuje všechny stránky jejich vztahu (*partnerský vztah – spokojený, opora, druhá polovina sebe, emocionální podpora, finanční podpora, splnění společných snů*). Péči o domácnost si nijak zvlášť nerozdělují, protože bydlí v bytě, kde není tolik práce potřeba. Domácí práce převážně vykonává IN 9 sama (*rozdělení povinností – nerozdělují, v bytě není tolik práce, domácí práce žena*). Nad tím, jak vnímá její kariéru partner, nikdy nepřemýšlela.

Myslí si, že ji vnímá pozitivně, ale tímto tvrzením si není jistá (*podpora partnera v pracovní kariéře – nepřemýšlela nad tím, pravděpodobně pozitivní názor*). V oblasti WFC prožívala špatnou náladu, kterou si přinesla z práce domů, a to se přeneslo i na jejího partnera. Snaží se, aby se to nestávalo (*WFC – pocituje, špatná nálada, přenos na partnera, snaha o to, aby se to nestávalo*). V oblasti FWC problémy nepocituje, z domu si do práce problémy nenosí, protože je profesionál. I přestože se považuje za upřímnou osobu, v práci dokáže své pravé emoce skrývat. FWC nastává tehdy, když musí maskovat své pravé emoce, které si přináší z domu, tak, aby to na ní v práci nikdo nepoznal. Nikdy se jí nestalo, že by přímo osobní problémy zasáhly do její práce (*FWC – z domu si problémy do práce nenosí, musí skrývat pravé emoce přinesené z domu, v práci maskuje, osobní problémy celkově do práce nezasahují*). Svůj partnerský vztah podporuje společně tráveným časem, výlety do divadla, kina, na večeri nebo domácím povídáním. Koukají s partnerem na televizi. Pro její vztah považuje za důležité plánování společné budoucnosti, aby našli shodu v tom, co oba chtějí a kam směřují. S partnerem mají v plánu odstěhovat se do Německa. Ve vztahu nemají žádné problémy, a znovu zdůrazňuje, že pro ni jsou nejdůležitější společné plány (*zlepšení partnerského vztahu – společný čas, společné akce, komunikace, televize, plánování budoucnosti považuje za nejdůležitější, nemají ve vztahu problémy*).

IN 10

IN 10 je v současnosti v partnerském vztahu, který trvá čtyři a půl roku (*partnerský vztah – ano, krátkodobý*). Vztah popisuje jako harmonický, ve kterém jsou oba partneři spokojeni a plánují rodinu (*partnerský vztah – harmonický, spokojenost, plánování potomků*). Většinu činností v domácnosti vykonávají společně. Jedná se zejména o nakupování a vaření. Partner se samostatně stará o automobil, IN 10 se samostatně stará o úklid. Konkrétní příklad uvádí, že manžel jde přezout pneumatiky a ona mezitím upeče voňavou buchtu. Společně plánují bytové úpravy a v současné době se tyto plány týkají zasklení balkonu (*rozdělení povinností – společně nakupování, vaření, samostatně se stará partner o automobil, ona mezitím vaří, peče, společně plánují bytové úpravy*). Její partner si myslí, že její schopnosti by se daly využít v lépe finančně ohodnoceném zaměstnání (*podpora partnera v pracovní kariéře – partner ji nepodporuje v současné kariéře a myslí si, že by se její schopnosti měly využít tam, kde budou lépe finančně ohodnocené*). Problémy si z práce odnáší domů, ale snaží se proti nim chránit prostřednictvím meditace. Jedná se o meditaci kráčením od Dr. Nešpora. Vyjde z kanceláře, schází dolů po schodech a na každém schodu si uvědomuje, co ten den v práci prožila a že od těchto starostí odchází a sestupuje, stejně jako ze schodů.

Když dojde k poslednímu schodu, řekne si „*tak a teď vše nechávám za sebou*“. Pokud má problémů tolik, že je nemůže dostat z hlavy, tak tuto techniku opakuje znovu při cestě v MHD, když z něho vystoupí, nechává vše tam. Přesto z jejího tvrzení vyplývá, že některé problémy si domů donese (*WFC – pociťuje, snaží se bránit meditací – metodou kráčení od Dr. Nešpora, pokud nezabere, znovu ji opakuje*). V oblasti FWC se jí někdy stává, že po dlouhých diskuzích s partnerem, týkající se nějakých problémů, se nedoberou výsledku a jejich diskuze se protáhne dlouho do noci. Potom je v práci unavená a nejraději by si vzala polštář a šla spát (*FWC – ano, při problémech v partnerském vztahu a dlouhých diskuzích je v práci unavená a vyčerpaná*). Pro udržení a zlepšení jejich partnerského vztahu hodně komunikují, chodí na procházky, užívají empatii, dělají si vzájemně radost drobnými pozornostmi, slaví svátky, narozeniny a plánují akce výlety, výstavy a koncerty (*zlepšení partnerského vztahu – komunikace, procházky, empatie, drobné dárky, společné oslavy, společné aktivity*).

IN 11

IN 11 je v současnosti v partnerském vztahu, který trvá 12 let (*partnerský vztah – ano, dlouhodobý*). Vztah popisuje jako letitý, ve stavu rozvodovém pro pracovní a školní náročnost. Znamená pro ni jistotu, oporu, ale současně velké úsilí pro jeho udržení (*partnerský vztah – jistota, opora, rozvodový stav úsilí pro jeho udržení*). Povinnosti si rozdělují tak, že partner vozí dceru do školky, IN 11 ji vyzvedává, někdy se vystřídají. Nákupy a vaření si rozdělují. Úklid zastává IN 11, partner podle času. Otázku rozdělení povinností shrnuje v závěr, že jsou si ve všem rovni (*rozdělení povinností – jsou si ve všem rovni, ale IN 11 zastává více úklidu*). Její partner jí v pracovní kariéře vyjadřuje podporu (*podpora partnera v pracovní kariéře – podporuje*). Do osobního života jí zasahuje pracovní tým, že jí volají podřízení pro rady, nedokáží řešit danou situaci. Při večerní pohodě s manželem to pro ni znamená problém, který často vyústí v třídení hádku (*WFC – ano, hovory od kolegyň pro radu, narušení partnerského vztahu – delší hádka*). Dochází i k zasahování osobního života do pracovního. IN 11 dodává, že vše je propojeno a nejčastěji ji ovlivní nemoc dcery, nevyspaní, které jí způsobí nesoustředěnost v práci (*FWC – pociťuje, vše je propojeno, např. nemoc dcery způsobí nesoustředěnost v práci*). Pro udržení partnerského vztahu plánuje wellness, společné večery, dobré jídlo a podporuje manžela při jeho koníčcích (*zlepšení partnerského vztahu – wellness, společné večery, dobré jídlo, podpora manžela při koníčcích*).

IN 12

IN 12 je v současnosti v partnerském vztahu, který trvá dva roky (*partnerský vztah – ano, krátkodobý*). Jeho vztah pro něj představuje naplnění života a očekávání rodiny (*partnerský vztah je pro něj naplnění života, očekávání rodiny*). V péči o domácnost a zahradu se s partnerkou střídají, stejně tak ve vaření, starání se o rostliny, krmení psa a kočky a nákupech. S příchodem potomka očekává pravděpodobnou změnu. Jeho partnerka uklízí v domácnosti a pere. On sám se stará o rekonstrukci domu a sekání trávníku (*rozdělení povinností – střídání v péči o domácnost a zahradu, ve vaření, starání se o rostliny, krmení zvířat a nákupech, s narozením potomka očekává změnu, partnerka uklízí v domácnosti a pere, IN 12 rekonstruuje a seká trávník*). S jeho pracovní kariérou je manželka spokojená, protože si pracovně polepšil a denně dojíždí o 2 a $\frac{3}{4}$ hodiny méně než v předchozím zaměstnání. Jeho manželka ho v pracovní oblasti podporuje, navštěvuje veřejná setkání, která jeho práce nabízí např. Vánoční jarmark (*podpora partnera v pracovní kariéře – je spokojená s jeho kariérou, polepšil si, denně dojíždí skoro o tři hodiny kratší čas, manželka ho podporuje a pravidelně se účastní veřejných setkání pořádaných organizací*). Z práce si odnášel negativní prožitky domů, když s partnerkou pracovali ve stejné organizaci. Doma potom společně řešili stejné problémy a složitě dojížděli. Stejně tak jako je pracovní problémy ovlivnily negativně, tak je ovlivnily pozitivně, protože jim přinesly podporu a pochopení toho druhého. Pracovní problémy donesené domů je sblížily a semkly. (*WFC – pocíťoval velmi při práci s partnerkou ve stejné organizaci, doma řešili problémy z pracoviště, složitě dojížděli, ovlivnilo je to negativně, ale také pozitivně – naučili se chápat, vzájemně se podporovat, pracovní problémy je sblížily*). Naopak uvádí, že problémy z domu si nikdy nepřinesl do práce (*FWC – nepocíťuje, nezažil*). Pro udržení a zlepšení partnerského vztahu spolu IN 12 a jeho partnerka tráví společný čas (*zlepšení partnerského vztahu – trávení společného času*)

IN 13

IN 13 je v současnosti v partnerském vztahu, který trvá jedenáct let (*partnerský vztah – ano, dlouhodobý*). Vztah popisuje jako pohodovou cestu životem (*partnerský vztah – pohodová cesta životem*). Její partner se s dítětem učí a podílí se na školních povinnostech, dohlíží na dítě při plnění školních povinností. IN 13 zajišťuje vaření, svačiny, oslavy, nákupy, dostatek pitného režimu a kvalitu jídla (*rozdělení povinností – partner se s dítětem učí, IN 13 zajišťuje vaření, svačiny, oslavy, nákupy, pitný režim a kvalitu jídla*).

Její partner respektuje práci, kterou dělá a sám by ji dělat nemohl (*podpora partnera v pracovní kariéře – respektuje a obdivuje ji, sám ji tuto práci dělat nemohl*). Z práce si IN 13 odnáší únavu a vyčerpání, a to v případě, že dojde k nepříjemným konfliktům v pracovním týmu. Doma se snaží mít čistou hlavou (*WFC – z práce si odnáší únavu a vyčerpání, pokud dojde ke konfliktům v týmu*). Také si občas nosí problémy z rodiny a partnerského vztahu do pracovního prostředí, protože „*není z kamene*“. Promítají se např. jako nepříjemné chování ke kolegyni, ale ve vztahu ke klientům nikdy k ničemu takovému nedošlo (*FWC – pociťuje, „není z kamene“, chová se nepříjemně ke kolegům, ke klientům nikdy*). Pro udržení a zlepšení svého partnerského vztahu organizuje IN 13 společné aktivity, výlety a dovolené. Podporuje individuální aktivity členů rodiny, respektuje potřeby trávení volného času všech v rodině (*zlepšení partnerského vztahu – společné aktivity, výlety, dovolené, podpora individuálních aktivit členů rodiny ve volném čase*).

Kategorie: Využití volného času a time management

IN 1

Mezi její koníčky patří sport a pes. (*volný čas – sport, zvíře*). V pracovním týdnu po skončení pracovní doby nejčastěji pracuje v domácnosti a poté odpočívá (*mimopracovní čas v týdnu – domácnost, relaxace*). O víkendu navštěvuje příbuzné, chodí na výlety, sportuje a pracuje v domácnosti (*volný čas víkend – příbuzní, výlety, sport, domácnost*). Ve svém životě pociťuje dostatek volného času a je s ním spokojena (*volný čas – dostatek*). Pokud by měla libovolné množství volného času, její činnost by byla stejná jako doposud a neomezené množství volného času by nechtěla. (*libovolné množství volného času – stejná činnost, nechtěla by to*). Svůj čas si organizuje prostřednictvím diáře a efektivnímu organizování volného času se věnovala během studia (*organizace času – diář, informace zjišťovala*).

IN 2

IN 2 se věnuje in-line bruslení a hraje tenis (*volný čas – in-line bruslení, tenis*). V týdnu po skončení pracovní doby se zpravidla učí nebo se odreaguje u knihy (*mimopracovní čas v týdnu – učení, relaxace*). O víkendu se věnuje sportu nebo přípravě do školy. (*volný čas víkend – in-line bruslení, tenis, učení*).

K problematice pocitovaného dostatku/nedostatku volného času uvádí: „*Jak si to člověk zařídí, tak to má, nelze jednoznačně zhodnotit, nemůžu říct.*“ (volný čas – nemůže zhodnotit dostatek/nedostatek). Libovolné množství volného času by nechtěla, nevěděla by, jak ho využít. Z tohoto důvodu také neodpovídá na otázku, co by v tomto hypotetickém volném čase dělala (libovolné množství volného času – nechtěla by, neví, co by dělala). Nad organizací svého času nepřemýšlí, organizuje ho spontánně. Má pocit, že čas se jí organizuje sám. Poté nezáměrně dodává, že čas organizuje: „*co je potřeba udělat, tak podle toho*“. (organizace času – neorganizuje, organizuje se sám, ale současně uvádí, že se organizuje dle priorit). Zjišťování informací o efektivní organizaci času se nevěnovala (organizace času – informace nemá).

IN 3

Ve svém volném čase se IN3 věnuje četbě a turistice (volný čas – četba, turistika). Po skončení pracovní doby zpravidla udělá s dětmi úkoly a následně uvaří večeři (mimopracovní čas v týdnu – učení se s dětmi, příprava večeře). Ve volném čase o víkendu nejčastěji připravuje děti do školy anebo pořádají společný výlet (volný čas víkend – učení se s dětmi, výlety). Ve svém životě nepocituje dostatek volného času, protože by se jí líbilo mít ho více, a to proto, aby mohla jezdit po horách (volný čas – nedostatek, ocenila by ho více). Kdyby měla k dispozici libovolné množství volného času, tak by cestovala po horách, za památkami a k moři (libovolné množství volného času – chtěla by, cestování). Organizaci svého času se věnuje od doby zahájení školní docházky, protože toho vždy musela během dne hodně stihnout (organizace času – organizuje již od dětství) (organizace času – informace pravděpodobně má).

IN 4

Ve svém volném čase se IN 4 věnuje sportu, konkrétně atletice, plavání in-line bruslení, sexu, motorce a četbě (volný čas – sport, sex, motorka, četba). Ve své mimopracovní době v pracovním týdnu se věnuje cestě domů, poté plní své denní povinnosti a dva dny v pracovním týdnu sportuje (mimopracovní čas v týdnu – cesta domů, denní povinnosti, sport). Často také „něco zařizuje“, konkrétně se jedná o drobné nákupy a práci doma (mimopracovní čas v týdnu – nákupy, práce doma). Také dodělává na počítači podklady do dalších prací (mimopracovní čas v týdnu – tvorba podkladů na PC pro další práce). V této době si každý den povídá se synem i se ženou.

Večer se věnuje žene, např. masáží, společným shlédnutím dobrého filmu nebo rozkoukaného seriálu (*mimopracovní čas v týdnu – komunikace se synem a se ženou, společně trávený čas se ženou – intimita, televize*). O víkendu je méně aktivní, relaxuje, shlédne dobrý film nebo pohádku se synem. Občas si dá víno. Uvádí, že občas pořádají výlety nebo návštěvy přátel nebo prarodičů syna. Snaží se o nějaký společný program s rodinou (*volný čas víkend – relaxace, televize, alkohol–víno, výlety, přátelé, prarodiče, společný program s rodinou*). Ve svém životě pociťuje dostatek volného času a má pocit, že si ho řídí sám (*volný čas – dostatek, management času*). Libovolné množství volného času by ocenil. V tomto čase by cestoval, vyzkoušel ležení ve skalách ve Francii, Španělsku i v zámoří. Vyzkoušel by windsurfing a paragliding. Ochutnával by zahraniční kuchyni a zlepšoval by své jazykové dovednosti (*libovolné množství volného času – ocenil by, věnoval by se sportu, cestoval, ochutnával zahraniční kuchyně, učil se jazyky*). Organizaci svého času se již věnoval. Absolvoval kurzy týkající se managementu volného času. Má pocit, že svůj čas si organizuje dostatečně a činí tak prostřednictvím telefonu a aplikací, ve kterých si sdílí události společně s manželkou. Efektivní organizaci volného času se věnují oba (*organizace času – informace má, aktivně se time managementu věnuje, využívá moderní technologie, společné organizování s manželkou*).

IN 5

IN 5 se věnuje tanci, divadlu, četbě, sportu a svému psovi (*volný čas – tanec, divadlo, četba, sport, pes*). V mimopracovní době v pracovním týdnu se IN 5 věnuje venčení psa, chodí pravidelně tančit, cvičit a také vaří a tráví čas s rodinou (*mimopracovní čas v týdnu – pes, tanec, cvičení, vaření, společný čas s rodinou*). O víkendu má často tréninky tance i cvičení. Jezdí na výlety. Každý víkend mají rodinou akci nebo akci s přáteli. O víkendu uklízí a obzvlášť se věnuje četbě (*volný čas víkend – tanec, cvičení, výlety, akce s rodinou, akce s přáteli, uklízení, četba*). Volného času má přesně tolik, kolik potřebuje, a za to vděčí dobrému plánování (*volný čas – dostatek, time management*). Libovolné množství volného času by pravděpodobně ocenila, věnovala by se tanci, cestování a vyzkoušela další sporty. Koukala by na filmy a četla knihy (*libovolné množství volného času – ocenila by, tanec, sport, filmy, četba*). Organizaci volného času se věnuje a umí to, protože má v oblasti time managementu školení. Její „trik“ spočívá v tom, že si na aktivity nechává v rozvrhu více času, než tyto aktivity skutečně zaberou (*organizace času – školení v time managementu, tvorba rozvrhu, v plánu více času na aktivity, než je k jejich vykonání skutečně potřebné*).

IN 6

Ve volném čase se IN 6 věnuje sportu, konkrétně plavání, lyžování, freeride, běh, in-line brusle, jízdě na koni, józe. Je fanynkou motorismu. Ráda cestuje do zahraničí za horskou turistikou nebo k moři. Ve volném čase také dělá kadeřnici (*volný čas – sport – plavání, lyžování, freeride, běh, in-line brusle, jízda na koni, jóga, motorismus, cestování, horská turistika, cestování k moři*). Po skončení pracovní doby v pracovním týdnu jezdí s dcerou do zájmových kroužků, cvičí jógu, navštěvuje přátele a pečuje o svůj vzhled docházkou na modeláže nehtů, řas, chodí na masáže, čte knihy a sleduje filmy (*mimopracovní čas v týdnu – zájmové kroužky dcery, jóga, přátelé, péče o vzhled, četba, filmy*). O víkendu v zimních měsících jezdí na hory jako instruktor lyžování. V letních měsících se věnuje sportu, jezdí na hory, věnuje se turistice a plavání (*volný čas víkend – v zimě hory jako instruktor, v létě také hory, turistika a plavání*). Ve svém životě nepocítuje nedostatek volného času (*volný čas – dostatek*). Libovolné množství volného času nepotřebuje, protože svůj čas využívá dostatečně (*libovolné množství volného času – nepotřebuje, svůj čas využívá dostatečně*). Organizaci svého času vnímá jako efektivní (*organizace času – zjišťování informací neuvádí, organizaci svého času je efektivní*).

IN 7

IN 7 má jako koníček cestování, plavání, cyklistiku, přátele, ochutnávku dobrého vína, grilování, tanec, divadlo, kino, lyžování (*volný čas – cestování, plavání, cyklistiku, přátelé, víno, grilování, tanec, divadlo, kino, lyžování*). V mimopracovní době v pracovním týdnu jede domů, někdy nakoupí a těší se na společnou kávu s manželem, u které dohodnou, jak proběhne zbylá část dne a kdo co bude zařizovat (*mimopracovní čas v týdnu – cesta domů, nákup, káva s manželem, dohoda o průběhu zbytku dne*). O víkendu si přispí a s rodinou odpočívají. Někdy jedou na výlet nebo na návštěvu. Chodí se psem na delší procházky, podle počasí a podle potřeby. Pracují na rekonstrukci a úpravě zahrady. O víkendu vaří něco dobrého, peče buchtu. Koukají na televizi nebo jdou plavat či do sauny (*volný čas víkend – odpočinek, výlety, návštěvy, vycházka se psem, rekonstrukce domu, zahrada, vaření, pečení, televize, plavání, sauna*). Nedostatek volného času pocítuje občas. Někdy toho stihá hodně a má čas i na volnočasové aktivity, někdy trpí nedostatkem času. Potom se snaží stihnout vše na úkor spánku (*volný čas – občasný nedostatek, při nedostatku obětuje spánek, neefektivní plánování*).

Libovolné množství volného času by ocenila, věnovala by se návštěvám kadeřnice, kosmetiky a četla knihy, cestovala po ČR nebo by se „válela a nicnedělala“ v posteli (*libovolné množství volného času – ocenila by, kadeřnice, kosmetička, četba, cestování, nicnedělání*). Svůj čas si organizuje dle priorit. Občas se jí plán nepodaří, protože aktivity špatně odhadne. O efektivním organizování a plánování času četla knihy, které pro ni představují vodítka. Dodává, že člověk si to stejně „musí umět zařídit sám“ (*organizace času – organizace dle priorit, špatné plánování, o time managementu má poznatky z četby – vodítka, člověk si na to musí přijít sám*).

IN 8

IN 8 se ve svém volném čase věnuje domácí práci, kutilství, zahradě a výtvarnému umění (*volný čas – domácí práce, kutilství, zahrada, výtvarné umění*). V mimopracovní době v pracovním týdnu si rád zdřímne, jindy pracuje na zahradě, v dílně, v domácnosti nebo si hraje s dětmi (*mimopracovní čas v týdnu – odpočinek, zahrada, dílna, domácnost, hra s dětmi*). O víkendu dělá to stejné (*volný čas víkend – stejný jako mimopracovní čas v týdnu*). Ve svém životě nepociťuje nedostatek volného času, má ho dostatek (*volný čas – dostatek*). Libovolné množství volného času by pravděpodobně ocenil a věnoval by se práci na zahradě, kreslení nebo jel na „pořádnou“ dovolenou (*libovolné množství volného času – ocenil by, zahrada, kreslení, velká dovolená*). V dřívější době se aktivně věnoval organizování svého času, nyní v omezené míře. Plánování považuje za důležité, ale nikdy bychom ho neměli vnímat jako dogma (*organizace času – dříve organizoval aktivně, nyní méně, plánování považuje za důležité, ale plán není dogma*).

IN 9

Ve volném čase se IN 9 věnuje plavání, lyžování – sezónní sporty (*volný čas – sezónní sporty, plavání, lyžování*). Je časově vytížená, takže nestihá pravidelné aktivity, kterým by se věnovala v pracovním týdnu. Tento stav považuje za špatný a snaží se ho změnit (*volný čas – nemá pravidelné koníčky, nemá čas v pracovním týdnu*). Po skončení pracovní doby v pracovním týdnu přichází domů a padá „mrtvá“ do postele. Když má volnější pracovní den, tak nakoupí, uklidí a uvaří večeři. Většinou nakupuje partner, který částečně podniká z domu. Spoustu věcí udělá, ale nikdy neuklízí (*mimopracovní čas v týdnu – odpočinek spánek, při volnějším dnu nákup, večeře, nákupy obstarává častěji partner, úklid vždy IN 9*). O víkendu jezdí s partnerem k jeho i jejím rodičům. Její partner se věnuje koníčkům a IN 9 mezitím relaxuje nebo cvičí. Někdy podnikají společní aktivity.

IN 9 poukazuje na to, že se nevěnuje pravidelným koníčkům, aktivity volí spontánně. Má kočku, které se věnuje a o víkendech mj. online nakupuje, má ráda módu a ráda si dá skleničku vína (*volný čas víkend – návštěvy rodičů, relaxace, aktivity s partnerem, nemá čas na koníčky, aktivity volí spontánně, věnuje se kočce, online nakupování, móda, víno*). Ve svém životě pociťuje „určitě“ nedostatek volného času. Kdyby měla v týdnu více času, věnovala by se pravidelnému cvičení a úklidu domácnosti, mohla by denně vařit večeři, to by ocenila, protože má zálibu ve vaření (*volný čas – nedostatek, kdyby měla více, věnovala by se cvičení, úklidu domácnosti, vařila by večeři*). Libovolné množství volného času by ocenila a využila by ho k cestování. Současně poukazuje na to, že by k libovolnému množství času potřebovala také libovolné množství financí, protože cestování není nejlevnější. Vyzkoušela by adrenalinové sporty, navštívila ostrovy a studovala původní kultury různých společností (*libovolné množství volného času – ocenila by, cestování, potřebovala by neomezené množství financí, adrenalinové sporty, cestování na ostrovy studium kultur*). Snaží se o efektivní organizaci svého času, ale většinou selže a poté nestíhá. To jí způsobuje větší stres než v případě, kdy neplánuje nic. Informace o organizování volného času si zjišťovala, ale nepomohlo jí to a proto rezignovala. V současnosti neorganizuje a jen se spontánně „řítí dnem“ (*organizace času – snaží se, nestíhá, stres, informace zjišťovala, nepomohly jí, spontánně se řítí dnem*).

IN 10

Věnuje se zahradničení, batikování, sbírání bylinek, četbě, chození na procházky do lesa se psem, ráda peče a vaří. Věnuje se luštění křížovek a osmisměrkám (*volný čas – zahradničení, batikování, bylinkářství, četba, procházky se psem, pečení, vaření, luštění*). Po skončení pracovní doby v pracovním týdnu jde nakupovat. Dodává, že nakupování má ráda, ale vadí jí fronty (*mimopracovní čas v týdnu – nakupování, které má ráda, vadí jí fronty*). O víkendu spí, uklízí pere, chodí s partnerem na procházky a kulturní akce (*volný čas víkend – spánek, úklid, praní, procházky s partnerem a kulturní akce*). Ve svém životě pociťuje nedostatek volného času, chtěla by ho mít více, aby se mohla věnovat více svým koníčkům (*volný čas – nedostatek, více, aby se mohla věnovat koníčkům*). Libovolné množství volného času by pravděpodobně ocenila a věnovala by se četbě nějaké „hodně silné knihy“, šla by se opalovat k rybníku, jela by na hodně dlouhou dovolenou a rozkoukala si dlouhý seriál (*libovolné množství volného času – ocenila by, věnovala by se četbě, opalování u rybníku, jela by na dovolenou a rozkoukala dlouhý seriál*). Organizaci času má přesnou na každý den: probudit se, obléknout se, nasnídat se a nachystat se do práce.

Ráno se snaží s partnerem soustředit na to, aby jejich ráno nevypadalo jako „útek před živelnou katastrofou“. Potom následuje práce, oběd, práce, nákup, většinou ve spolupráci s partnerem, vaření, uklízení a poté následuje čas na koníček a spánek. Žádné speciální organizaci času se nevěnuje a řídí se dle tohoto harmonogramu (*organizace času – přesný denní harmonogram, s důrazem na klidné ráno, přesná činnost po práci, žádné speciální organizaci času se nevěnuje, ale dodává, že se řídí tímto harmonogramem*).

IN 11

IN 11 nemá aktuálně žádné koníčky (*volný čas – nemá koníčky*). V mimopracovním čase v pracovním týdnu vyzvedne dceru ze školky, nakoupí, uklidí, připraví se do školy a pracuje kolem domu (*mimopracovní čas v týdnu – vyzvedne ze školky, nakoupí, uklidí, připraví se do školy, pracuje kolem domu*). O víkendu vaří, připravuje se do školy, pracuje kolem domu a relaxuje (*volný čas víkend – vaří, připravuje se do školy, pracuje kolem domu, relaxuje*). Ve svém životě pociťuje nedostatek volného času, a to vzhledem k náročnosti její aktuální životní situace (*volný čas – nedostatek vzhledem k náročné životní situaci*). Libovolné množství volného času by ocenila, věnovala by se jízdě na koni, plavání, pracovala by na zahrádce a dělala by spoustu dalšího (*libovolné množství volného času – ocenila by, věnovala by se jízdě na koni, plavání, práci na zahrádce a dalším věcem dále nespécifikovaným*). Organizaci času se věnovala na vysoké škole, dodává, že organizuje běžným způsobem (*organizace času – informace získala na vysoké škole, organizuje „běžným způsobem“*).

IN 12

Ve volném čase se IN 12 věnuje cyklistice, rybaření a cestování (*volný čas – cyklistika, rybaření, cestování*). Po skončení pracovní doby v pracovním týdnu pracuje na rekonstrukci bydlení odpočívá, pracuje na zahradě nebo společně s partnerkou venčí psa (*mimopracovní čas v týdnu – rekonstrukce bydlení, odpočinek, zahrada, venčení psa společně s partnerkou*). O víkendech relaxuje, rekonstruuje bydlení, navštěvuje rodinu a přátele nebo cestuje (*volný čas víkend – relaxace, rekonstrukce domu, návštěvy rodiny, přátelé, cestování*). Ve svém životě pociťoval nedostatek volného času, po nástupu do nové práce došlo k velkému zlepšení, protože nemusí trávit 3 hodiny denně dojížděním za prací. V současnosti mu doprava do práce zabere asi 20 minut (*volný čas – pociťoval nedostatek kvůli cestování do práce, nyní je spokojen a pociťuje dostatek*). Libovolné množství volného času by pravděpodobně ocenil a věnoval by se aktivnímu i pasivnímu odpočinku.

Cestoval by, poznával, věnoval by se rybolovu, vzdělávání, četbě. Dále by se věnoval rodině, rekonstrukci domácím mazlíčkům a svým přátelům (*libovolné množství volného času – ocenil by, věnoval by se aktivnímu i pasivnímu odpočinku, konkrétně cestování, poznávání, rybolov, vzdělávání, četba*). Svůj čas si organizuje, má jasně stanovení priority v osobním i pracovním životě. Zvláště v pracovním životě má strukturovaný a časově organizovaný každý den i týden. V tomto přesném harmonogramu má i časové rezervy pro nepředvídatelné události. V této oblasti stále cítí nedostatky, snaží se o zlepšení a pozoruje zlepšení. Je přihlášen na kurzy time managementu (*organizace času – organizace času dle priorit, pracovní čas jasně strukturovaný s časovými rezervami, v oblasti organizace času pociťuje nedostatky, snaží se zlepšit, přihlásil se na kurz time managementu*).

IN 13

IN 13 se věnuje sportu – běhání, četbě nebo posezení s přáteli (*volný čas – běh, četba, přátelé*). Po skončení pracovní doby v pracovním týdnu si doma dá kávu, svačinu a jde s rodinou ven. Často vaří na druhý den nebo jde cvičit (*mimopracovní čas v týdnu – káva, svačina, procházka s rodinou, vaření na další den, cvičení*). O víkendu mívá brigádu, ve které se věnuje jiné práci. Jinak zajišťuje chod domácnosti, jede na výlet, pečuje o rodiče nebo nakupuje. Obvykle vaří a peče. Chodí na procházky s dítětem, kamarádkami, do kina nebo sportovat. Dvakrát ročně jezdí s kamarádkami na fit víkendy do Prahy (*volný čas víkend – brigáda, chod domácnosti, výlet, péče o rodiče, nakupování, vaření, pečení, procházky s dítětem, procházky s kamarádkami, kino, sport, dvakrát ročně jeden na fit víkend do Prahy*). Ve svém životě nyní pociťuje dostatek. Dříve měla pocit nedostatku, ale v současnosti si umí užít každou volnou minutu a dodává, že volný čas si musí umět člověk udělat, zařídit (*volný čas – nyní dostatek, dříve nedostatek, volný čas si musí umět člověk udělat, zařídit*). Libovolné množství volného času by pravděpodobně ocenila a věnovala by se cestování. Dodává, že její podmínkou je neomezené množství financí (*libovolné množství volného času – ocenila by, věnovala by se cestování, musela by mít také neomezené množství financí*). Pro organizování svého času využila kouče, a to v situacích, kdy si čas nedokázala strukturovat. Naučila se být více aktivní a nyní už organizuje sama a je v tom úspěšná (*organizace času – dříve využila kouče, naučila se být aktivní, nyní organizuje sama a je v tom úspěšná*).

Kategorie: Zachovávání psychických a fyzických sil – sebereflexe, sebeřízení a duševní hygiena

IN 1

Ve svém životě aplikuje opatření pro zachovávání psychických a fyzických sil (*aplikace opatření pro ZPFS*), a to zejména dostatek spánku, pohyb, pravidelné uspořádání života a dobré vztahy. (*opatření pro ZPFS – spánek, pohyb, WLB, mezilid. vztahy*). IN 1 provádí sebereflexi a to tehdy, když prožívá problém. Snaží se „*nastavit nový směr, poučit se ze svých chyb a nastavit správný postup a taky s o něm tak jako ubezpečit.*“ (*opatření pro ZPFS – nový směr, chyby, sebeřízení*). Sebereflexi, a její možný vliv na zachování rovnováhy mezi osobním a pracovním životem přímo neokomentuje, dodává, že sebereflexi provádí pravděpodobně každý, ale nemusí si uvědomovat, že se jedná právě o sebereflexi.“ (*sebereflexe jako nástroj WLB – neodpovídá*). Pro zachovávání rovnováhy osobního a pracovního života se snaží střídat pravidelný rytmus dne, snaží se dosahovat rovnováhy v těchto aspektech života a pečuje o pravidelnou a vyváženou stravu (*WLB techniky – pravidelný rytmus dne, rovnováha, strava*).

IN 2

IN 2 uvádí, že ve svém životě neaplikuje opatření pro zachovávání psychických i fyzických sil (*aplikace opatření pro ZPFS – ne*). Sebereflexi záměrně neprovádí (*sebereflexi neprovádí*). Sebereflexi považuje za možný nástroj pro zachovávání rovnováhy mezi osobním a pracovním životem, ale pouze pro vybrané typy osob. Sama sebe nepovažuje za tento druh osoby, tj. pro zachovávání životní rovnováhy sebereflexi nepotřebuje (*sebereflexe jako nástroj WLB – ano, ale pouze pro vybrané typy osob*). Pro zachovávání rovnováhy svého osobního a pracovního života nedělá nic záměrného (*WLB techniky – pouze nezáměrné techniky*).

IN 3

Ve svém životě aplikuje konkrétní opatření pro zachování psychických i fyzických sil (*aplikace opatření pro ZPFS – ano*), a to prostřednictvím uklidnění mysli, ponořením se do sebe samé, což můžeme nazvat sebereflexí (*aplikace opatření pro ZPFS – sebereflexe*) (*sebereflexi provádí*). Pro zachování psychických i fyzických sil potřebuje být sama se sebou v míru a harmonii. Sebereflexe jí dále přináší klidný spánek, protože je schopna usnout pouze v případě, že má vše „*sama se sebou zpracované*“ a je vnitřně vyrovnaná (*sebereflexe přináší harmonii, vyrovnanost, zpracování dne, mír, klidný spánek*). Sebereflexi považuje za možný nástroj zachování rovnováhy mezi osobním a pracovním životem, a to tak, že „*sebereflexe je důležitá pro zachování zdravého rozumu*“. (*sebereflexe jako nástroj WLB – ano, slouží pro zachování zdravého rozumu*). Osobní život vnímá IN 3 jako rozvíjení se a neustálé sbírání životní zkušenosti. Pracovní život pro ni představuje stinnou stránku, ve které „*vidí postupný rozklad těla a mysli a takové loučení se světem*“. Rovnováhu osobního a pracovního života zachovává tím, že si nepřenáší věci ze soukromého života do pracovního a opačně (*WLB techniky – osobní život je sbírání zkušeností, pracovní život je rozkladem těla i mysli, provádí záměrné techniky WLB – nepřenesení věcí z osobního do pracovního a opačně*).

IN 4

Ve svém životě se věnuje opatřením pro zachování psychických a fyzických sil. Uplatňuje je (*aplikace opatření pro ZPFS – ano*). Konkrétně se jedná o sport a sex, dobré víno dle příležitostí (*aplikace opatření pro ZPFS – sport, sex, alkohol*). Sebereflexi ve svém životě uplatňuje. Sebereflexi provádí sám se sebou a snaží se o ni minimálně jedenkrát týdně, ale ve skutečnosti ji realizuje „*spíše častěji*“. Nejčastěji sebereflexi uskutečňuje při běhání, protože při této činnosti na to má čas (*sebereflexi provádí, minimálně jednou týdně „spíše častěji“, při běhání na ni má čas*). Přináší mu zpětný pohled na jeho rozhodnutí. (*sebereflexe je zpětný pohled na vlastní rozhodnutí*). Sebereflexi vnímá jako možný nástroj WLB, ale uvádí, že je to záležitostí každého jedince, konkrétně: „*Každý si na to musí přijít sám... čas od času zastavit a popřemýšlet o sobě. Být sobec a věnovat se jen sám sobě.*“ (*sebereflexe jako nástroj WLB – ano, ale je to na každém z nás, je nutné se zastavit, přemýšlet o sobě, být sobec a mít sám sebe pro sebe*). Pro zachování WLB ve svém vlastním životě si užívá život a užívá si práci (*WLB techniky – hluboký prožitek z osobního i pracovního života*).

IN 5

Ve svém životě aplikuje opatření pro zachovávání fyzických a psychických sil (*aplikace opatření pro ZPFS – ano*). U IN 5 se jedná o tanec. Prostřednictvím tance si zvyšuje fyzickou kondici a u toho nechává „odpočívat hlavu“, protože se soustředí pouze na kroky. Tanec pro ni představuje skutečnou relaxaci. Dalším konkrétním opatřením je společně prožívaný čas s rodinou a přáteli (*aplikace opatření pro ZPFS – tanec a čas prožívaný s rodinou*). Ve svém životě provádí sebereflexi. Představuje pro ni cestu k seberůstu. Ve svém životě považuje za důležité uvědomovat si své nedostatky, aby na nich mohla pracovat. Uvádí také, že „vždy je co zlepšovat a někam se posouvat“ (*sebereflexi provádí, sebereflexe je cesta k seberůstu, která pomáhá uvědomovat si své nedostatky*). Sebereflexi považuje za nástroj pro zachování rovnováhy mezi osobním a pracovním životem a také uvádí, že by měla být povinná pro všechny (*sebereflexe jako nástroj WLB– ano, měla by být povinná pro všechny*). Pro rovnováhu mezi svým osobním a pracovním životem si určuje priority a deleguje (*WLB techniky – určování priorit, delegování*).

IN 6

Ve svém životě aplikuje opatření pro zachovávání psychických a fyzických sil (*aplikace opatření pro ZPFS – ano*). Konkrétně se jedná o sebevzdělávání, populárně naučnou literaturou, aplikuje psychoterapii, jógou, masáže, oddechové filmy a spánek (*aplikace opatření pro ZPFS – sebevzdělávání, četba populárně naučné literatury, psychoterapie, jóga, masáže, filmy, spánek*). Sebereflexi uskutečňuje každý den (*sebereflexi provádí, denně*). V pracovní oblasti má podobu individuální supervize. Uskutečňuje ji jako přemýšlení nad svým jednáním vůči ostatním lidem, vůči sobě a také vyhodnocuje uplynulý den (*sebereflexe v pracovní oblasti má podobu individuální supervize, sebereflexe v osobní oblasti je přemýšlení nad jednáním vůči lidem, vůči sobě a vyhodnocení dne*). Pro zachovávání WLB je sebereflexe důležitá a pro IN 6 je nepostradatelná (*sebereflexe jako nástroj WLB – ano, nepostradatelná*). Sebereflexi osobně využívá jako nástroj pro dosahování WLB (*WLB techniky – sebereflexe*).

IN 7

Ve svém životě aplikuje opatření pro zachovávání fyzických a psychických sil (*aplikace opatření pro ZPFS – ano*). Jedná se zejména o sport. Jednou týdně cvičí jógu. Jinak jezdí na kole do práce i zpět. Jednou týdně relaxuje v sauně. Občas si koupí něco pro radost. Tato opatření jí přinášejí pocit radosti a uspokojení (*aplikace opatření pro ZPFS – sport, jóga, jízda na kole do práce, relaxace, sauna, nákup něčeho pro radost, radost a uspokojení z těchto činností*). Sebereflexi provádí, ale dodává, že málo (*sebereflexi provádí, ale málo*). Jedná se o konzultace s partnerem, s nadřízenou, spolupracovníky a také v rámci supervize (*sebereflexe – konzultace s partnerem, nadřízenou, spolupracovníky, v rámci supervize*). Přináší jí pocit dobře odvedené práce. Zpětnou vazbu k jejímu jednání a chování k určitým věcem anebo nový úhel pohledu řešení situace a hledání nových možností sama v sobě (*sebereflexe – pocit dobře odvedené práce, zpětná vazba k jednání a chování, nový úhel pohledu, hledání nových možností sama v sobě*). Sebereflexi považuje za důležitou. Člověk si tím uvědomí „na čem je“ a co může svým chováním ovlivnit nebo změnit (*sebereflexe je důležitá, člověk ví, co může ovlivnit*). Pro zachovávání rovnováhy mezi osobním a pracovním životem se snaží celý život brát s nadhledem, užívat si a nehroudit se (*WLB techniky – brát život s nadhledem, užívat si, nehroudit se*).

IN 8

Ve svém životě IN 8 aplikuje opatření pro zachovávání fyzických a psychických sil, pravděpodobně se jedná o činnosti, kterým se věnuje ve volném čase. Přináší mu klid a pokoj (*aplikace opatření pro ZPFS – ano, volnočasové aktivity, přinášející klid a pokoj*). Sebereflexi provádí většinou ve volných chvílích nebo k večeru (*sebereflexi ve volných chvílích nebo večer*). V první fázi sebereflexe zkoumá sám sebe a své chování. Ve druhé fázi vyhodnocuje chování k bližním a ke kolegům. Závěrem vyhodnotí situace a provede opatření (*při sebereflexi zkoumá chování, 1.fáze–on sám, jeho chování, 2. fáze – chování k bližním a kolegům, 3. vyhodnocení a přijetí opatření*). K tomu, zda může být sebereflexe nástrojem WLB se nevyjadřuje, ale uvádí, že „bez sebereflexe je už jen sobectví“ (*sebereflexe jako nástroj WLB pravděpodobně ano, bez sebereflexe jsme sobci*). Jeho WLB technikou je: „v práci se snažím věnovat práci, doma svým povinnostem a zálibám“ (*WLB techniky – v práci se věnuje práci, doma povinnostem a zálibám*).

IN 9

Ve svém životě aplikuje konkrétní opatření pro zachovávání psychických a fyzických sil, jedná se o sebereflexi (*aplikace opatření pro ZPFS – ano, sebereflexe*). Sebereflexe jí přináší odlehčení, odhození, smytí ze sebe celého dne (*sebereflexi provádí denně*). Nechává vše odplouvat, především to, co pokazila, co se jí nepodařilo. Modlí si, přestože není věřící. Modlí se sama k sobě. Tato modlitba představuje určitý „vzkaz, který si nahrává do hlavy“, na kterém si určuje chování pro další dny (*sebereflexe je odhození, smytí celého dne, odlehčení, toho, co pokazila, co se nepodařilo, modlí se sama k sobě a nechává si vzkaz s návodem k chování v dalších dnech*). Myslí si, že sebereflexe může mít vliv na zachovávání rovnováhy mezi osobním a profesním životem, protože člověk si ujasní v hlavě, co dělá v různých částech svého dne (*sebereflexe jako nástroj WLB – ano, musí si ujasnit, čemu se ve které části dne věnuje*). Její WLB technikou je sebereflexe na konci dne. Jinak by si nedokázala uvědomit oddělení pracovního a osobního života. Právě sebereflexe jí to umožňuje (*WLB techniky – sebereflexe, uvědomění oddělení pracovního a osobního života*).

IN 10

Ve svém životě aplikuje konkrétní opatření pro zachovávání fyzických a psychických sil a jedná se o meditaci (*aplikace opatření pro ZPFS – ano, meditace*). Při této meditaci opakuje mantry a snaží se nalézat rovnováhu. Meditaci provádí při cestě MHD, kdy zavře oči a soustředí se na nějakou mantru. Přes den také medituje a využívá další techniky Dr. Nešpora, a to konkrétně meditací tzv. červenou kouli. Soustředí se na pomyslnou kouli v člověku, která se nachází mezi pupkem a míchou. V průběhu dne stoupá a klesá podle toho, zda je člověk v úzkosti nebo ve strachu a soustředím se na tuto červenou kouli se člověk dostává do rovnováhy (*aplikace opatření pro ZPFS – meditace opakováním mantry, soustředění na rovnováhu, meditace pomocí techniky Dr. Nešpora, tj. meditace za pomoci tzv. červené koule*). Sebereflexi provádí. Uvádí, že sebereflexi v pravém slova smyslu asi jedenkrát za tři měsíce (*sebereflexi provádí jedenkrát za tři měsíce*). Sedne si a sepíše na papír, co dělá špatně, a to upřímně a otevřeně. Potom tento papír vezme a roztrhá na spoustu kousíčků, které vhodí do koše (*sebereflexe je soupis toho, co dělá špatně, který následně roztrhá a vyhodí do koše*). Sebereflexi považuje za nástroj WLB, protože jí pomáhá uvědomit si, jestli to, co dělá v práci ji naplňuje a zda to např. neničí její partnerský vztah (*sebereflexe jako nástroj WLB – ano, pomáhá uvědomit si, zda to, co dělá v práci, ji naplňuje a zda ji to např. neničí partnerský vztah*).

Pro zachovávání WLB se maximálně snaží o to, aby si nenosila problémy z práce domů a naopak (*WLB techniky – snaží se o oddělování práce a osobního života, nenošení problému z jednoho do druhého*).

IN 11

Ve svém životě aplikuje opatření pro zachovávání fyzických a psychických sil, jedná se o relaxaci o samotě, na kterou jí stačí 30 minut. Konkrétně je to klid, sprcha a celkové vydechnutí (*aplikace opatření pro ZPFS – ano, relaxace o samotě, sprcha, klid, vydechnutí*). Sebereflexi provádí při konkrétní situaci. Rozebírá ji ze všech úhlů pohledu a hodnotí opakovaně dokud nejsou všechny strany spokojeny (*sebereflexi provádí při konkrétní situaci, rozebírání situací z více úhlů, dokud nejsou „všechny strany spokojeny“*). Sebereflexi považuje za nástroj WLB a uvádí, že bez sebereflexe není možné vůbec nic – není možné správné chování, zdravý rozum ani být dobrý člověk (*sebereflexe jako nástroj WLB – bez sebereflexe nelze nic, není možné se správně chovat, zachovat si zdravý rozum ani být dobrý člověk*). Považuje za nutné uvědomovat si své chyby, přiznat si je, odpouštět a dále všechny situace řešit. Pro zachovávání WLB ve svém životě se snaží dělat věci naplno tam, kde se zrovna nachází. Jeli v práci, pracuje naplno, ale musí mít zajištěnou péči o dceru. Jeli doma, snaží se plně věnovat rodině. Ve chvílce volna uvažuje. Jeli s přáteli, věnuje se jim. To aplikuje na všechny situace ve svém životě (*WLB techniky – uvědomovat si své chyby, odpouštět, situace řešit, dělat věci naplno tam, kde se zrovna nachází v práci pracovat, doma se věnovat rodině, ve volných chvílích uvažovat*).

IN 12

IN 12 se věnuje aplikaci opatření pro zachovávání psychických a fyzických sil, jedná se o relaxaci a četbu. Také psychohygienu, cestování, jízda na kole a manuální práce. To mu přináší odpočinek a sílu do dalšího pracovního nasazení (*aplikace opatření pro ZPFS – ano, relaxace, četba, psychohygienu, cestování, jízda na kole, manuální práce, získává sílu, odpočinek*). Sebereflexi uskutečňuje, a to jako pravidelné ohlédnutí a hodnocení, případně změny (*sebereflexi uskutečňuje, pravidelně jako ohlédnutí, hodnocení, případně změny*). Chystá si témata do supervize a provádí sebereflexi přímo při supervizi (*při sebereflexi si chystá témata pro supervizi*). Sebereflexi považuje za nástroj WLB, protože ji považuje za nástroj k dalšímu posunu jak v pracovní, tak v osobní oblasti (*sebereflexe jako nástroj WLB – protože je nástrojem k dalšímu posunu v pracovní i v osobní oblasti*). Pomáhá mu v obou.

Jeho WLB technikou je relaxace. Musí mít dostatek času na regeneraci a odpočinek v osobním životě, aby mohl podávat dobré pracovní výkony (*WLB techniky – relaxace, dostatek času na regeneraci a odpočinek v osobním životě*).

IN 13

IN 13 se věnuje aplikování konkrétních opatření pro zachování fyzických a psychických sil. Konkrétně se jedná o nádechy a výdechy, chvilky centrování a balancování (*aplikace opatření pro ZPFS – ano, nádechy, výdechy, balancování, centrování*). Když je hodně fyzicky nebo psychicky vyčerpaná, jde cvičit nebo běhat, protože potřebuje endorfiny. Problém by u ní nastal a rozvinul se v případě, že by nemohla cvičit a vybit ho ze sebe (*aplikace opatření pro ZPFS – potřebuje běh, aby ze sebe dostala problémy a získala endorfiny*). Sebereflexi provádí (*sebereflexi provádí*). Je velkým kritikem sebe samotné, a tak vystupuje i vůči svému okolí. Dle slov odborníků si zvládá provést i vlastní supervizi. V práci oceňuje svou vedoucí, která ji pravidelně vede k sebereflexi a nabízí ji jiný pohled (*při sebereflexi je kritikem sama sebe, vystupuje tak i vůči svému okolí, zvládá sama sobě provést i supervizi, oceňuje vedoucí, která ji vede k sebereflexi a nabízí ji jiný pohled*). Sebereflexi považuje za nástroj WLB, pokud si zachová sebereflexi a dokáže se zastavit a říct si, jestli už něčeho není mnoho, potom si zachová zdravý nadhled nad pracovním i osobním životem. Negativní emoce by měl člověk vnímat tak, že se nejedná o osobní útok, ale o skrytý problém útočícího a jeho osobní frustraci. Člověk by měl také šetřit slovy, kterými může ublížit (*sebereflexe jako nástroj WLB – ano, při sebereflexi se člověk zastavuje, řekne si, čeho je mnoho, zachovává zdravý nadhled nad osobním a pracovním životem, negativní emoce nejsou osobní útok, ale problém útočícího, člověk by měl šetřit slovy, která mohou ublížit*). Pro zachování osobní a pracovní rovnováhy se snaží neupřednostňovat žádnou životní stránku a vše, dle koncepce, zachovávat v rovnováze (*WLB techniky – neupřednostňuje žádnou životní stránku, vše se snaží zachovat v rovnováze*).

6.2 Část B

Kategorie: Osobnostní charakteristika v roli vedoucího pracovníka

IN 1

V roli vedoucího popisuje IN1 sama sebe jako kvalifikovaného odborníka, který má určité vize a dokáže k těmto vizím vést i ostatní pracovníky v organizaci (*role vedoucího – cílevědomost, vize, vůdčí schopnosti*). Svoji profesi se začala věnovat na základě vnitřního nastavení (*profese – vnitřní nastavení*). S tím, jak vykonává vedoucí pozici, jsou její podřízení pracovníci spokojeni (*výkon role vedoucího – spokojenost podřízených*). Tuto spokojenost přisuzuje skutečnosti, že před velkým rozhodnutím, poskytne všem pracovníkům dostatek informací. Pokud mají zaměstnanci o jejím rozhodnutí dostatek informací, dokáží jej snáze pochopit a respektovat.

IN 2

Ve své roli vedoucí je IN2 snaživá, a to směrem ke svému vlastnímu týmu, snaží se jej vést k nejlepším výsledkům. Současně je autoritativní a spravedlivá, to dokládá tvrzením „*jsem rovná ke všem podřízeným stejně a nedělám mezi nimi žádné rozdíly*“ (*role vedoucího – snaživost, vedení týmu, autorita, spravedlnost*). K profesi přišla na základě „*osudu*“ a také proto, že chtěla vyzkoušet práci s lidmi (*profese – osud, náhoda, touha po zkušenosti s prací s lidmi*). To, jak jsou její podřízení pracovníci spokojeni, nemůže zhodnotit, ale následně předpokládá, že jsou spokojeni. Jako konkrétní příklad této spokojenosti uvádí komunikaci, ze které by poznala, pokud by spokojeni nebyli. Na toto tvrzení klade důraz slovem „*rozhodně poznala*“ (*výkon role vedoucího – předpokládá spokojenost podřízených*).

IN 3

V roli vedoucího je IN3 spolupracující, hledá novinky v oboru, je přemýšlivá a snaží se být stručná (*role vedoucího – spolupracující, stručná, přemýšlivá, rozvíjí se*). Tuto profesi si zvolila, „*protože to tak vždycky chtěla*“ (*profese – vlastní volba, vnitřní nastavení, priorita*). Její podřízení jsou rádi, že za ně vykonává administrativní práci. Občas mají připomínky i návrhy. To se s nimi snaží projednávat v kolektivu nebo na supervizích. To, že její podřízení hodnotí její práci, považuje za přínos a vnímá pozitivně, protože ví „*že uvažují*“. To se jí líbí. (*výkon role vedoucího – podřízení jsou v některých aspektech spokojeni, v jiných ne*).

IN 4

V roli vedoucího se IN 4 popisuje jako hodný a férový šéf. Je pro ně významná pozitivní atmosféra na pracovišti (*role vedoucího – hodný, spravedlivý, klade důraz na pozitivní atmosféru na pracovišti*). Svoji profesi se začal věnovat na základě toho, že mu to „*tehdy přišlo jako dobrý nápad*“ (*profese – na základě rozhodnutí v minulosti, profese se zdála přitažlivá*). Jeho podřízení jsou s výkonem role vedoucího „*spíš spokojeni*“, ale IN 4 dodává, že se ještě stále poznávají (*výkon role vedoucího – spokojeni, ještě se stále poznávají*).

IN 5

IN 5 se popisuje jako lidská vedoucí. Má pochopení, umí naslouchat. Zároveň vyžaduje plnění povinností, pokud tomu tak není, je přísná. Stanovuje, že dává pouze tři šance na nápravu. Jinak je samostatná, organizačně schopná, umí získat autoritu přirozenou cestou. V práci má hodně vizí, pro které dokáže nadchnout své podřízené. Je důsledná (*role vedoucího – lidskost, pochopení, naslouchání, důslednost, přísnost, dává šance na nápravu, samostatná, organizačně schopná, schopna získat autoritu, vizionářská, dokáže zaujmout, důsledná*). Pro svoji profesi se rozhodla, protože to byla tenkrát příležitost, které využila. K profesi přišla náhodou, nikoliv záměrem (*profese – využití příležitosti, náhoda*). Dle anonymních dotazníkových šetření, jsou někteří její podřízení převážně spokojeni, ale nalezneme i nespokojené jedince. Kvůli převaze spokojených podřízených, si myslí, že svoji práci dělá dobře a plně si uvědomuje, že nemůže uspokojit pracovní potřeby všech zaměstnanců. Konkrétně uvádí „*vím, že se nemohu zavděčit všem*“ (*výkon role vedoucího – převažuje spokojenost, kterou vnímá jako odraz vlastní dobře odvedené práce, uvědomění si nedostatků*).

IN 6

IN 6 je pracovitá, svědomitá, hledá stále novou práci, umí si práci organizovat svoji práci i čas. Umí si poradit ve vypjatých situacích a je týmovou pracovnící (*role vedoucího – pracovitá, svědomitá, hledá stále novou práci, organizačně schopná, umí se prosadit, dobrá týmová spolupracovnice*). Pro svoji profesi se rozhodla, protože se nedostala na vysokou školu na obor psychologie, sociální práci vnímala jako příbuzný obor (*profese – protože se nedostala na obor psychologie a sociální práci považovala za příbuzný obor*). IN 6 nemá informace o tom, že by byl s výkonem její práce někdo z jejích podřízených nespokojen (*výkon role vedoucího – spokojeni, případně neví o nespokojenosti*).

IN 7

Jako vedoucí je IN 7 organizačně schopná, tvořivá, komunikativní a cílevědomá. Je samostatná a má ráda přehled, řád a fungující mechanismy. Dokáže získat respekt. Je otevřená novým nápadům (*role vedoucího – schopná, tvořivá, komunikativní, cílevědomá, samostatná, má ráda přehled, řád, funkčnost, dokáže získat respekt, je otevřená*). Nedostatky shledává v komunikačních schopnostech a v „dotahování věcí do konce“ (*role vedoucího nedostatky – komunikační schopnosti, dokončování věcí*). Profesi se začala věnovat, protože ráda pomáhá lidem. Profese ji baví (*profese – ráda pomáhá lidem, profese ji baví*). S výkonem její práce jsou podřízeni spokojeni, někdy mají připomínky, ale to jen při změnách nebo při kontrole (*výkon role vedoucího – spokojeni, připomínky při změnách nebo kontrole*).

IN 8

V roli vedoucí je IN 8 týmový hráč, spolupracující osoba, než rozhodne, snaží se vyslechnout si názory všech zúčastněných. Není autoritativní, ale je si vědom toho, že určitá rozhodnutí musí učinit a prosadit (*role vedoucího – týmový, spolupracující, rozvášný, přijímá odpovědnost za rozhodnutí, není autoritativní*). Ke svojí profesi přišel skrze boží prozřetelnost, a protože byl schopen pracovat pro druhé (*profese – boží prozřetelnost, ochota pracovat pro druhé*). Profesi se věnuje kvůli radosti z dobře vykonaného díla a radosti z toho, že jsou kolem něho lidé spokojení (*profese v současnosti – radost z dobře vykonaného díla, radost ze spokojenosti lidí*). Jeho podřízení jsou někdy spokojeni, někdy nespokojeni. Setkává se se souhlasem i s nesusouhlasem, ale i s pochopením. Míra spokojenosti musí být hodnocena ve vztahu ke konkrétnímu času a případu. Pokud zavádí opatření spojené se zákazem něčeho, setkává se s nespokojením. Naopak pokud rozhoduje o zvýšení platů, setkává se s pozitivním přijetím (*výkon role vedoucího – spokojeni i nespokojeni, někteří jsou chápaví, negativní opatření = nespokojenost, pozitivní opatření = spokojenost*).

IN 9

IN 9 je v roli vedoucí pracovnice zodpovědná, přehnaně pracovitá, má ráda pochvaly a uznání a umí je i vyjadřovat. Je komunikativní, komunikaci používá pro předcházení problémům. V pracovní pozici je komunikativní, přestože v osobním životě má s komunikací problémy (*role vedoucího – zodpovědnost, pracovitost, oceňuje pochvalu, umí pochválit, komunikativní, předcházení problémům*). Po střední škole nevěděla IN 9, jakým směrem studia se vydat. Nakonec zvolila sociální práci, protože její matka je sociální pracovnící. IN 9 je hrdá na to, že je dnes již vedoucí sociální pracovnící a tím kariérně překonala vlastní matku (*profese – po SŠ nevěděla co dělat, vydala se ve stopách matky, kterou kariérně překonala*). Její podřízení jsou s výkonem její práce spokojeni. S IN 9 se dá hovořit o problémech, ihned je řeší. Její podřízené mrzí, že chce odejít, a to vnímá jako znak oblíbenosti. Podřízení jsou rádi, že je jejich nadřízená právě IN 9, a ne někdo jiný (*výkon role vedoucího – spokojeni, včasné řešení problémů, je oblíbená, podřízení oceňují její vedení*).

IN 10

IN 10 se v práci snaží být spravedlivá, přístupná a otevřená (*role vedoucího – spravedlivá, přístupná a otevřená*). Pro svoji profesi se rozhodla, protože je ráda v kontaktu s lidmi, práce jen u počítače by ji ubíjela (*profese – ráda je v kontaktu s lidmi, nerada by seděla u počítače*). Někdy se setkává u svých podřízených s nepochopením při řešení konfliktů. Její podřízení si myslí, že někdy problémy řeší tvrdě a jindy je naopak „zahrává do outu“. Z jejího pohledu vnímá situaci tak, že nemá „kapacitu, aby každého vodila z ručičku jako paní učitelka ve školce“, takže mají pracovníci pocit, že jsou „hození do vody s pokynem plav“ (*výkon role vedoucího – podřízení nejsou občas spokojeni v otázkách řešení konfliktů, jednou problémy řeší ostře, podruhé je „zahrává do outu“, nechce je neustále řídit jako malé děti, snaží se u nich dosahovat samostatnosti*).

IN 11

IN 11 se v roli vedoucí nedokáže identifikovat. Snaží se hledat správnou cestu pro spokojenost všech. Bohužel to není vždy možné. Dodává, že v pracovní roli je přísná, kompromisní, důsledná i lidská (*role vedoucího – nedokáže se přesně identifikovat, hledá správné cesty, které ne vždy nachází, poté dodává, že je přísná, kompromisní, důsledná i lidská*). Svoji profesi se rozhodla věnovat, protože ji považovala za životní poslání, které vnímá jako být dobrým člověkem a být nápomocný druhým (*profese – životní poslání je být dobrým člověkem, který je nápomocný druhým*). Doufá v to, že výkon její vedoucí pozice se u podřízených setkává se spokojeností (*výkon role vedoucího – doufá ve spokojenost podřízených*).

IN 12

IN 12 uvádí, že jeho role vedoucího je nyní trochu jiná, jak role vedoucího v předchozí organizaci, takže se teprve „rozkoukává“. Snaží se být spravedlivý, motivující, otevřený, být podporou mentorovat a zároveň kontrolovat činnosti. Snaží se zadávat úkoly a delegovat je a mít všeobecný přehled (*role vedoucího – zatím je v roli krátce, orientuje se, snaží se být spravedlivý, motivující, otevřený, podporující, mentoruje a kontroluje činnost*). Do profese přišel náhodou ze které se stala jeho životní cesta. V sociálních službách pracuje dlouhodobě, přičemž začínal jako asistent, poté vykonával pracovní pozici pečovatele v DOZP, potom jako vedoucí domácností v DOZP a nyní je vedoucím úseku v DS. Práce ho vždy bavila a motivovala. Když se dostal do bodu, že ze své pracovní pozice nemůže ovlivnit dění kolem něho, snažil se posunout dál, aby o věcech mohl rozhodovat (*profese – náhoda ze které se stala služební cesta, vývoj z asistenta na pozici pečovatele, vedoucího domácností DOZP až na vedoucího úseku DS*). Na to, jak jsou jeho podřízení spokojeni s výkonem jeho práce, nemůže odpovědět, a to z toho důvodu, že je v pracovní pozici velmi krátkou dobu (*výkon role vedoucího – neví, jak ho hodnotí, je v pozici krátce*).

IN 13

V roli vedoucí je IN 13 přímočarý, ostrý, ale také laskavý a vycházející vstříc (*role vedoucího – přímočarý, ostrý, ale také laskavý a vycházející vstříc*). Profesi se začala věnovat na základě náhody, osudu, jejím záměrem bylo učit (*profese – náhoda, osud, původně chtěla učit*). Pracovnice v sociálních službách a zdravotní sestry ji hodnotí jako „paní, co kouká do PC a u kávičky klábosí“ (*výkon role vedoucího – podřízené ji vnímají jako paní sedící u PC a povídající si u kávy*).

Kategorie: Délka a rozvržení pracovní doby a rovnost pohlaví – kritéria dle OECD

IN 1

IN 1 považuje délku i rozvržení pracovní doby za vyhovující (*délka a rozvržení pracovní doby – vyhovující*). Pokud by byla mužem, nedošlo by v její současné práci ke změnám. (*opačné pohlaví – beze změn*) Tuto představu považuje za zajímavou.

IN 2

S délkou pracovní doby i s jejím rozložením je spokojena. Dodává, že pro ni samotnou je ideální (*délka a rozvržení pracovní doby – vyhovující, ideální*). Pokud by byla mužem, její současná práce by se pravděpodobně nezměnila, dodává, že si to pouze myslí, ale skutečně to neví (*opačné pohlaví – pravděpodobně beze změn*).

IN 3

S rozvržením i délkou pracovní doby je IN 3 spokojena (*délka a rozvržení pracovní doby – vyhovující, spokojena*). Kdyby byla mužem, v její práci by nedošlo ke změnám (*opačné pohlaví – beze změn*). Uvádí, že si „není vědoma“, protože pracovní náplň je jasně daná pro obě pohlaví stejně.

IN 4

IN 4 považuje délku své pracovní doby a její rozvržení za přiměřené jeho postavení (*délka a rozvržení pracovní doby – spokojen, přiměřená*). Není schopen posoudit, zda by došlo ke změnám v jeho práci, pokud by byl ženou (*opačné pohlaví – nedokáže posoudit*).

IN 5

IN 5 má pružnou pracovní dobu a toto rozvržení jí vyhovuje. Někdy musí zůstat ve své práci déle, někdy má naopak pocit, že „to funguje“ bez ní (*délka a rozvržení pracovní doby – vyhovující, spokojena, využívá pružnou pracovní dobu efektivně*). Kdyby byla opačným pohlavím, pravděpodobně by nedošlo k žádné změně. Tímto tvrzením si není jistá a nedokáže ho posoudit (*opačné pohlaví – pravděpodobně by nedošlo ke změně*).

IN 6

V délce a rozvržení pracovní doby nevidí žádný problém (*délka a rozvržení pracovní doby – bez problému*). Pokud by byla mužem její současná práce by byla stejná. V případě, že by byla mužem, věnovala by se jiné profesi, a to konkrétně psychologii, sportu, trenérství nebo pedagogice (*opačné pohlaví – v současné práci beze změn, jinak změna profese – psycholog, sportovec, trenér, učitel*).

IN 7

IN 7 pracuje 8 hodin denně od pondělí do pátku a tato pracovní doba jí vyhovuje (*délka a rozvržení pracovní doby – 8 hod, po-pá, spokojena*). Kdyby byla mužem, neví, zda by v současné práci došlo k nějakým změnám (*opačné pohlaví – neví, zda by došlo ke změnám*).

IN 8

IN 8 má pružnou pracovní dobu, která mu vyhovuje (*délka a rozvržení pracovní doby – pružná pracovní doba, spokojen*). Není schopen popsat změny, ke kterým by došlo, kdyby byl ženou (v rámci své současné profese), ale dodává, že kdyby byl ženou angažoval by se v dalších pomáhajících profesích (*opačné pohlaví – práce beze změn, profesi by rozšířil o další pomáhající zaměření*).

IN 9

Svoji pracovní dobu považuje za příliš dlouhou. Převládá v ní zbytečné množství administrativy. Některé aspekty její práce považuje za „hlouposti“ (*délka a rozvržení pracovní doby – příliš dlouhá, velké množství zbytečné administrativy, řešení hlouposti*). Kdyby byla mužem, její práce by byla jednodušší, protože si myslí, že muži mají jednodušší cestu v kariérním postupu. Sama si na úroveň své pracovní pozice nestěžuje. Na svoji pracovní pozici se nedostala náhodou, ale kvůli svým schopnostem. Zmiňuje, že ve své kariérní dráze je „skoro chlap“ (*opačné pohlaví – práce by byla jednodušší, snažíš kariérní postup, přesto si nestěžuje na svoji pozici, na kterou se dostala na základě schopností, považuje se „skoro“ za muže*).

IN 10

IN 10 by si přála kratší pracovní dobu za stejné peníze, ale respektuje současnou situaci. S rozvržením pracovní doby je spokojená (*délka a rozvržení pracovní doby – chtěla by kratší dobu za stejné peníze, s rozvržením je spokojená*). Kdyby byla mužem, ucházela by se o nejvyšší místa ve vedení organizace, protože by to pro ni znamenalo prestiž (*opačné pohlaví – ucházela by se o vyšší pozici ve vedení za účelem získat vyšší prestiž*).

IN 11

Délku i rozvržení pracovní doby považuje IN 11 za vyhovující (*délka a rozvržení pracovní doby – vyhovující*). Kdyby byla mužem, její práce by byla jednodušší, kvůli přirozenému respektu, který muži mají (*opačné pohlaví – byla by jednodušší, kvůli přirozenému respektu, kteří muži mají*).

IN 12

Nyní má pružnou pracovní dobu, rozvržení práce je pro něho lepší než v práci předchozí. Díky pružné pracovní době se pro něj stává pružnější i jeho volný čas. Lépe se mu sladuje (*délka a rozvržení pracovní doby – nyní spokojen, délka i rozvržení je lepší, má pružnou pracovní dobu, díky které se stal pružný i jeho volný čas*). Nedokáže posoudit případné změny, kdyby se stal ženou. Uvádí, že zodpovědnost a pracovní povinnosti by byly stejné (*opačné pohlaví – nedokáže posoudit, zodpovědnost a povinnosti by byly stejné*).

IN 13

Je spokojena, má pružnou pracovní dobu a volné víkendy (*délka a rozvržení pracovní doby – spokojena, pružná pracovní doba a volné víkendy*). Téma genderu považuje za zajímavé. Jako muž by svoji profesi pravděpodobně nevykonávala a pokud ano, nezůstala by ve stejném zařízení, ale šla by více za velkým ziskem (*opačné pohlaví – zajímavé téma, jako muž by se profesi nevěnovala, pokud ano, nezůstala by v současném zaměstnání, ale šla by za ziskem*).

Kategorie: Specifika výkonu práce v sociálních organizacích

IN 1

IN 1 považuje tvrzení, *o možnosti zachování profesionálního vztahu mezi pracovníkem a klientem, bez toho, aniž by si jedinec odnášel problémy svých klientů „domů“*, za možné. (*profesionální vztah a odstup – možný*). Toto tvrzení zdůrazňuje. Konkrétně odpovídá *„Určitě je to možné.“* Do jejího osobního života případy klientů nezasahují (*k překračování hranic nedochází*). To přisuzuje skutečnosti, že si zachovává profesionální odstup, který se dle jejího názoru lze naučit. Pro to, aby do života jejích podřízených nezasahovaly případy klientů dělá následující: *„Určitě se snažím řešit problémy včas a nenechávat je rozrůst, a taky se jim snažím předcházet.“* (*prevence překročení hranic – řešení problémů včasně*) Feminizaci v sociální práci/zdravotnictví považuje za žádoucí, a to vzhledem k podmínkám v jejím konkrétním zařízení. Feminizaci považuje za výhodnější (*feminizace je žádoucí, výhodnější*). Současně dodává, že u nich pracují i muži. Vliv pomáhající profese na život jedince shledává v obohacení jedince (*pomáhající profese obohacuje*).

IN 2

K možnosti zachování profesionálního vztahu mezi pracovníkem a klientem tak, aniž by si jedinec odnášel problémy svých klientů „domů“, zaujímá IN 2 jasné stanovisko – není to možné. Tento názor zastává vzhledem k tomu, že devět let pracovala jako pečovatelka v sociálních službách. Její názor vychází právě z této zkušenosti (*profesionální vztah a odstup – stoprocentně není možný*). Navzdory tomu uvádí, že se zasahováním případů klientů do jejího osobního života, nemá žádnou zkušenost (*k překračování hranic nedochází (?)*). Pro zachování profesionálního odstupu, tak aby nezasahovali do života jejích podřízených zaměstnanců, provádí školení a přednášky (*prevence překročení hranic – školení, přednášky*). O feminizaci v sociální práci/zdravotnictví nepřemýšlí a uvádí, že pro tuto konkrétní sociální organizaci, nepředstavuje nic významného (*feminizace je neutrální faktor, nic pro nás neznamena*). O pomáhající profesi si myslí, že je náročná a každého jedince ovlivní. Dodává, že práce s lidmi je vždy těžká (*pomáhající profese je náročná, ale současně obohacující, práce s lidmi je vždy těžká*).

IN 3

Na zachovávání profesionálního vztahu a odstupu mezi pracovníkem a klientem odpovídá IN 3 mírně zmatečně. Z její výpovědi vyplývá, že *„není možné zachovávat profesionální vztah mezi pracovníkem a klientem, bez toho, aniž bych si pracovník odnášel problémy klientů domů“*, a to z toho důvodu, že klient je v pozici bez moci (*profesionální vztah a odstup – není možný, protože klient je v pozici bez moci*). Se zasahováním případů klientů do osobního života nemá zkušenost a dodává, že lidský přístup je nutný ale ne na úkor vlastního soukromí (*k překračování hranic nedochází*). Za hlavní kroky, které sociální organizace podniká pro to, aby případy klientů nezasahovali do života podřízených, považují možnost komunikovat mezi sebou a povídat si o klientech, snaží se eliminovat vedlejší informační toky mezi klienty (*„tajnůstkářství“*) a eliminují domněnky o různých výhodách mezi klienty (např. na pokojích) (*prevence překročení hranic – komunikace, povídání si o klientech, eliminace vedlejších informačních toků mezi klienty*). Všichni musí ke klientům přistupovat stejně, a to dle metodik a standardů kvality (*prevence překročení hranic – metodika a standardy kvality*). Osobní vztahy s klienty vnímá jako škodlivé, ale dodává, že se jim nelze zcela vyhnout (*prevence překročení hranic – vyhnout se osobním vztahům*). Chránit se musejí klienti i zaměstnanci. Vztah mezi klientem a zaměstnancem nepovažuje za vyrovnaný a dodává, že od něj každý očekává něco jiného (*prevence překročení hranic – snažit se o vyrovnanější vztah, ujasnit si očekávání klienta i pracovníka*). Feminizaci vnímá negativně na základě tvrzení *„bohužel, mužů je málo“* (*feminizace je negativní, mužů je bohužel málo*). O pomáhající profesi a jejím vlivu na život člověka si myslí následující: *„Bud' máte vnitřní potřebu pomáhat druhým, nebo si najděte jiné povolání.“* (*pomáhající profesi může vykonávat jen člověk, který má vnitřní potřebu pomáhat druhým*).

IN 4

Myslí si, že v sociální organizaci je možné udržovat profesionální vztah mezi pracovníkem a klientem a zachovávat profesionální odstup (*profesionální vztah a odstup – je možný*). Případy jeho klientů mu do osobního života nezasahují. Vstup do jeho života je nanejvýš v tom, že se dozví mnoho zajímavých historických faktů nebo životních moudr (*k překračování hranic nedochází, do osobního života si odnáší pouze pozitivní zkušenosti a moudra*). Pro to, aby případy klientů nezasahovali do života jeho podřízených, se s nimi snaží mluvit o jejich práci. Ukazuje jim na vlastním příkladu, že je možné zachovávat profesionální hranici *prevence překročení hranic – komunikace, povídání si o klientech, vlastní příklad profesionální práce a odstupu*). Ve feminizaci sociální práce/zdravotnictví shledává jednotvárnější pohled „na věc“ a různé situace (ze strany žen) (*feminizace práci ovlivňuje jednotvárným pohledem na situace*). Dále si myslí, že pomáhající profese má vliv na osobní i pracovní život člověka, tento vliv nespecifikuje (*pomáhající profese ovlivňuje osobní i pracovní život člověka*).

IN 5

Při práci v sociálních organizacích je dle IN 5 možné zachovávat profesionální vztah mezi pracovníkem a klientem, bez toho, aniž by si pracovník odnášel domů problémy svých klientů. Dodává, že je velmi problematické toto tvrzení přenést do praxe, ale je to „rozhodně“ možné. Člověk musí na profesionálním vztahu i odstupu neustále pracovat a rozvíjet ho (*profesionální vztah a odstup – je to možné, problematické v praxi, je nutné na tom pracovat, rozvíjet profesionální vztah*). Stejně tak IN 5 se musela naučit udržovat profesionální odstup od svých klientů. Takže pravděpodobně dříve tento odstup nedodržovala (*překročení hranic – pravděpodobně k němu docházelo, naučila se ho*). Pro to, aby byl udržován odstup mezi jejími podřízenými pracovníci a klienty si musela sama tyto skutečnosti „srovnat v hlavě“. Těžko se jí tato problematika popisuje, ale od té doby, co si sama začala uvědomovat nutnost profesionálního odstupu, se to již neděje ani u jejích podřízených (*prevence překročení hranic – sama IN 5 jako vedoucí musela začít na odstupu pracovat, potom mohla nastavit stejná pravidla pro podřízené*). Feminizace sociální práce/zdravotnictví dle jejího názoru způsobuje problémy v kolektivní práci a způsobuje přetížení „děvčat“, protože se jedná o fyzicky náročnou práci (*feminizace je negativní a způsobuje problémy v kolektivní práci, feminizace způsobuje přetížení žen z náročné fyzické práce*).

O pomáhající profesi si myslí, že vyčerpává člověka mnohem více než jiné profese. Kvůli tomu je nutná zvýšená relaxace (*pomáhající profese člověka vyčerpává, je nutná zvýšená relaxace*).

IN 6

Profesionální vztah mezi pracovníkem a klientem, včetně profesionálního odstupu, považuje za samozřejmý (*profesionální vztah a odstup je samozřejmý*). O zasahování případů klientů do jejího života nehovoří, ale dodává obecný komentář: „*stává se to, je potřeba s tím pracovat*“ (*překračování hranic – stává se, je třeba mu předcházet, osobně se nevyjadřuje*). Pro to, aby nezasahovaly případy klientů do života zaměstnanců uvádí, že je nutné mít nějaká „*léta praxe*“ a za prevenci považuje supervize a duševní hygienu (*prevence překročení hranic – praxe, supervize, duševní hygiena*). Feminizaci samotnou nehodnotí, ale ocenila by větší zastoupení muži. Nedostatek mužů v sociální práci/zdravotnictví shledává v nedostatečném finančním ohodnocení (*feminizaci nehodnotí, ocenila by větší zastoupení muži – chybí kvůli nízkým platům*). Pomáhající profesi vnímá jako velmi náročnou (*pomáhající profese je náročná*).

IN 7

Zachovávání profesionálního vztahu a dodržování profesionálního odstupu je dle IN 7 velmi obtížné. Pokud je klient běžný, standardní, není to tak těžké. Pokud se jedná o klienta s komplikacemi, kterým již nelze nijak pomoci, je to pro ni těžší. Dodává, že každý zaměstnanec by se měl chovat jako profesionál (*profesionální vztah a odstup – je obtížný, zejména u komplikovaných klientů, když nelze poskytovat pomoc, každý by se měl chovat jako profesionál*). Klienti ji zasahují do osobního života v případě stížností nebo stížností jejich rodinných příslušníků. Rozčilují ji jejich připomínky, zejména pokud nerespektují její názor a nenechají si nic vysvětlit (*k překračování dochází v případě stížností klientů, rodinných příslušníků, rozčilení z připomínek, z despektu*). Pro to, aby nedocházelo k porušování profesionálního odstupu u jejich podřízených zaměstnanců, se snaží o pohovory s personálem, společně s nimi řeší problémy a realizují supervize (*prevence překročení hranic – pohovory, společné hledání řešení, supervize*). Feminizaci v jejich zařízení potvrzuje. Převažují u nich ženy, ale pracují u nich v menším množství i muži. Dodává, že „*chlap s danými penězi nezabezpečí pořádně rodinu s dětmi*“ (*feminizaci potvrzuje, pracují zde i muži, málo mužů kvůli financím*).

Pomáhající profese ovlivňuje každého jinak, záleží na jeho charakteru, chování a jednání a na tom, jak přijímá pozitivní a negativní věci (*pomáhající profese – míra ovlivnění záleží na jedinci*). Pracovníky v její organizaci popisuje jako obětavé, ochotné, kteří pečují s láskou a pokorou (*pomáhající profesi – jejich pracovnice obětavé, ochotné, pečující s láskou a pokorou*). Pracovnice, které mají rodinu a děti, „*to mají v hlavě lépe nastavené*“. Pravděpodobně zde IN 7 poukazuje na vztah k pečování a pomoci, který je u těchto pracovnic na vyšší úrovni (*pomáhající profesi – lépe pomáhají ženy, které mají rodinu a děti*). Práce pečovatelů a sester považuje za psychicky a fyzicky náročnou, která na každého musí působit. Jako prevenci v pomáhajících profesích doporučuje odpočinek a vyvarování se syndromu vyhoření (*pomáhající profesi – práce je náročná, každého zasáhne, měl by odpočívat a předcházet syndromu vyhoření*).

IN 8

IN 8 uvádí, že profesionální vztah mezi pracovníkem a klientem a zachování profesního odstupu je možné (*profesionální vztah a odstup – je možný*). Zásahy případů klientů do svého osobního života se snaží eliminovat. Dodává, že některé životní příběhy klientů mohou být motivující i demotivující (*překračování hranic – ano došlo k nim, eliminuje, ovlivňuje ho i životní příběhy klientů – motivačně i demotivačně*). Pokud zasahují případy klientů do života jeho podřízených, snaží se být nápomocen při řešení a problém vyřešit rychle (*prevence překročení hranic – pomoc, rychlé řešení*). V rámci prevence neustále poukazuje na možný zásah do osobního života. Podřízeným nabízí supervize, intervize nebo spolupráci s psychologem (*prevence překročení hranic – poukazuje na možné překročení hranic, nabízí supervizi, intervizi, spolupráci s psychologem*). Feminizaci vnímá negativně, byl by pro větší účast mužů na práci v sociálních organizacích, a to zejména těch v přímé péči, kvůli fyzické námaze žen (*feminizace je negativní, mužů je potřeba více, zejména v přímé péči, protože ženy se fyzicky namáhají*). Pomáhající profesi vnímá osobně jako skvělou, ale uvádí, že pro někoho se může stát frustrujícím prvkem (*pomáhající profesi je pro něj skvělá, pro někoho může být frustrujícím prvkem*).

IN 9

IN 9 si myslí, že profesionálního vztahu mezi pracovníkem a klientem a také profesionálního odstupu, nelze dosáhnout (*profesionální vztah a odstup – není možný*). Odůvodňuje to tvrzením, že pokud je člověk lidský, tak ho případy klientů zasáhnou. Pomáhá jí o případech hovořit doma s partnerem a při sebereflexi si tyto záležitosti sama v sobě uzavře. Dodává, že domů si pracovní problémy nosí vždy. Případy klientů jí zasahují do života prostřednictvím každodenních záležitostí, které se odehrají, které si potom z práce přináší domů. Jedná se i o drobnosti. Dodává, že není robot, i přestože je profesionál (*k překračování hranic nedochází – dochází, hovoří o nich s partnerem, sebereflexe, případy zasahují v každodenních záležitostech a drobnostech, není robot, přestože je profesionál*). Současně se snaží o to, aby případy klientů nezasahovaly do života jejich podřízených, a to prostřednictvím komunikace, školení a konzultací. Je si vědoma toho, že někteří pracovníci si nemusí mít s kým popovídat, a proto se snaží pro ně být osobou, na kterou se mohou obrátit (*prevence překročení hranic – komunikace, školení, konzultace, být zde pro své podřízené*). Feminizaci vnímá negativně. Muži jsou pouze ve vedoucích pozicích, ale pracovníky v sociálních službách mají pouze dva. Poukazuje na skutečnost, že muž si nemůže dovolit pracovat za finanční ohodnocení, které dostávají pracovníce v sociálních službách. Poukazuje na to, že ani vyšší pozice nejsou dobře finančně ohodnoceny, ale dávají mužům prestiž (*feminizace je negativní, muži jsou na vedoucích pozicích, chybí PSS muži, finanční ohodnocení je špatné na nejnižších i nejvyšších pozicích, ale vyšší pozice dodávají mužům alespoň prestiž*). K pomáhající profesi sděluje, že ji člověk musí chtít vykonávat, musí být spokojen s tím, že pracuje s lidmi. Nesmí mít problém sám v sobě. Pomáhání považuje za záslušnou a zodpovědnou činnost (*pomáhající profesi musí člověk chtít dělat, pociťovat spokojenost z práce s lidmi, vnitřně vyrovnaný, je to záslušná a zodpovědná činnost*).

IN 10

Zachovávání profesionálního vztahu s klientem, včetně udržování profesionálního odstupu, je dle IN 10 možné, ale pouze v případě, že jedinec praktikuje nějaké meditační techniky (*profesionální vztah a odstup – je to možné, pouze pokud člověk umí meditovat*). Do osobního života ji klienti zasahují v případě, že se vyjadřují vulgárně o komkoliv, ale zejména pokud se vulgárně vyjádří o jejich blízkých. To jí skutečně vadí. (*k překračování hranic z části dochází, dotýká se jí, pokud se klienti vulgárně vyjadřují, zejména o jejich blízkých*). Pro to, aby případy klientů nezasahovaly do života jejich podřízených má zavedena pravidla. Jedná se o nesdělování telefonního čísla, adresy a dalších osobních údajů (*prevence překročení hranic – zavedena pravidla pro ochranu osobních údajů podřízených*). Feminizaci chápe, protože ženy mají k tomuto povolání blíže a pro muže nepředstavuje sociální práce/zdravotnictví dostatečné finanční ohodnocení (*feminizaci chápe, ženy mají k tomuto povolání blíže, pro muže je v této profesi nedostatečné ohodnocení*). Osobám, které vykonávají pomáhající profesi, přisuzuje citlivost k ostatním lidem, a to nejen v práci. Chovají se citlivě doma, v MHD, v obchodě, v restauraci apod. (*pomáhající profese přináší citlivost k ostatním lidem*).

IN 11

Myslí si, že profesionální vztah mezi klientem a pracovníkem, včetně profesionálního odstupu udržovat nelze, ale jedinec by si ho měl uvědomovat a neměl by se nechat negativně ovlivnit (*profesionální vztah a odstup – nelze zachovávat, ale měli bychom si ho uvědomovat a nenechat na sebe negativně působit*). Klienti ji do jisté míry do osobního života zasahují, snaží se uvažovat nad tím, jak by mohla někomu pomoci. Snaží se zachovávat profesionální odstup (*k překračování hranic – dochází částečně, a to jako úvahy nad tím, jak by mohla někomu pomoci*). Pro to, aby zachovávala profesionální odstup u svých podřízených, se snaží svým podřízeným pracovnícím v sociálních službách vysvětlit, co je to profesionální odstup a jak ho mají uplatňovat (*prevence překročení hranic – vysvětluje jim, co je profesionální odstup, jak ho dosáhnout*). Feminizaci vnímá, říká, že muži chybí všude. Současně dodává, že tam, kde jsou lidé, jsou problémy. Tím pravděpodobně poukazuje na to, že na pohlaví jednoznačně nezáleží (*muži chybí všude, kde jsou lidé, tam jsou problémy, na pohlaví nezáleží*). Pomáhající profesi vnímá jako ovlivnění osobního i pracovního života. Pomáhající profese vede dle jejího názoru k vysoké rozvodovosti (*pomáhající profese ovlivňuje osobní i pracovní život, pomáhající profese vede k vysoké rozvodovosti*).

IN 12

Zachovávání profesionálního vztahu mezi pracovníkem a klientem, včetně profesionálního odstupu hodnotí následovně: „*Mělo by to tak být, aby pracovník byl profesionál a práci si nenosil domů, často to tak ale nebývá. Problémy pracovní mají zůstat na pracovišti a také se tam řešit např. supervizi.*“ (profesionální vztah a odstup – měl by být, ale nebývá, problémy by měli zůstat na pracovišti a řešit se jen tam). Klienti do jeho osobního života nezasahují, protože pracuje na vyšší manažerské pozici. Do života mu zasahují pouze tehdy, když ho podřízený informuje o krizové situaci (k překračování hranic nedochází, protože pracuje ve vyšší manažerské pozici, zasahují mu jen tehdy, když je informován o krizové situaci na pracovišti). Pro to, aby případy klientů nezasahovaly do života jeho podřízených, realizuje školení, supervize a dbá na to, aby všichni měli dostatek času na regeneraci sil a odpočinek (prevence překročení hranic – školení, supervize, dostatek času pro podřízené na regeneraci sil a odpočinku). Feminizaci sociální práce/zdravotnictví vnímá jako problém. Genderové rozdělení je pro něj důležité a dodává, že v sociálních službách je nižší zastoupení muži kvůli finančnímu ohodnocení. Doufá, že situace se začne v budoucnosti měnit (feminizace je problém, genderové rozdělení je důležité, muži zde nepracují kvůli špatnému finančnímu ohodnocení). Pomáhající profesi vnímá jako velice náročnou, ve které je nutné celoživotní vzdělávání. Pomáhající profese důvodu klade vysoký důraz na odpočinek (pomáhající profese je náročná a je zde nutné celoživotní vzdělávání a odpočinek).

IN 13

Profesionální vztah mezi klientem a pracovníkem, včetně profesionálního odstupu považuje za důležitý a nutný. Praxe v sociálních organizacích ji naučila profesionálnímu odstupu (profesionální vztah a odstup – důležitý a nutný, naučí se praxí). Její osobní život klienti neovlivňují (k překračování hranic – nedochází). Pro zachovávání profesionálního odstupu u svých podřízených, realizují pravidelné porady, schůzky, diskutují o klientech i o pocitech a pořádají supervize (prevence překročení hranic – porady, schůzky, diskuze, pocity, supervize). Feminizované prostředí ve své organizaci si uvědomuje, muži pro ně představují žádoucí změnu. Muži přináší do práce konstruktivní přístup, který je výhodný pro sociální službu a je dobrý i pro pracovní tým (feminizaci potvrzuje, muži jsou žádoucí změnou, muži přináší konstruktivní přístup pro sociální službu i pracovní tým). Pomáhající profesi vnímá jako obohacující, a to po všech stránkách, dodává, že člověka může vyčerpávat (pomáhající profese je obohacující po všech stránkách, ale může vyčerpávat).

Kategorie: Zachovávání pohody a WLB zaměstnanců

IN 1

Organizace, ve které působí IN 1, nabízí příspěvky na dovolenou, příspěvky na stravu, příspěvky na očkování, které jsou pro IN1 osobně důležité. Za důležité považuje také příspěvky na veškeré pracovní oblečení (*benefity – dovolená, strava, očkování, pracovní oděv*). Možnost čerpání benefitů je uvedena ve „stanovených pravidlech“ se kterými se zaměstnanci seznamují a podepisují je. To se děje každoročně (*možnost čerpání benefitů – sepsaná pravidla, zaměstnancem podepsaná, roční aktualizace*). Pro zachovávání WLB zaměstnanců se v této organizaci používají uvedené benefity, supervize a možnost změnit si směny po dohodě s vedoucím (*WLB – benefity, supervize, změna směn*).

IN 2

V organizaci, ve které působí IN 2, zaměstnancům nabízí zkrácené pracovní úvazky, různé příspěvky, obědy a ošacení (*benefity – FF práce, příspěvky, obědy, oděv*). O možnosti čerpání benefitů se mohou zaměstnanci dovědět z informačních brožur nebo od svých vedoucích v rámci porad (*možnost čerpání benefitů – informační brožury, od vedoucích na poradě*). Pro zachovávání WLB svých podřízených zaměstnanců provádí školení a přednášky a zasluhují se o to, aby měli zaměstnanci dostatek informací (*WLB – školení, přednášky, dostatek informací*).

IN 3

Sociální organizace, ve které pracuje IN 3, poskytuje zaměstnancům osobní ohodnocení, penzijní připojištění, proplácení jízdného nad 15 km, příspěvky na mobilní volání, příspěvky na ošacení (*benefity – osobní ohodnocení, penzijní připojištění, jízdné, mobilní tarif, příspěvky na oděv*). Zaměstnanci se dozví o možnosti čerpat tyto benefity při nástupu na pracovní pozici nebo ze schůzek na oddělení (*možnost čerpání benefitů – v rámci adaptace na pracovní pozici, ze schůzek na oddělení*). Pro zachovávání WLB svých zaměstnanců dává organizace možnost rozvrhnout si volné dny v rámci směn, kdy do práce nemůže jedinec přijít. Dále podporou v kolektivu a snahou o harmonické pracoviště (*WLB – plánování směn a volných dnů, podpora kolektivu, harmonické pracoviště*).

IN 4

Zaměstnanci v této sociální organizaci získávají příspěvky z fondu kulturních a sociálních potřeb a dostávají příspěvek na stravu. IN 4 dále uvádí „*je toho víc*“, ale další formy benefitů již neuvádí (*benefity – FKSP, strava a další neuvedené*). O možnosti čerpání benefitů se zaměstnanci mohou dovědět na internetu, v rámci porad nebo při konzultaci s vedoucími (*možnost čerpání benefitů – internet, rady, vedoucí*). IN 4 se se svými podřízenými komunikuje a snaží se jim naslouchat a občas jim „*kupuje gumové medvídky*“, to vše v rámci zachování jejich WLB (*WLB – komunikace, naslouchání, drobné pozornosti na pracovišti*).

IN 5

Sociální organizace, ve které pracuje IN 5, poskytuje zaměstnancům příspěvek na obědy, příspěvek na důchodové připojištění a sick days (*benefity – příspěvek na obědy, důchodové připojištění, sick days*). Zaměstnanci se o možnosti čerpat benefity dozví z dodatku v kolektivní smlouvě, se kterým je seznamuje jejich nadřízený pracovník (*možnost čerpání benefitů – z kolektivní smlouvy, se kterou je seznámí nadřízený pracovník*). Pro to, aby zaměstnancům IN 5 a její organizace zachovávala WLB, plánují směny, ve kterých se střídají dny volna, také si mohou vybírat dovolenou dle svého uvážení. Na léto přijímají brigádníky, aby byl zajištěn provoz a zaměstnanci si mohli vybrat čtrnáctidenní dovolenou v celku (*WLB – plány směn se střídáním dnů volna, vybírání dovolené dle vlastního uvážení, letní brigádníci umožňující čerpat dovolenou v kuse*).

IN 6

Organizace, ve které pracuje IN 6, nabízí zaměstnancům penzijní připojištění, osobní ohodnocení, dovolenou a odměny (*benefity – penzijní připojištění, osobní ohodnocení, dovolená, odměny*). O možnosti čerpat benefity se pracovníci dovědí od vedoucího zařízení při nástupu (*možnost čerpání benefitů – od vedoucího při nástupu*). Pro to, aby IN 6 zachovávala svým podřízeným WLB, odvádí dobře svoji práci. Dobře odvedenou práci považuje za faktor, kterým WLB zaměstnancům zachovává (*WLB – dobře odvedená práce vedoucího*).

IN 7

V sociální organizaci, ve které IN 7 pracuje, jsou zaměstnancům poskytovány finanční příspěvky na obědy, na důchodové pojištění, vitamíny v lékárně, indispoziční volno, příspěvek na odchod do důchodu nebo příspěvek v padesáti letech (*benefity – příspěvek na obědy, důchodové připojištění, vitamíny, indispoziční volno, příspěvek na odchod do důchodu, příspěvek v padesáti letech*). O možnosti čerpat benefity se zaměstnanci dozví z kolektivní smlouvy na daný rok, ze směrnic nebo při provozní schůzi (*možnost čerpání benefitů – kolektivní smlouva, směrnice, provozní schůze*). Pro zachování WLB zaměstnanců vytváří dobrý kolektiv a udržují dobré vztahy na pracovišti. Zajišťují čerpání řádných dovolených a včas řeší problémy. Za další faktor považuje supervizi a posezení s pracovníky mimo pracoviště. V neposlední řadě zmiňuje pochvaly pracovníků za dobře odvedenou práci (*WLB – dobrý kolektiv, dobré vztahy, řádné čerpání dovolené, včasné řešení problémů, supervize, neformální vztahy, pochvaly*).

IN 8

IN 8 a jeho organizace nabízejí zaměstnancům dovolenou, pružnou pracovní dobu, telefonní tarify, důchodové připojištění, finanční odměny, chápající vedení a možnost vzdělávání (*benefity – dovolená, pružná pracovní doba, telefonní tarif, důchodové připojištění, finanční odměny, chápající vedení, vzdělávání*). Zaměstnanci se o možnosti čerpat benefity dovědí během porad vedení nebo na poradách oddělení, z tiskových informací, směrnic a pravidel vydávaných organizací (*možnost čerpání benefitů – porady vedení, porady oddělení, tiskové informace, směrnice, pravidla*). Pro zachování WLB zaměstnanců se snaží vytvářet dobré pracovní klima a vychází vstříc zaměstnancům, když si potřebují zařídit důležité osobní věci (*WLB – vytvářet dobré pracovní klima, vychází vstříc zaměstnancům*).

IN 9

IN 9 pracuje v sociální organizaci, která zaměstnancům nabízí příspěvky na dovolenou, příspěvky na zdravotní pomůcky, léky, stravenky a dotované obědy, možnost zkrácených úvazků, penzijní připojištění. Za benefit považuje i pracovní kolektiv (*benefity – příspěvky na dovolenou, zdravotní pomůcky, léky, stravenky, příspěvky na obědy, zkrácené úvazky, penzijní připojištění, pozitivní pracovní kolektiv*). O možnostech čerpat benefity se pracovníci dozví při pracovním pohovoru, při nástupu a každoročně prostřednictvím vedoucí. Ona sama podřízeným tyto možnosti sděluje osobně nebo jim prostřednictvím emailu posílá „papíry“ k podpisu na každý rok (*možnost čerpání benefitů – vstupní pohovor, při nástupu, každoročně od vedoucí, od IN 9 emailem, osobně, podpis dokumentů*). Pro WLB svých podřízených poskytuje konzultace, školení a vyjadřuje podporu ze strany vedení. O své zaměstnance pečuje jako vedoucí i jako lidská bytost (*WLB – konzultace, školení, péče vedoucí, péče člověka*).

IN 10

Svým zaměstnancům nabízí organizace IN 10 zázemí stabilního zaměstnavatele, profesní růst, stravenky a tři dny sick days (*benefity – stabilní zaměstnavatel, profesní růst, stravenky, 3 dny sick days*). O možnosti čerpat tyto benefity se zaměstnanci dozví na webových stránkách (*možnost čerpání benefitů – webové stránky*). Pro WLB zaměstnanců se bere v plánu dovolených zřetel na to, kdo má malé dítě, jestli jsou v termínu prázdniny, pololetní nebo jarní nebo zda potřebuje volno na první školní den dítěte. Těmto pracovníkům se vychází vstříc a volno je jim přiděleno (*WLB – přednost v plánu dovolených pro rodiče s malými dětmi*).

IN 11

IN 11 si myslí, že jejich organizace neposkytuje žádné benefity. Pokud nějaké jsou, dozvěděli by se to pracovníci pravděpodobně od nadřízených nebo ze směrnic, ale znovu dodává, že o žádných benefitech neví (*benefity – nejsou poskytovány, dozvěděli by se od nadřízených*). Pro zachování WLB podřízených zaměstnanců se snaží organizovat akce na podporu kolektivu (*WLB – organizace akcí na podporu kolektivu*).

IN 12

Tato sociální organizace nabízí příspěvky na penzijní připojištění, příplatky na stravné a zdravotní volno (*benefity – příspěvky na penzijní připojištění, příplatky na stravu, zdravotní volno*). O možnosti čerpat benefity se zaměstnanci dozví při pravidelném setkávání s ředitelem a prostřednictvím informací od vedoucí (*možnost čerpání benefitů – od ředitele, od vedoucí*). Pro zachování WLB zaměstnanců se snaží o udržení stabilního pracovního kolektivu, provádějí školení, supervize, mentorují nové zaměstnance a vycházejí vstříc požadavkům zaměstnanců. Zaměstnance pravidelně hodnotí (*WLB – udržení stabilního pracovního kolektivu, školení, supervize, mentoring nových zaměstnanců, vycházení vstříc požadavkům zaměstnanců, pravidelné hodnocení*).

IN 13

Organizace nabízí pružnou pracovní dobu, penzijní připojištění odměny, příspěvky na vitamíny, vánoční poukazy, dotace na stravu, zázemí menší organizace, možnost profesního růstu a podporu při studiu (*benefity – pružná pracovní doba, penzijní připojištění, odměny, příspěvky na vitamíny, vánoční poukazy, dotace na stravu, zázemí menší organizace, profesní růst, podpora při studiu*). O možnosti čerpat benefity se zaměstnanci dozví na pravidelných poradách (*možnost čerpání benefitů – na pravidelných poradách*). Pro WLB zaměstnanců se snaží vycházet vstříc při požadavcích na rodinné oslavy, akutní volno. Umožňují výměny směn pracovníků v sociálních službách. Maminkám se vychází vstříc při čerpání dovolené (*WLB – vychází vstříc požadavkům na rodinné oslavy, akutní volno, výměny směn PSS, maminkám vstřícnost k čerpání dovolené*).

Kategorie: Slad'ovací nástroje – pro rodinná opatření a flexibilní formy pracovních úvazků

IN 1

Pro těhotné ženy nabízí pouze zákonný postup. Žádné noční směny a žádnou těžkou práci. Navíc je žena proškolená v oblasti BOZP a je jí upravena pracovní doba (*těhotenství – dle zákona, zákaz nočních, těžké práce, proškolení BOZP, úprava pracovní doby*). Kontakt se zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené je udržován jen tehdy, pokud se pracovník sám ohlásí. IN 1 uvádí, že tito zaměstnanci jsou vítáni (*spolupráce s rodičem na MD, RD – musí se sám ohlásit, ale je vítán*). Zařízení pro děti s možností umístění kojence i jeho kojení v pracovní době, IN 1 vítá a shledává to jako „určitě dobré“. Celkově je pro podporu zřizování zařízení pro děti zaměstnanců přímo uvnitř budovy. O proveditelnosti zřízení tohoto zařízení již nic neuvádí. (*ZpD – podporováno, o proveditelnosti se nezmiňuje*). Pro zaměstnance jsou dále poskytovány flexibilní formy pracovních úvazků, a to různá délka pracovní směny a různá délka nástupů (*flexibilní formy pracovních úvazků – ano*). Pro zaměstnance s dětmi do 10 let je benefitem úprava pracovní doby a přednostní volba směn (*zaměstnanci s dětmi do 10 let – úprava pracovní doby, přednostní volba směn*).

IN 2

Při oznámení těhotenství se postupuje zákonným způsobem. Zákaz nočních směn (*těhotenství – dle zákona, zákaz nočních směn*). Se zaměstnanci na MD nebo RD není udržován žádný kontakt. Ten je obnoven až ve chvíli, když se z těchto dovolených vrátí (*spolupráce s rodičem na MD, RD – není, až po návratu*). Zařízení pro děti s možností umístění kojence, a jeho následné kojení v pracovní době, by v tomto zařízení nebylo možné, ale IN 2 uvádí „bylo by to fajn“ (*ZpD – podporováno, neproveditelné*). Organizace nabízí zkrácené pracovní úvazky (*flexibilní formy pracovních úvazků – ano*). Pro zaměstnance s dětmi do 10 let jsou nabízeny zkrácené úvazky. V rámci benefitů mohou zaměstnanci čerpat příspěvky, které se vztahují i na členy rodiny a děti, např. může zaměstnanec čerpat finanční prostředky na úhradu školy v přírodě (*zaměstnanci s dětmi do 10 let – zkrácené úvazky, příspěvky pro děti i členy rodiny*).

IN 3

V případě, že zaměstnankyně oznámí těhotenství je uskutečněn přechod pouze na denní směny a dále postupují dle zákona (*těhotenství – dle zákona, zákaz nočních směn*). Zaměstnavatel rodičům na MD a RD zachovává zákonnou lhůtu pro „držení“ pracovního místa. Pracovnice pravidelně dochází na oddělení i s malými dětmi, a to za účelem komunikace a udržování kontaktu v kolektivu (*spolupráce s rodičem na MD, RD – je mu drženo místo, spolupracují, rodiče dochází do kolektivu, udržování kontaktu, komunikace*). Zařízení pro děti, s možností umístit kojence a pravidelně ho kojit, podporují. Personál by byl pro, ale pro děti školou povinné. Kojení na pracovišti problém nepředstavuje. IN 3 dodává, že tuto situaci již zažili. V současné době by zřízení nebylo proveditelné, kvůli nedostatku prostor (*ZpD – podporováno, ale pro děti školou povinné, kojení není problém, již zažili, zřízení neproveditelné kvůli prostoru*). Benefity pro pracovníky s dětmi do 10 let jsou nabízeny individuálně, podle toho, o jakého pracovníka se jedná a jaké pracovní místo vykonává (*zaměstnanci s dětmi do 10 let – benefity ano, ale pouze individuálně*). Flexibilní formy pracovních úvazků jsou nabízeny. Jedná se o dohodu o pracovní činnosti nebo snížení na poloviční úvazek (*flexibilní formy pracovních úvazků – zkrácené úvazky, DPC*).

IN 4

S opatřeními, které nabízí tato organizace pro těhotné ženy, nemá IN 4 žádnou zkušenost (*těhotenství – nemá zkušenost*). Stejně tak nemá žádnou zkušenost s udržováním kontaktu s rodiči na MD nebo RD (*spolupráce s rodičem na MD, RD – nemá zkušenost*). K vytvoření zařízení pro děti uvnitř organizace, s možností kojení dítěte na pracovišti, se IN 4 staví vstřícně a toto zařízení by podporoval. Teoreticky by to v jeho organizaci bylo proveditelné (*ZpD – podporováno, bylo by teoreticky proveditelné*). O výhodách pro zaměstnance s dětmi do 10 let nic neví a dodává, že to zatím nezjišťoval (*zaměstnanci s dětmi do 10 let – neví, nezjišťoval*). Organizace nabízí i flexibilní formy pracovních úvazků, a to v podobě zkrácených úvazků, ranních a denních směn bez nočních a změny v plánování služeb (*flexibilní formy pracovních úvazků – zkrácené úvazky, ranní a denní směny bez nočních, změny v plánování služeb*).

IN 5

Těhotné zaměstnankyně v přímé péči musí při oznámení těhotenství do pracovní neschopnosti, protože je neumí převést na jinou práci. Pokud se jedná o jiné zaměstnankyně, které v přímé péči nepracují, mohou dále vykonávat svoji práci dle vlastního uvážení (*těhotenství – PSS musí do pracovní neschopnosti, ostatní dle svého uvážení*). Zaměstnanci na MD a RD jsou v rámci udržování kontaktu zváni na vánoční večírek (*spolupráce s rodičem na MD, RD – formální pozvánka na vánoční večírek*). Proti zařízení pro děti v organizaci, s možností umístit kojence a pravidelně ho kojit, by IN 5 nic nenamítala, ale ona sama by těchto služeb využívat nechtěla. Uvádí: „pořádila jsem si děti, abych se jim věnovala, ne je někam odkládala“. Zároveň dodává, že je to každého osobní věc, takže by tomuto zařízení rozhodně nebránila. V její organizaci by to proveditelné nebylo (*ZpD – nebránila by, současně nepodporuje z jasných důvodů, nebylo by proveditelné*). Pro rodiče s dětmi do 10 let nabízí organizace stejné benefity jako pro ostatní zaměstnance, ale těmto rodičům se snaží vyhovět v rámci rozpisu směn, a to za účelem toho, aby mohli být s dětmi tak, jak potřebují (*zaměstnanci s dětmi do 10 let – stejné benefity, vychází se vsříc v rozpisu směn*). Flexibilní formy pracovních úvazků tato organizace nenabízí (*flexibilní formy pracovních úvazků – nejsou nabízeny*).

IN 6

IN 6 „netuší“, jaká opatření jsou zavedena, pokud zaměstnankyně oznámí těhotenství. Uvádí, že nejsou zavedena žádná omezení v rámci jejího pracovního zařazení (*těhotenství – neví, nejsou žádná omezení*). Sděluje, že kontakt se zaměstnanci na MD a RD organizace udržuje, ale již nerozvádí, jakým způsobem (*spolupráce s rodičem na MD, RD – udržuje, neuvádí jak*). K budování zařízení pro děti v organizaci s možností kojení se nijak nevyjadřuje, svůj názor na toto zařízení nemá (*ZpD – nevyjadřuje se, nebylo by možné vybudovat*). Myslí si, že u nich by nebylo možné ho zřídit. Pro zaměstnance s dětmi do 10 let poskytuje organizace daňové úlevy (*zaměstnanci s dětmi do 10 let – daňové úlevy*). Flexibilní formy pracovních úvazků jsou dle jejího názoru poskytovány prostřednictvím směn, pouze pro ošetřovatelský personál (*flexibilní formy pracovních úvazků – směny pro ošetřovatelský personál*).

IN 7

Těhotné pracovnice na vlastní přání odcházejí do pracovní neschopnosti – rizikové těhotenství, protože nemohou pracovat s desinfekcí. Práce je fyzicky i psychicky náročná, a proto zaměstnankyním odchod schvalují. Pro těhotenství pracovnice je vypracována směrnice. Některé zaměstnankyně, které pracují v kanceláři ze zdravotních důvodů také odcházely do pracovní neschopnosti (*těhotenství – PSS, ošetřovatelky pracovní neschopnost, nelze pracovat s desinfekcí, vedení schvaluje, je vypracována směrnice, odcházejí i ženy v kanceláři*). Kontakt se zaměstnanci na MD a RD udržují prostřednictvím telefonické komunikace a zvou je i s dětmi na návštěvy do kolektivu (*spolupráce s rodičem na MD, RD – telefonický kontakt, návštěvy s dětmi v kolektivu*). Na zařízení pro děti uvnitř budovy organizace, s možností kojení, neuvádí vlastní názor. Nemůže zhodnotit, jak by se na takové zařízení reagovalo, protože se o tom v kolektivu nikdo nezmiňoval. Vzhledem k nedostatku místa by toto zařízení vybudovat nešlo (*ZpD – názor neuvádí, nikdo o tom ještě nemluvil, nešlo by to, nemají dost místa*). Benefity pro zaměstnance s malými dětmi poskytovány nejsou, všichni mají benefity stejné. Přesto se snaží vyjít těmto rodičům vstříc, např. pokud potřebuje s dítětem k lékaři, potřebuje na rodičovské sdružení, pokud mají jeho děti vystoupení apod. (*zaměstnanci s dětmi do 10 let – benefity nejsou, všichni stejné, vychází se vstříc při organizaci času s dětmi*). Flexibilní formy pracovních úvazků tato organizace nenabízí (*flexibilní formy pracovních úvazků – nenabízí*).

IN 8

Při oznámení těhotenství postupují dle zákoníku práce. Hledají řešení, aby práce byla pro těhotnou ženu snesitelná, a to i na úkor kolektivu, který je na těhotenství zaměstnankyně upozorněn (*těhotenství – hledání přijatelného řešení, i na úkor kolektivu, kolektiv informován*). S rodiči na MD a RD je udržován kontakt na úrovni pracovního vztahu. V některých případech je kontakt udržován v rámci osobních vztahů (*spolupráce s rodičem na MD, RD – na úrovni pracovního vztahu, někteří osobní vztahy*). Několikrát se zabývali vybudováním zařízení pro děti v organizaci, s možností kojení, vždy dospěli k závěru, že jejich zařízení není k této službě uzpůsobeno. Zařízení by vybudovat nešlo. IN 8 zmiňuje, že je to vhodné pro větší poskytovatele, ale obecnou podporu této myšlenky určitě vyjadřují (*ZpD – několikrát se již zabývali, nešlo by zřídit kvůli prostorům, navrhuje pro větší poskytovatele, obecně vyjadřují podporu*).

Pro rodiče s malými dětmi do 10 let poskytují benefity dle zákoníku práce a snaží se jim vycházet vstříc, pokud mají např. požadavky na návštěvu lékařů, úřadů apod. (*zaměstnanci s dětmi do 10 let – dle zákoníku práce, snaží se vycházet vstříc*). V individuálních případech jsou zaměstnancům poskytovány flexibilní formy pracovních úvazků. Hodnocen je konkrétní zaměstnanec i pracovní pozice, kterou zastává (*flexibilní formy pracovních úvazků – ano, dle individuálního posouzení a pracovní pozice*).

IN 9

Při oznámení těhotenství se se zaměstnankyní domluví na podrobnostech, situace řeší individuálně, a to na základě toho, zda se jedná o rizikové těhotenství, jak se daná osoba cítí vzhledem k výkonu práce a následně se řídí zákonem (*těhotenství – individuálně, zákon*). Rodiče na MD a RD zvou na návštěvy, chodí s nimi na oběd. Neformální vztahy s těmito rodiči jsou funkční. Předávají si informace v kolektivu o těchto rodičích, podle toho, kdo s nimi udržuje neformální vztah (*spolupráce s rodičem na MD, RD – návštěvy, pozvání na oběd, neformální vztah, předávání informací na základě neformálních vztahů*). Ve vztahu k zařízení pro děti, s možností umístit kojence, kterého lze pravidelně kojít, se IN 9 vyjadřuje negativně. Je proti kojení na veřejnosti i na pracovišti a připadá jí to divné a nepřírozené. Matka by měla trávit čas doma s dítětem a starat se o ně v domácí péči, protože práce na ni počká. Poukazuje zde na priority a toto zařízení by rozhodně nepodporovala. Zařízení by bylo možné zřídit, pokud by o něj byl zájem, ale IN 9 by jeho zřízení nepodpořila. Uvažovala by pouze o zařízení pro starší děti, pro ty ale vidí smysl ve školních družinách (*ZpD – negativní pohled, matka má být s dítětem doma, práce počká, je to o prioritách, pokud by byl zájem, zřídilo by se, ale IN 9 by to nepodpořila, v zařízení pro starší děti nevidí smysl, mají školní družiny*). Pro rodiče s malými dětmi poskytuje toto zařízení stejné výhody jako pro ostatní zaměstnance. Jsou vstřícnější v plánování odchodů či dnů, kdy potřebují s dítětem něco zařídit. Oficiálně neposkytují nic (*zaměstnanci s dětmi do 10 let – benefity oficiálně stejné jako ostatní, snaží se jim vycházet vstříc při plánování*). Zaměstnancům poskytují nabídku zkrácené pracovní doby (*flexibilní formy pracovních úvazků – zkrácení pracovní doby*).

IN 10

Pokud zaměstnankyně oznámí těhotenství je převedena na práci, která těhotenství neohrožuje. Ihned po oznámení zjišťují, zda je pracovní pozice pro ženu vhodná (*těhotenství – převod na jinou práci, která neohrožuje těhotenství, zjišťování, zda práce ženu ohrožuje*). Rodiče na MD a RD jsou zváni na „kulaté“ oslavy narozenin. Stejně tak jsou pozváni i bývalí zaměstnanci, kteří již odešli do starobního důchodu (*spolupráce s rodičem na MD, RD – zváni na oslavu narozenin, stejně tak bývalí zaměstnanci*). Zařízení pro děti s možností kojení by bylo obtížnější v tomto zařízení vybudovat, a to kvůli organizaci práce v týmu, pokud by kojící žena odcházela. IN 10 dodává, že by se to dalo zvládnout. Vybudování zařízení považuje za dobrý nápad, který by podpořila, ale v současné době na to nemají dostatečné prostory (*ZpD – obtížnější na vybudování, těžko by se organizovala práce v týmu, pokud by žena zrovna kojila, ale pravděpodobně by se to dalo zvládnout, považuje to za dobrý nápad, pro který bohužel nemají dostatečné prostory*). Pro zaměstnance s malými dětmi do 10 let nabízí pouze přednostní rozpis dovolené (*zaměstnanci s dětmi do 10 let – upřednostní dovolené v rozpisu směn*). Flexibilní formy pracovních úvazků tato organizace nenabízí (*flexibilní formy pracovních úvazků – nenabízí*).

IN 11

Při těhotenství postupují dle zákona, zaměstnankyně odchází, pokud se necítí dobře. Pro rizikovost povolání je to téměř ve všech případech (*těhotenství – postup dle zákona, zaměstnankyně odchází, pokud se necítí dobře, to je téměř vždy*). S rodiči na MD či RD organizace žádný kontakt neudrží (*spolupráce s rodičem na MD, RD – neudrží*). Zařízení pro děti přímo v organizaci, s možností umístění kojenice a jeho následné kojení v pracovní době by IN 11 výrazně podpořila. Snažila by se ovlivnit vedení organizace k zavedení tohoto zařízení, a dokonce by se snažila tyto snahy finančně podpořit. Dodává, že přímo v budově by si toto zařízení nepřála zřídit z hygienických důvodů, ale pokud by se jednalo o oddělenou budovu v areálu zařízení, bylo by to pro ni ideální (*ZpD – výrazně by podpořila, snažila by se ovlivnit vedení, aby bylo zřízeno, finančně by podpořila, přímo v budově ne z hygienických důvodů, ale ve stejném areálu*). Výhody pro zaměstnance s dětmi do 10 let IN 11 nezná, není si vědoma toho, že by organizace nějaké poskytovala, stejně tak neposkytuje flexibilní formy pracovních úvazků (*flexibilní formy pracovních úvazků – neposkytují*) (*zaměstnanci s dětmi do 10 let – nejsou poskytovány*).

IN 12

Těhotenství se řeší individuálně dle pracovní pozice, kterou žena vykonává. V přímé péči ihned odchází, kvůli nevhodnému pracovnímu prostředí. V manažerských pozicích je nabízena home-office (*těhotenství – dle pracovní pozice, v přímé péči ihned odchází kvůli nevhodnému pracovnímu prostředí, v manažerské pozici je nabízen home-office*). Udržování kontaktu s rodiči na MD či RD nedokáže nyní posoudit (*spolupráce s rodičem na MD, RD – nedokáže nyní posoudit*). Na zařízení pro děti, vybudované v organizaci, s možností kojení, nemá žádný názor, nedokáže k tomuto tématu nic konkrétního sdělit. Předpokládá, že vybudování tohoto zařízení by nebylo proveditelné kvůli nedostatku prostor (*ZpD – nemá názor, vybudovat by nedošlo, není dostatek prostor*). Pro zaměstnance s dětmi do 10 let je nabízen extra benefit v podobě příspěvku na tábor dětí (*zaměstnanci s dětmi do 10 let – příspěvek na tábor dětí*). Flexibilní formy zaměstnání jsou poskytovány jako pružná pracovní doba nebo home-office. (*flexibilní formy pracovních úvazků – pružná pracovní doba, home-office*).

IN 13

Při oznámení těhotenství nabízí možnost přejít na jinou práci, pouze PSS musí pracovní pozici opustit a nesmějí svoji práci vykonávat (*těhotenství – převedení na jinou práci, PSS nesmí práci vykonávat*). Rodiče na MD a RD jsou zváni na vánoční večírky. Někteří rodiče pracují v zařízení na dohodu o pracovní činnosti (*spolupráce s rodičem na MD, RD – vánoční večírky, někteří pracují na dohodu*). S ohledem na prostory domova by nebylo možné vybudovat zařízení pro děti, s možností umístění kojence a jeho pravidelného kojení. PSS pracují na dvanáctihodinové směny, takže by této možnosti nemohly využívat a nevěří tomu, že by toto zařízení využíval pro děti někdo z řad vedoucích, THP nebo z ošetřovatelského personálu. Myslí si, že toto zařízení má smysl ve velkých organizacích (*ZpD – nebylo by možné vybudovat, PSS mají 12hodinové směny, nevyužily by, THP ani ošetřovatelský personál také ne, ZpD má smysl ve velkých organizacích*). Pro zaměstnance s malými dětmi poskytují výhody při plánování dovolené a náhlého volna (*zaměstnanci s dětmi do 10 let – přednost při plánování dovolené a náhlého volna*). Flexibilní formy práce jsou poskytovány. Pro PSS pozdější nástup do práce a pro vedoucí a THP je to možnost pružné pracovní doby (*flexibilní formy pracovních úvazků – jsou poskytovány, PSS pozdější nástup do práce, vedoucí a THP pružná pracovní doba*).

Kategorie: Vlivy supervize a WLB jako prevence negativních jevů

IN 1

Supervize se v této sociální organizaci provádějí celkem šestkrát ročně (*supervize – 6x ročně*). Mají podobu interní (3x) i externí (3x) supervize (*supervize – interní, externí*). Interní supervize vede vedoucí/ředitel zařízení. Externí supervize má podobu skupinového setkání, kde je možné sjednat si supervizi individuální (*podoba supervize – skupinové setkání a možnost individuální supervize*). Na supervizi oceňuje IN1 možnost anonymního sdělení připomínek směrem k jejich vedení/ředitelství. Dále oceňuje účelné řešení problémů a to, že zjistí, co si myslí jejich kolegové. Supervize pro ni představuje přehled „*jak to u nás vypadá*“ (*význam supervize – sdělení připomínek k vedení, řešení problémů, názor kolegů, přehled o celkové situaci*). Dle IN1 může supervize podporovat zachovávání rovnováhy mezi osobním a pracovním životem. Zejména tím, že slouží jako „*ventil*“. (*supervize má vliv na WLB, tím že způsobuje uvolnění*). Současně, neodpovídá na to, za může být WLB prostředkem pro předcházení negativních psychosociálních jevů. Dodává ale, že tyto jevy považuje za nebezpečné, že je nutné, aby o nich jedinec věděl, dokázal je rozpoznat a věděl, co má činit jako prevenci (*WLB jako prevence – neodpovídá*).

IN 2

Supervize je uskutečňována třikrát ročně (*supervize – 3x ročně*). Realizují ji jako interní i externí (*supervize – interní i externí*). Konkrétní podoba bývá skupinová, interní, kdy supervizorem je vedoucí. Tato supervize má podobu porady (*podoba supervize – skupinové setkání, porada*). Supervize představuje řešení problémů a řešení konfliktů. Je způsobem, jak si „*popovídat jinak*“ (*význam supervize – řešení problémů, řešení konfliktů, možnost jiného způsobu komunikace*). IN 2 nevyklučuje, že supervize může sloužit jako nástroj zachovávání rovnováhy mezi osobním a pracovním životem. Dodává, že někomu může supervize pomáhat i tímto směrem a zdůrazňuje, že je důležité, co konkrétně se na supervizi řeší, o co se jedná (*supervize může mít vliv na WLB, záleží na jedinci a také na probíraném tématu supervize*). IN 2 považuje WLB za možný nástroj prevence negativních psychosociálních jevů. Tuto skutečnost zesiluje tvrzením „*vyváženost určitě předchází...*“ (*WLB jako prevence – ano, určitě předchází negativním psychosociálním jevům*).

IN 3

Supervize se v této organizaci uskutečňuje pětkrát až šestkrát do roka (*supervize – 5x–6x ročně, neuvádí, zda externí či interní*). Probírají se zde témata, které personál zajímají (*podoba supervize – pravděpodobně skupinové setkání, probírá se to, o co je zájem*). Supervize IN 3 zažila, ale raději dává přednost konzultacím s psychologem či psychiatrem, a to z toho důvodu, že má potřebu popisovat klienty a hledat řešení pro jejich problém. Na supervizi tohoto docílit nemůže, protože jí připadá méně odborná (*individuální význam supervize – dává přednost konzultacím psycholog, psychiatr, větší odbornost*). Podřízení vnímají supervize jako odreagování, povídají si o klientech, o vlastním nastavení. Celkově u nich supervize probíhá jako odlehčení a hledání řešení v rámci kolektivu (*význam supervize celkově – odreagování, rozebírání klientů, emoční vybití/vlastní nastavení, odlehčení, kolektivní hledání řešení*). IN 3 se jasně nevyjadřuje, zda může mít supervize vliv na WLB, dodává jen: „někdo ji potřebuje víc a někdo míň“ (*supervize může mít pravděpodobně vliv na WLB, ale záleží na jedinci*). Práci v pomáhající profesi vnímá IN 3 jako zatěžující po psychické stránce. Proto považuje za důležité nepřeceňovat pracovní stránku života („nepřepracovávat se“ a nedělat směny na víc). V práci by měl jedinec prožívat uspokojení a významný jí připadá také kolektiv (*WLB jako prevence – ano, nesmí se přeceňovat pracovní stránka života, WLB je podporováno uspokojením v práci a dobrým vztahem s kolektivem*).

IN 4

Supervize jsou realizovány jako skupinové, pouze pro pracovníky v sociálních službách, a to jedenkrát za tři měsíce (*supervize – 1x za 3 měsíce, neuvádí, zda externí či interní*). Průběh supervize IN 4 popsat nemůže, protože není účastníkem supervidované skupiny (*podoba supervize – skupinová, pouze pro PSS, o supervizi vedoucích se nezmiňuje, nejsou součástí supervize PSS*). Sám popisuje význam supervize tak, že jemu osobně nepřináší nic a o tom, co přináší jeho podřízeným PSS, nic neví, protože se jich neptal (*individuální význam supervize – nic mu nepřináší*) (*význam supervize pro podřízené – nezná, neptal se*). Supervize dle jeho názoru představuje nástroj, se kterým je nutné umět pracovat. Z jeho zkušenosti vyplývá, že většina PSS s ním pracovat neumí (*supervize je nástroj, se kterým se musí umět pracovat, PSS to neumí*). Vadí mu, že supervize je v jeho organizaci realizována v příliš velkých skupinách (*supervize by neměla být realizována v příliš velkých skupinách*). O vlivu na zachování rovnováhy mezi osobním a pracovním životem „dost pochybuje“ (*supervize jako nástroj WLB – rozhodně ne*).

Myslí si, že rovnováha osobního a pracovního života může představovat nástroj pro prevenci negativních psychosociálních jevů (*WLB jako prevence – ano, souhlasí*).

IN 5

Supervize se uskutečňuje jedenkrát měsíčně a je pravděpodobně individuální, protože IN 5 dodává, že může popsat průběh pouze své supervize (*supervize – 1x měsíčně, individuální*). Za supervizorkou přichází s problémem, který společně s ní řeší (*podoba supervize – společné řešení problému se supervizorkou*). Supervize jí přináší vyrovnání se stresem (*individuální význam supervize – vyrovnání se stresem*). Dodává, že některým nepřináší nic, protože neumějí nástroj supervize používat. Naopak každému, kdo ho používat umí, přináší pomoc (*význam supervize celkově – některým nic, protože s ní neumí pracovat každý, kdo s ní umí pracovat pocítí pomoc*). Supervize ve vztahu k WLB může sloužit jako nástroj, který když víte, jak ho využít, může přinášet pomoc (*supervize může být nástrojem WLB, ale záleží na jedinci, jak ho využít, může přinášet pomoc s vyrovnáváním*). Vyváženost osobního a pracovního života považuje za podmínku pro prevenci negativních psychosociálních jevů (*WLB je podmínkou prevence negativních psychosociálních jevů*).

IN 6

Supervize je poskytována pouze v případě potřeby, a to jako individuální nebo jako skupinová (*supervize a její podoba – v případě potřeby, individuální nebo skupinová*). Ošetřující personál supervize odmítá, protože je nepovažuje za přínosné. IN 6 osobně podstupuje individuální supervizi (*individuální význam supervize – podstupuje individuální, celkový význam supervize – ošetřující personál ji odmítá, není přínosná*). Myslí si, že supervize je přínosná pro zachovávání WLB (*supervize je přínosná pro zachovávání WLB*). Prožívání WLB považuje za nutnou podmínku pro prevenci negativních jevů, současně dodává, že je nutný pozitivní přístup k životu a sebereflexe (*WLB je nutnou podmínkou pro prevenci negativních jevů, současně s ní je to pozitivní přístup k životu a sebereflexe*).

IN 7

Supervizi realizují jedenkrát měsíčně nebo v případě potřeby i častěji (*supervize – 1x měsíčně nebo častěji při potřebě*). Supervize je případová, která má podobu schůzky určitého oddělení, na které se řeší například chování některého uživatele nebo rodinného příslušníka. Supervizi poskytují individuální, kdy si pracovník řeší své problémy a potřeby se supervizorem o samotě. Tato supervize má více podobu konzultace než schůzky (*podoba supervize – případová jako schůzka, individuální jako konzultace*). Supervizi hodnotí tak, že každému přináší něco jiného. To přisuzuje skutečnosti, že všichni pracovníci nejsou stejní. Některým nepřináší vůbec nic, jiný je zase spokojený. Pracovníci jsou spokojeni s pohledem na věc, s nabídkou možností řešení problému, s pomocí ujasnit si své myšlenky, ujasnit si své cíle, s podporou a utvrzením, že práci vykonává dobře (*význam supervize celkově – každý si odnáší něco jiného, protože nejsou stejní, někteří si nic neodnesou, ti spokojení si odnesou nabídku možností, ujasnění myšlenek a cílů, podporu, utvrzení o dobře odváděné práci*). IN 7 vnímá supervizi vždy pozitivně, předem si připravuje otázky k řešení problému a návrh, jak na to. Občas získá od supervizorky nový pohled, nové informace, které by ji při řešení problému v praxi nenapadly (*individuální význam supervize – pozitivní, připravuje otázky a návrhy řešení, získá nový pohled*). Celkově hodnotí supervizi jako dobrou věc, ale ponechává na každém, jak se získanými informacemi naloží (*supervize může mít vliv, ale záleží na každém, jak ji používá*). Pro zachování WLB by měl člověk dělat to, co nejlépe umí, postavit se novým výzvám a snažit se být lepší. Pokud mu to nejde, neměl by se propadnout do špatného psychického rozpoložení. Měl by si užívat život, umět relaxovat a v případě potřeby se např. nebát sáhnout po radu psychologa (*WLB jako prevence – dělat to, co nejlépe umí, postavit se výzvám, snažit se být lepší, pokud to nejde, nehroutit se, umět relaxovat, nebát se jít pro radu psychologa*).

IN 8

Supervizi uskutečňují v případě zájmu kolektivu nebo jednotlivce (*supervize – dle zájmu kolektivu nebo jednotlivce*). Některá oddělení supervize vůbec nevyužívají, některá velmi často (*supervize – některá oddělení využívají často, jiná vůbec*). Osobně je supervidovaný čtyřikrát ročně v rámci individuální supervize. Bližší popis průběhu supervize nechce sdělovat (*supervize – IN 8 4x ročně, průběh nechce sdělit*). Supervize přináší možnost řešení složitých pracovních vztahů, mezilidských vztahů a osobních vztahů.

Minimálně přináší možnost pohovořit si o tom, co člověka tíží a prožít naslouchání ze strany supervizora (*význam supervize celkově – možnost řešit pracovní vztahy, mezilidské vztahy, osobní vztahy, pohovořit si o problémech, naslouchání*). Osobně prožívá supervizi jako možnost sdílení problémů i úspěchů a vnímat nezaujatou, ale odbornou, zpětnou vazbu ke svým profesním krokům a řešením (*individuální význam supervize – možnost sdílet problémy i úspěchy s nezaujatou, odbornou osobou, zpětná vazba*). Supervizi považuje za prolínající se proces s rovnováhou životních oblastí. Upozorňuje na skutečnost, že rovnováha může být vnímána individuálně (*supervize je prolínající se proces s rovnováhou životních oblastí, rovnováha je individuální*). Vyváženost považuje za důležitou pro předcházení negativním psychosociálním jevům, ale zmiňuje, že osobní zkušenost se syndromem vyhoření nebo workoholismem je důležitá (*WLB jako prevence – ano, zkušenost s negativními psychosociálními jevy je důležitá*).

IN 9

Supervize se uskutečňuje třikrát až pětkrát ročně s externím supervizorem. Řeší obvykle problémy, které nastaly na pracovišti (skupinové). Supervize probíhá také individuálně (*supervize – 3x – 5x ročně, skupinová nebo individuální*). Nemůže popsat průběh supervize u svých podřízených. Ona osobně při supervizi sděluje, co nezvládá a hledá řešení. V současnosti řeší záležitosti ohledně jejího odchodu, se kterým se vypořádává tak, aby nezpůsobila žádné škody (*podoba supervize – IN 9 individuální, sděluje, co nezvládá a hledá řešení, řeší svůj plánovaný odchod a vypořádání se s ním*). Supervize jí přináší uvolnění, klid, oddechnutí, spláchnutí problémů. Je to pro ni intimní rozhovor s někým, komu se může svěřit. Supervizor je pro ni jako kněz v kostele (*individuální význam supervize – uvolnění, klid, oddechnutí, spláchnutí problémů, rozhovor s někým, komu se může svěřit, supervizor je jako kněz pro věřícího*). Celkově supervize pomáhá s vypořádáním se s problémy, takže může mít vliv na zachování rovnováhy mezi pracovním a osobním životem. Problémy narušují rovnováhu (*supervize může mít pravděpodobně vliv na WLB, protože pomáhá vypořádat se s problémy, které narušují rovnováhu*). WLB považuje za prevenci negativních jevů. Toto tvrzení obhajuje následovně: vyváženost považuje za pozitivní, negativní psychosociální jevy jsou negativní a vše pozitivní působí preventivně proti negativnímu (*WLB jako prevence – ano, vyváženost je pozitivní záležitost, negativní psychosociální jevy jsou negativní, vše pozitivní předchází negativnímu*).

IN 10

Supervizi mají jednou za tři měsíce (*supervize – ano, jednou za tři měsíce*). Podobu má skupinovou, jako posezení v kruhu, na kterém se probírají problematické případy a navrhují se možnosti, jak se situacemi vypořádat (*podoba supervize – posezení v kruhu, skupinová, probírají se problematické případy a navrhují se možnosti, jak se s nimi vypořádat*). Supervize jim přináší možnost „slyšet, kde je tlačí bota“ (*celkový význam supervize – možnost odhalení problematických oblastí*). IN 10 ji vnímá jako zprostředkování kontaktu s ostatními pracovníky, které zlepšuje jejich vzájemnou komunikaci (*individuální význam supervize – zprostředkování kontaktu s ostatními, zlepšení komunikace*). Supervizi pravděpodobně vnímá jako nástroj WLB, protože pracovník má možnost sdílet své problémy s druhými, problémy řešit, slyšet s čím se potýkají druzí a nedusit v sobě problémy (*supervize může mít pravděpodobně vliv na WLB, pracovník má možnost sdílet své problémy, nedusit se jimi, slyšet s čím se potýkají druzí*). WLB považuje za nástroj pro předcházení negativních psychosociálních jevů. Uvádí, že člověk by si měl říct, že pro dnešek v pracovním životě udělal dost a odchází do života osobního (*WLB jako prevence – člověk si musí říct, kdy už v pracovním životě udělal dost a odchází do toho osobního – každý den*).

IN 11

Supervize v tomto zařízení nejsou uskutečňovány, protože nemají kvalitního supervizora. Pořádají kolektivní brainstorming, který jim přináší společně trávený čas, poznání, oddech a vyřikání si neshod (*supervize – nejsou realizovány, uskutečňují brainstorming – společně trávený čas, poznání, oddech, vyřikání si neshod*). Supervizi považuje za velmi důležitý nástroj WLB, protože rovnováha chybí téměř všude. Nedostatek rovnováhy přisuzuje žalostný stav rodin v České republice (*supervize považuje za nástroj WLB, rovnováha chybí všude, nedostatek sladování způsobuje žalostný stav rodin v České republice*). K WLB jako prevenci negativních psychosociálních jevů se IN 11 nevyjadřuje. Dodává jen, že syndrom vyhoření a selhání vedení, které syndrom vyhoření neodhalí, negativně ovlivňují psychickou, fyzickou a sociální část jednotlivce (*WLB jako prevence – nevyjadřuje se, syndrom vyhoření a vedení, které ho neodhalí negativně ovlivňují psychickou, fyzickou i sociální část jednotlivce*).

IN 12

Supervize jsou pravidelné, přičemž v tomto roce byla zavedena možnost individuální supervize. Celkově jsou konány šestkrát ročně (*supervize – pravidelné skupinové, nově zavedena možnost individuální*). Téma supervize si volí každý sám a pokud je týmová, tak se na tématu dohodne tým (*podoba supervize – každý si volí sám téma, pokud je supervize týmová, shodne se tým*). Rád využívá supervizi k sebereflexi. Pomáhá mu řešit problémy na pracovišti (*individuální význam supervize – sebereflexe, řešení problémů na pracovišti*). Také ji využívá ke sladování svého osobního a pracovního života, proto potvrzuje, že může sloužit k zachování WLB (*supervize může mít pravděpodobně vliv na WLB, IN 12 ji právě k tomuto účelu využívá*). Vyváženost osobního a pracovního života považuje za velmi důležité pro předcházení negativním psychosociálním jevům, protože pokud nebude mít člověk dostatek času na osobní život, relaxaci a psychohygienu, tak je velmi blízko vyhoření. Pokud nemá člověk vyváženost, jedna stránka života začne zasahovat do druhé, nebude to mít pozitivní odezvu ani v jednom z aspektů života (*WLB jako prevence negativních psychosociálních jevů – ano, je důležité pro předcházení, pokud nebude mít člověk dostatek času na relaxaci, je blízko vyhoření, pokud není vyváženost, stránky života se začínají negativně ovlivňovat*).

IN 13

Supervize jsou realizovány jedenkrát za tři měsíce (*supervize – 1x za 3 měsíce*). Pracovním týmem probírá na supervizi problémy a potíže, se kterými se setkává při výkonu práce. Kolegové IN 13 někdy vnímají supervizi jako účelovou, ze strany vedení, „na zakázku“ (*supervize – skupinová, probírají se problémy a potíže spojené s výkonem práce*) (*význam supervize celkově – zaměstnanci je vnímána jako účelová a na zakázku ze strany vedení*). IN 13 ji vnímá jako přínosnou pro další práci a pro získání jiného náhledu na problémy (*individuální význam supervize – přínosná pro další práci, náhled na problémy*). Supervize může být nástrojem WLB, ale jen za předpokladu, že je přijímána konstruktivně všemi pracovníky v týmu. Supervize může pomáhat vyrovnat se s tíživou situací v práci, nabídnout nový pohled, východisko a přispět k rovnováze mezi osobním a pracovním životem (*supervize může být nástrojem WLB, pomáhá vyrovnat se s tíživou situací v práci, nabízí pohled, východisko, přispívá k rovnováze*). WLB považuje za prevenci negativních psychosociálních jevů. WLB pro ni představuje ideální vztah, kterého je těžké dosáhnout. Syndromem vyhoření a workoholismem trpí dle jejího názoru čím dál více lidí, a to v souvislosti s pracovními povinnostmi.

Zvyšuje se tlak ze strany vedení a někdy jsou problémy způsobeny osobní motivací k pomáhající profesi (*WLB jako prevence – ano, rovnováha je ideální stav, negativní psychosociální jevy častěji souvisí s pracovní povinnostmi, zvyšuje se tlak ze strany vedení, problémy způsobuje i špatná osobní motivace k pomáhající profesi*).

Kategorie: Prožívání spokojenosti a faktory spokojenosti v práci

IN 1

Ve své současné práci je spokojena, ale dodává, že se tomuto tématu není potřeba se dále věnovat (*individuální spokojenost v práci – ano (?)*). Celkově jsou zaměstnanci v této organizaci spokojeni, zejména s vedením, s finančním ohodnocením a s prostředím (*celková spokojenost zaměstnanců – ano*). V organizaci funguje týmová spolupráce, v rámci které se konají pravidelná denní, týdenní i měsíční setkání, konzultace, na kterých jsou probírány problémy (*týmová spolupráce – funkční*). Týmová spolupráce ovlivňuje práci v organizaci kladně (*týmová spolupráce – pozitivní ovlivnění*). Motivace pracovníků se děje prostřednictvím pochoval a jako finanční motivace (*další motivace – pochvaly, finance*). Komunikace v organizaci má podobu osobních setkávání a předávání informací skrze informační systém (*komunikace – osobní, elektronická, nebylo popsáno prožívání komunikace*).

IN2

IN 2 je v práci spokojená a dodává, že vše funguje (*individuální pracovní spokojenost – spokojenost, funkčnost*). Doufá, ve spokojenost svých podřízených. Dodává, že si myslí, že jsou spokojeni. Konkrétním projevem spokojenosti je odraz jejich vztahu k práci, způsob, jakým je odváděna i celkový výsledek vytvářeného prostředí (*celková spokojenost zaměstnanců – ano*). Za základ organizace považuje kvalitní pracovní tým, který je dobře řízen a jsou v něm včas řešeny konflikty (*týmová spolupráce – funkční*). Pracovní tým ulehčuje práci všem jeho členům, je to pomoc. Celkovou práci ovlivňuje kladně (*týmová spolupráce – pozitivní ovlivnění*). Pracovníci jsou v tomto zařízení nejvíce motivováni finančně, ale také dobrým způsobem vedení (*další motivace – finance, způsob vedení*). Komunikace v organizaci popisuje IN 2 jako pozitivní, přátelskou, otevřenou a účelnou (*komunikace – pozitivní, přátelská, otevřená, účelná*).

IN 3

Z důvodu, „že vždycky chtěla dělat svoji profesi“ je ve své současné práci a na své současné pracovní pozici spokojena. (*individuální pracovní spokojenost – spokojenost, dosažení svých cílů*). Zvyšování spokojenosti u svých podřízených nevidí, přestože se stále zvedají mzdy. (*celková spokojenost zaměstnanců – ne, i přestože se zvedají mzdy*). Personál vnímá tak, že je zatížen vlastním životem a do práce si chodí odpočinout (*práce je odpočinek, osobní život je těžký*). Tím nechce vyjadřovat znevážení pracovního života, ale poukázat na soukromý život, který je velmi komplikovaný např. kvůli půjčkám, bydlením, vztahům a psychické destabilizaci (*osobní život je ztěžován mnoha společenskými faktory*). Personál je soukromým životem unaven. Pracovní stránku života považuje za specifikovanou a určitým způsobem standardizovanou tak, že se v ní každý vyzná a je tak srozumitelná, nekomplikovaná (*pracovní stránka života je standardizována, pracovník ví, co má dělat, práce je srozumitelná*). Týmová spolupráce je v tomto zařízení funkční, protože každý ví, co má dělat, na koho se obracet a má možnost vycházet z metodik práce (*týmová spolupráce – funkční, jasné vymezení kompetencí, nadřazenosti a podřízenosti, metodiky*). Práci ovlivňuje kladně, protože se na případu jednoho klienta mohou podílet např. 3 lidé – zdravotní sestry, pracovnice v sociálních službách, sociální pracovnice a rehabilitační pracovníci (*týmová spolupráce – pozitivní ovlivnění, multidisciplinární týmy*). Motivace pracovníků musí vycházet ze samotných pracovníků a z jejich vnitřního nastavení. Dodává: „*bud' tu práci chcete, nebo ne. Odměny dnes nejsou motivací, protože personál se ohradí že polovinu odměny dají na daně*“ (*další motivace – vnitřní nastavení, peníze nejsou motivace, nespokojenost s daněmi – prostředním vytvářeným státem*). Formální komunikace probíhá pyramidovým způsobem. Ředitel komunikuje se vedoucími pracovníky, ti následně informují své podřízené. Neformální komunikace má podobu „*všichni mluví mezi sebou*“ (*formální komunikace je pyramidová, neformální probíhá skrz celou organizaci*).

IN 4

V současnosti je spokojen na své pracovní pozici i v současné práci (*individuální pracovní spokojenost – spokojen*). Celkovou spokojenost svých podřízených zaměstnanců nezná a nemůže ji posoudit (*celková spokojenost zaměstnanců – nezná, nemůže posoudit*). Týmovou spolupráci v jeho organizaci popisuje jako vzájemné pomáhání, kdy si každý vychází vstříc a společně hledají přijatelné řešení (*týmová spolupráce – funkční, vzájemná pomoc, vstřícnost, společné řešení případů i situací*). Týmovou spolupráci ovlivňuje práci „příjemně“ (*týmová spolupráce – pozitivní ovlivnění*). Motivaci má v této organizaci „každý svou“. IN 4 dodává „*Nejsme výrobní firma, abychom pracovníky motivovali k vyšším a lepším výkonům.*“ (*další motivace – žádná, každý má svoji*). Komunikaci ve své organizaci vnímá jako „*na přijatelné úrovni*“ (*komunikace – přijatelná*).

IN 5

Ve své práci je spokojena, toto tvrzení stupňuje slovem „*velmi*“ (*individuální pracovní spokojenost – velmi spokojena*). V její organizaci je 80 % zaměstnanců spokojeno a 20 % nespokojeno. Z nespokojených je 10 % zaměstnanců ohrožených syndromem vyhoření. Zbýlých 10 % nespokojených zaměstnanců jsou typy osob, které nebudou spokojeny nikdy (*celková spokojenost zaměstnanců – převažuje spokojenost 80 %, 10 % ohrožení syndromem vyhoření, 10 % nebudou spokojeni nikdy*). Týmová spolupráce je „*celkem dobrá*“, ale objevují se výjimky (*týmová spolupráce – celkem dobrá*). Nedostatky shledává v multidisciplinární spolupráci. Na těchto nedostatcích se snaží spolupracovat (*týmová spolupráce – nedostatky v multidisciplinární spolupráci*). Přesto shrnuje, že bez týmové spolupráce by se v organizaci neobešli (*týmová spolupráce – je pro ně důležitá, neobešli by se bez ní*). Motivace pracovníků je uskutečňována prostřednictvím pochvaly, poskytnutím smysluplné práce, poděkováním od klientů a jejich rodinných příslušníků (*další motivace – pochvala, smysluplná práce, poděkování klientů, rodin*). Komunikace je v této organizaci otevřená (*komunikace – otevřená*).

IN 6

IN 6 je v současné práci i na současné pracovní pozici spokojena. (*individuální pracovní spokojenost – spokojenost*). Spokojenost svých zaměstnanců popisuje tak, že když jsou nespokojeni ozvou se (*celková spokojenost zaměstnanců – nespokojení se ozvou*). Současně poukazuje na to, že někteří podřízení nedělají svoji práci efektivně a jsou často nemocní (*někteří nedělají práci efektivně, nemocnost*). Týmovou spolupráci popisuje jako funkční. IN 6 si myslí, že týmová spolupráce ovlivňuje práci v organizaci významně (*týmová spolupráce – funkční, ovlivňuje pozitivně*). Pracovníci jsou motivováni především finančně (*další motivace – finanční motivace*). Komunikaci v organizaci popisuje jako dostatečnou (*komunikace je dostatečná*).

IN 7

V práci je IN 7 spokojená díky dobrému kolektivu, možnosti nadále se zlepšovat a učit se novým věcem v rámci školení (*individuální pracovní spokojenost – spokojená, díky kolektivu, možnosti rozvoje a učení v rámci školení*). Její pracovníci jsou dle loňského průzkumu spokojeni v 80 % (*celková spokojenost zaměstnanců – 80 %*). Týmovou spolupráci popisuje jako multidisciplinární (*týmová spolupráce – multidisciplinární*). Spolupracují všechny složky. Zdravotní a ošetrovatelská péče je poskytována staničními sestrami, všeobecnými sestrami a pracovníky v sociálních službách. Smlouvy, vyúčtování a dokumentaci dělají sociální pracovníce, účetní, vedoucí zdravotního úseku nebo vedoucí zdravotního oddělení. Spolupracují také pradelny, uklízečky a údržbáři (*týmová spolupráce – 3 týmy na úrovni přímé péče, na úrovni sociální práce a administrativní práce, na úrovni technické*). Dodává, že bez nich by se provoz neodešel. Pokud jedna složka v týmu vypadne, ovlivní to chod celého zařízení i fungování ostatních týmů (*týmová spolupráce význam – nepostradatelná, pokud nefunguje, ovlivní to celé zařízení a všechny ostatní týmy*). O motivaci pracovníků se snaží prostřednictvím pochval a pokud je to možné, tak prostřednictvím finanční odměny (*další motivace – pochvala, finance*). V organizaci probíhá ústní a písemná komunikace (*komunikace – písemná a ústní*).

IN 8

Ve své práci i na své pracovní pozici je IN 8 spokojen (*individuální pracovní spokojenost – spokojen*). Spokojenost či nespokojenost zaměstnanců v organizacích popisuje jedním slovem „vlny“. Dochází ke střídání spokojenosti s nespokojeností a nelze jednoznačně zhodnotit, co převažuje (*celková spokojenost zaměstnanců – střídání, vlny, nelze jednoznačně zhodnotit*). Týmovou spoluprací srovnává s předchozím stavem a jeho závěr je, že se zlepšila (*týmová spolupráce – nyní funkční, dříve méně*). Má své limity a výkyvy a odvíjí se od toku informací a tvorby osobních vztahů na pracovišti. Týmová spolupráce je ovlivněna neschopností některých zaměstnanců si porozumět. Zde organizace zahajuje proces mediace (*týmová spolupráce – někteří zaměstnanci nejsou ochotni porozumět, to se negativně odráží na týmové spolupráci, zahajují mediaci*). Za motivující faktor považuje pochovaly. Pracovníky motivují dobrým slovem, finanční odměnou a nabízenými benefity (*další motivace – pochvaly, dobré slovo, finanční odměna, benefity*). Komunikaci v organizaci popisuje jako vícestupňovou. Porady jsou průběžné, denní i měsíční. Komunikace je písemná i ústní. Směřuje k nižším stupňům řízení. Má charakter i osobní bez oficiálních zápisů (*komunikace – vícestupňová, průběžné porady, denní i měsíční, písmenná, ústní, směřující k nižším stupňům řízení, má i osobní charakter, bez zápisů*).

IN 9

V práci je IN 9 nespokojena, přestože práci odvádí poctivě a přesně, nechce ji dělat a nechce zůstat v České republice. Na její práci je nespokojenost znát. Dodává, že pokud člověk pracuje s lidmi a není spokojen, všichni to poznají, a právě proto tuto profesi/práci nelze vykonávat (*individuální pracovní spokojenost – nespokojena, práci dělat nechce, nechce zůstat v České republice, na práci je nespokojenost znát, s lidmi se nedá pracovat, pokud je člověk v práci nespokojen, protože to poznají*). Ostatní zaměstnance považuje za spokojené. Usuzuje tak z jejich chování a jednání (*celková spokojenost zaměstnanců – spokojeni, na základě jejich chování a jednání*). Týmovou spoluprací považuje za funkční. Týmy se tvoří dle oddělení, ze kterých se vytváří případové týmy. Týmovou spoluprací považuje za spletitý komplex, který je pro ně důležitý, protože každému jednotlivci ulehčuje práci, je to podpora, protože práce neleží na ramenou jednotlivce (*týmová spolupráce – funkční, týmy dle oddělení, případové týmy, spletitý komplex, celkově ulehčuje práci, práce neleží na ramenou jednotlivce*).

Pracovníci jsou v této sociální organizaci motivováni prostřednictvím finančních prémie, pochvalou, zpětnou vazbou ze strany vedení, poukázáním na význam povolání, vlastním příkladem ze strany vedení (*další motivace – finanční prémie, zpětná vazba od vedení, poukázání na význam povolání, vlastní příklad vedoucích*). Komunikace probíhá osobně nebo prostřednictvím informačního systému, emailem, telefonicky, písemně, prostřednictvím dopisů v úředních záležitostech. S rodinnými příslušníky komunikují převážně telefonicky nebo poštou. S klienty mluví osobně, protože v zařízení celodenně pobývají. Úroveň komunikace se odvíjí od toho, s kým a kdo komunikuje (*komunikace – osobní, IS, email, telefonická, písemné dopisy, s klienty – převážně osobní, s rodinnými příslušníky – převážně telefonicky nebo poštou, komunikace se odvíjí od toho, kdo s kým komunikuje*).

IN 10

IN 10 je v práci spokojena, protože mají dobrý pracovní tým (*individuální pracovní spokojenost – spokojena, dobrý pracovní tým*). Její podřízení jsou spokojeni v pracovním týmu, ve kterém pracují a nespokojenost se týká většinou finančního ohodnocení (*celková spokojenost zaměstnanců – spokojeni v pracovním týmu, nespokojeni finančně*). Týmovou spolupráci popisuje jako snahu být na sebe milí, pomáhat si, usmívat se (*týmová spolupráce – snaha být na sebe milí, usmívat se, pomáhat si*). Jak se k sobě chovají pracovníci navzájem, tak se potom chovají ke klientům. Práce v jejich organizaci by bez týmové spolupráce nebyla možná, protože potřebují jeden druhého (*týmová spolupráce – je odrazem toho, jak se chovají ke klientům, u nich by se bez ní neobešli, potřebují se*). Motivace pracovníků probíhá prostřednictvím osobního ohodnocení a prostřednictvím motivačního fondu ředitele (*další motivace – osobní ohodnocení, motivační fond ředitele*). Komunikují prostřednictvím ústní nebo telefonické komunikace. Nechávací si vzkazy na nástěnce, posílají si emaily nebo komunikují přes rozhlas (*komunikace – ústní, telefonická, vzkazy na nástěnce, emaily, rozhlas*).

IN 11

IN 11 je ve své práci částečně spokojena i nespokojena. Dále se již k tomuto tématu nevyjadřuje (*individuální pracovní spokojenost – nespokojena, nechce se vyjadřovat*). Ostatní zaměstnanci jsou spíše nespokojeni, a to finančně i vztahově (*celková spokojenost zaměstnanců – nespokojeni finančně i vztahově*). Týmová spolupráce je funkční pouze v krizových situacích, jinak dochází k velkému ovlivnění spolupráce ženským kolektivem. Dochází u nich k nepoměru zdravotních sester, pracovníků v sociálních službách a vedení organizace (*týmová spolupráce – funkční jen v krizových situacích, ovlivněna ženským kolektivem, nepoměr profesí*). Doufá, že negativní podoba týmové spolupráce nemá vliv na chod práce v zařízení. Přesto tomu moc nevěří a myslí si, že jejich tým a negativní podoba týmové spolupráce ovlivňují zařízení negativně (*týmová spolupráce – ovlivňuje negativně*). Pracovníci jsou v této organizaci motivováni dobrým slovem (*další motivace – dobrým slovem*). Komunikaci popisuje jako verbální u inteligentních lidí a neverbální u všech ostatních. Písemnou využívají pouze v nouzi. Celkově hodnotí komunikaci jako dobrou (*komunikace – verbální u inteligentních lidí, neverbální u všech ostatních, písemná komunikace v nouzi, celkově je ale komunikace dobrá*).

IN 12

IN 12 je v současné pracovní pozici spokojen. Má více zodpovědnosti za více lidí, ale zároveň cítí velkou oporu v kolektivu, který má stejnou potřebu pomáhat lidem žijícím v domově pro seniory, stejně tak jako on (*individuální pracovní spokojenost – spokojen, kolektiv má stejnou potřebu pomáhat, má v kolektivu oporu*). Probíhá pravidelné hodnocení spokojenosti zaměstnanců, z něj jsou vyvozeny závěry a pracuje se na zlepšení. Celkové spokojenosti zaměstnanců dosahují, přestože se snaží pracovat na detailech, které způsobují nespokojenost (*celková spokojenost zaměstnanců – pravidelné hodnocení, z něj se vyvodí závěry a pracuje se na zlepšení, celková spokojenost ano, ale snaží se „vyladit“ detaily*). Týmová spolupráce je na dobré úrovni. Je složena z vedoucích oddělení, vedoucích úseků, všeobecných sester, technického úseku a stravování. Dodává, že vždy je na spolupráci co zlepšovat nebo přicházet s novými nápady. Pokud by týmová spolupráce nefungovala, jejich zařízení by to hodně ovlivnilo. Tím, že je funkční, se mohou spoléhat na jednotlivé přidružené úseky.

Týmovou spolupráci vnímá jako velký přínos pro klienty, kteří v zařízení žijí (*týmová spolupráce – na dobré úrovni, multidisciplinární, spolupráce má potenciál se zlepšovat, pokud by týmová spolupráce nefungovalo ovlivnilo by to negativně chod celého zařízení*) (*týmová spolupráce – přínos pro klienty, kteří tu žijí*). Motivace pracovníků v zařízení je realizována finančně, slovně a bonusy (*další motivace – finančně, slovně, bonusy*). Komunikace probíhá přes email nebo osobně jako porady nebo setkání (*komunikace – email, osobně, porady a setkání*).

IN 13

V práci i na současné pracovní pozici je IN 13 spokojena, protože má pružnou pracovní dobu a je blízko svého bydliště (*individuální pracovní spokojenost – spokojena, pružná pracovní doba, blízkost bydliště*). Někteří zaměstnanci nejsou spokojeni se mzdou, která je ve srovnání s příspěvkovými organizacemi nižší. Celkově hodnotí pracovníky v organizaci jako spokojené, kteří mají motivy pro práci v NNO (*celková spokojenost zaměstnanců – někteří nejsou spokojeni se mzdou, nižší ve srovnání s příspěvkovou organizací, celkově jsou spokojeni, jsou motivováni pro práci v NNO*). Týmovou spolupráci charakterizuje jako předávání informací v týmu, které se děje kontinuálně, neustále prakticky a návazně (*týmová spolupráce – předávání informací, kontinuální, neustále prakticky a návazně*). Týmová spolupráce jim práci nenarušuje ani nekomplikuje. Motivace pracovníků probíhá prostřednictvím výhod s úpravou směn, pochvalou a prostorem pro konzultaci (*další motivace – výhody s úpravou směn, pochvala, prostor pro konzultaci*). Komunikaci popisuje z pohledu většiny sociálních organizací, jako velkou „slepičárnu“ ve které jsou časté pomluvy a konflikty. Celkově je s komunikací u nich v zařízení spokojena a dodává, že spolu umí komunikovat a komunikaci zvládají (*komunikace – v sociálních organizacích je to velká „slepičárna“, časté pomluvy a konflikty, celkově je s komunikací spokojena, umí spolu komunikovat, komunikaci zvládají*).

Kategorie: Ostatní

IN 1

Doplňující informace k problematice IN 5 nesdělují (*ostatní*).

IN 2

Doplňující informace k problematice IN 5 nesdělují (*ostatní*).

IN 3

Doplňující informace k problematice IN 5 nesdělují (*ostatní*).

IN 4

Doplňující informace k problematice IN 5 nesdělují (*ostatní*).

IN 5

Doplňující informace k problematice IN 5 nesdělují (*ostatní*).

IN 6

Doplňující informace k problematice IN 5 nesdělují (*ostatní*).

IN 7

Doplňující informace k problematice IN 5 nesdělují (*ostatní*).

IN 8

K problematice IN 8 dodává: „*Sociální služby a jejich řízení je jako řízení fabriky. Mají však svá specifika, která především spočívají v předmětu a cíli snažení a je jím vždy člověk a uspokojování jeho potřeb. To je vše.*“ (*ostatní*).

IN 9

IN 9 dodává: „*I když chci tuhle práci opustit, mám ji vlastně ráda. Někdy jsem nalomená, že zůstanu. Ale chci odejít, kvůli tomu zahraničí, určitě ne kvůli práci samotné, i když ta je někdy taky hodně vyčerpávající, potom jsou z toho všichni unavení a chtějí právě odejít.*“

IN 10

IN 10 k problematice dále říká: *„Člověk si při této práci mnoho uvědomí. Já se řídím tím, co říká Matka Tereza, že nejhorší pocit na světě je vědět, že mě nikdo nepotřebuje. Naši klienti nás doopravdy potřebují, a to v mnoha ohledech, na to se musí vždycky brát zřetel a nesmí se na to zapomínat.“* (ostatní).

IN 11

Doplňující informace k problematice IN 5 nesděljuje (ostatní).

IN 12

K problematice IN 12 dodává: *„Velmi zajímavé téma, dosti důležité pro všechny, kdo pracují v sociálních službách.“* (ostatní).

IN 13

IN 13 k problematice dodává: *„Víte, zažila jsem organizace, kde měli zaměstnanci veškeré možné výhody, krásnou mzdu, odměny a stejně spokojeni nebyli. Měli supervizi, týmové akce s víkendovými pobyty a stejně spolu nebyli schopni komunikovat. Společnost se stává poněkud ‚zkažená‘ v mezilidských vztazích. Do pomáhajících profesí vstupují různé osobnosti s rozmanitou motivací, s tím se budeme muset vyrovnat. Vybalancování obou sfér života je někdy nadlidský úkol.“* (ostatní).

7 INTERPRETACE

Analýza dat přinesla nové názory k tématu problematiky koncepce Work Life Balance, a to z pohledu vedoucích pracovníků v sociálních organizacích. Tyto názory můžeme zaznamenávat již při kódování. Pohled vybraných pracovníků je z analýzy dat zřejmý a stejně tak je prezentován i v samotné **transkripci**, která je součástí práce jako **Příloha 3**.

Analýza poskytla zpracovaná data pro **tvorbu zakotvené teorie**. Na základě zásad hledání zakotvené teorie, a ve vztahu k cílům výzkumu, budou analyzovaná data dále hromadně **interpretována s cílem vytvoření nové teorie** k problematice koncepce Work Life Balance, s ohledem na vybraná specifika sociálních organizací. Interpretace dat se bude odvíjet od centrálních kategorií, které nově vznikly během zpracování.

Při interpretaci zachycujeme vztahy mezi faktory působící v sociálních organizacích a přihlížíme k celkovému kontextu sdělených dat.

7.1 Část A

Kategorie: Osobní charakteristika, životní hodnoty a cíle

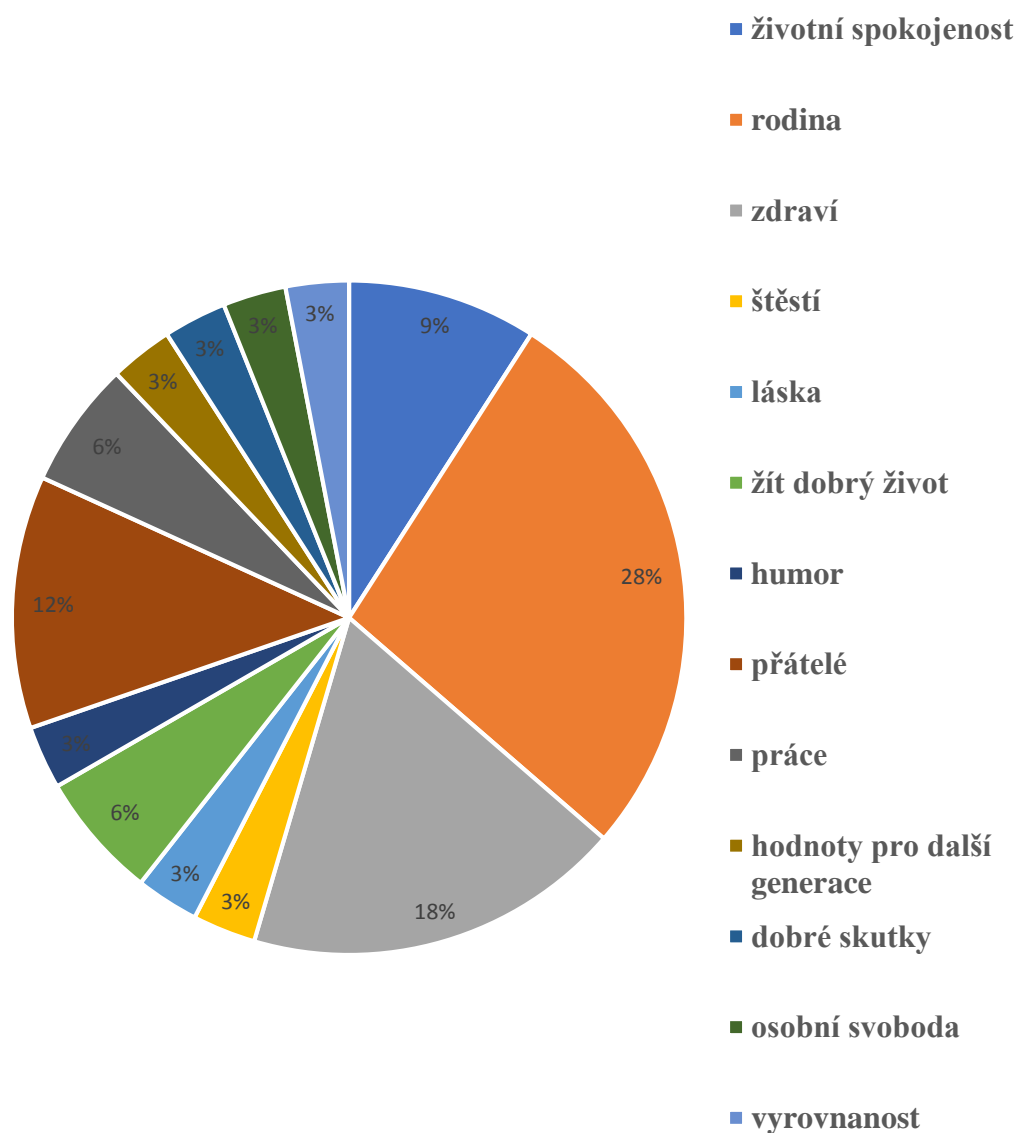
Při dotazování informantů na jejich osobní charakteristiku nejčastěji dochází k vyzdvihování pozitivních vlastností. Pouze tři informanti z třinácti dotazovaných uvádí i mírně negativní vlastnosti, a to konkrétně nespravedlnost, zákeřnost, komunikační problémy, uspěchanost nebo příslost. **Vedoucí pracovníci v sociálních organizacích se nejčastěji charakterizují jako cílevědomí.** Často také uvádí **pracovitost, energičnost, optimismus, tvořivost a kreativitu.**

Ve vztahu ke koncepci WLB jsme zjišťovali zejména to, zda osobnostní vlastnosti výrazněji ovlivňují konflikt mezi pracovním a rodinným životem (WFC) a konflikt mezi rodinným a pracovním životem (FWC). Nebylo možné zjistit jednoznačný závěr, protože v tomto prožívání se pracovníci rozcházel, přestože měli podobnou osobnostní charakteristiku. Na základě získaných dat se **můžeme se domnívat, že pracovitost a cílevědomost má mírný, avšak ne zásadní, vliv na prožívání WFC i FWC.**

Mezi nedůležitější hodnoty dotazovaných informantů patří převážně **rodina**. Vedoucí pracovníci v sociálních organizacích **preferují osobní rovinu života před pracovní**. Jako **nejdůležitější hodnotu uvádí práci pouze dva informanti**. Současně je nutné poukázat na skutečnost, že tito informanti **uvádí i další hodnoty a práce představuje pouze jednu z nich**. Žádný z dotazovaných informantů neuvádí samostatně práci jako nejdůležitější a jedinou hodnotu.

Mezi další, často zmiňované hodnoty, patřilo následující: životní spokojenost, zdraví, štěstí, láska, žít dobrý život, humor, přátelé, práce, hodnoty pro další generace, dobré skutky, osobní svoboda a životní vyrovnanost.

Grafické zobrazení včetně procentuálního rozložení zastoupených hodnot uvádíme níže:



Graf 7 Preference životních hodnot dotazovaných informantů

Kategorie: Dosahování životní spokojenosti a kvalita života

Vybraní pracovníci v sociálních organizacích se neshodují při hodnocení úspěchů v osobním životě. Nejsou jednotní v tom, co pro ně tento pojem znamená. To podtrhuje **problematické zkoumání WLB**, které pracuje převážně s pojmy, které mají **individuální významy**.

Osobní úspěchy, na kterých se současně shodli alespoň dva informanti, jsou: **šťastná rodina; úspěch dětí a úspěch v rodině; smysl a naplnění života**. Tyto tři osobní úspěchy jsou nejfrekventovanější odpovědí, která potvrzuje výsledky kategorie životních preferencí a životních hodnot.

Další osobní úspěchy uvádí každý informant jiné a žádný z nich se neshoduje s odpovědí jiného informanta. Jedná se o: dobrý pocit; potěšení, pohlazení po duši; radost; štěstí; spokojenost se sebou; životní pohoda; seberealizace; vnitřní pokoj; významné události; stavba domu; podařené věci v domácnosti, na domě; zázemí; materiální zabezpečení; cokoliv malého, co se podaří.

Jedna z informantek uvádí, že pro ni osobní úspěch představuje radost z práce i radost z rodiny a úspěchy v osobním životě dle jejího názoru nelze oddělovat od úspěchů v životě pracovním. Tato informantka pravděpodobně správně sladuje, protože úspěch v pracovním i v osobním životě pro ni představuje stejnou míru úspěchu, nechce stránky života oddělovat a vnímá je jako přirozené součásti.

Informanti také spontánně sdělují svoje **pocity, které při prožití osobního úspěchu cítí. Cítí štěstí, radost, harmonii**. Váží si jich a prožívají je jako důležité. Informant uvádí, že po prožití osobního úspěchu opakuje svoje chování tak, aby úspěch znovu prožil. Osobní úspěchy se násobí podporou rodiny, přátel a určitým spoluprožíváním úspěchu. Další z informantů uvádí, že pokud je úspěšný v osobním životě, stává se pro ostatní vzorem a úspěch je pro něj zdrojem zdravé pýchy.

Při vyhodnocování **pracovních úspěchů** jsme se opět setkali s mnohoznačným významem tohoto pojmu. Alespoň dva informanti se současně shodli na tom, že pracovní úspěch je: **i maličkosti, které se v práci podaří; dosažení vytyčených pracovních cílů; uspokojení z pomáhání a pocit prospěšnosti; spokojenost klientů; spokojenost zaměstnanců / personálu**.

Další význam pracovního úspěchu je: finanční zajištění; pohlazení po egu; správný směr; uspokojení z nalezení smyslu; být vzorem; respekt; pocit štěstí; dobré jméno organizace; pocit zasloužení si pracovního místa; spokojenost; pocit těšení se do práce; poděkování, pochvala; poukázání kolegů, poukázání klientů; zpětná vazba; vnitřní pokoj; kariérní růst; osobní ohodnocení; prémie; každoroční i průběžné hodnocení; fungující organizace; aktivní přístup; možnost poskytování paliativní péče; osobní růst; seberealizace.

Někteří informanti sdělují své **pocity ohledně pracovních úspěchů, převážně jsou pro ně motivující k dalším výkonům, považují je za důležité / významné hodnoty**. Jedna z informantek dodává, že je výkonnostní typ člověka, takže pracovní úspěch je pro ni skutečně významnou hodnotou.

Více než polovina dotazovaných informantů neupřednostňuje žádný z typů úspěchů (osobní / pracovní). Snaží se vnímat je vyrovnaně a vyváženě. To vnímáme jako pozitivní krok na cestě za plným prožíváním WLB. Přestože uvádí, že nepreferují žádný typ úspěchu, v preferencích životních hodnot vybírají vždy takové hodnoty, které se vztahují více k životu osobnímu než pracovnímu. **Obecně jsou preferovány hodnoty osobního života, ale v oblasti úspěchu není osobní ani pracovní úspěch upřednostňován**. Pracovníci považují za nutné, aby bylo v obou sférách dosahováno úspěchů, někteří dodávají, že je nutné zažívat úspěchy a relaxovat.

Zbylá menšina informantů preferuje osobní úspěchy, které jsou vnímány např. jako úspěchy kohokoliv v rodině nebo životní prožitky a zážitky. IN 5 a IN 6 se shodují na preferenci úspěchů osobních, protože ty ovlivňují kvalitu jejich odváděné práce, jejich soustředěnost a prostupují do všech sfér života.

Při ověřování skutečné preference úspěchů informantů jsme se zaměřili na **prožívání jejich životní spokojenosti**. Informanti, kteří uváděli preferenci osobních úspěchů, prožívají životní spokojenost v obou sférách života, hovoří o spokojenosti v pracovní i osobní rovině. Informanti, kteří uváděli, že nepreferují žádný z typů (mluvili o rovnováze a vyrovnanosti) úspěchů následně hovoří o prožívání životní spokojenosti více v osobní rovině.

Dle zjištěných údajů si dovoluujeme tvrdit, **že lidé preferující úspěchy v osobním životě dosahují vyšší úroveň životní spokojenosti a dokáží dosahovat spokojenosti (a úspěchů) i v pracovní rovině**, přestože pracovní rovinu ve svém prožívání posouvají níže než osobní.

Souhlasíme s tvrzením informantů, že **prožívání úspěchu i spokojenosti je provázáno ve všech sférách života**, ale dle zjištěných údajů je **nutné více se zaměřovat na osobní stránku, aby byla harmonicky prožívána i stránka pracovní**.

Životní nespokojenost informantů **směřuje převážně do osobního života**. Tato informace potvrzuje naše zjištění v oblasti spokojenosti s vykonávanou profesí i pracovní pozicí (viz níže).

Překvapilo nás, že mnoho informantů **v oblasti životní nespokojenosti uvádí vztahy s jejich orientační rodinou**. Toto zjištění představuje podnět pro výzkumy na téma podoby vztahů v orientační rodině a jejich souvislosti s případným povoláním pracovníka v sociální organizaci.

Částečně můžeme některé výsledky v životní nespokojenosti spojit i s **pracovním životem, ale pouze v otázkách učení a rozvoje**, konkrétně např. dokončení studia, obtížné učení angličtiny, neschopnost učit se novým věcem apod.

Životní nespokojenost, kterou můžeme spojovat s pracovním životem se neodehrává ve vztahu k práci samotné, ale odehrává se v oblasti ve vztahu s lidmi / kolegy / klienty, např. nespokojenost při střetu s lidskou hloupostí, nedaří se měnit lidi k lepšímu apod.

Dvě informantky svoji životní nespokojenost vztahují pouze k pracovní stránce. Je to IN 9, která je celkově v práci nespokojená a chce ji opustit a nechce žít v České republice. A také IN 8, která svoji životní nespokojenost prožívá, když ji její podřízení nechápu a musí jim něco opětovně vysvětlovat.

IN 10 prožívá životní nespokojenost v souvislosti se sociálními problémy a bezohledností lidí. Proti této nespokojenosti se snaží být vzorem a příkladem ostatním a zapojovat se do charitní činnosti.

Informanti jsou se svojí kvalitou života spokojeni. Jedna z informantek uvádí, že kvalitu života lze zlepšovat pouze pokorou a trpělivostí ve vlastním životě.

Snížení kvality života uvádí pouze tři informanti, a to na základě těchto faktorů: **nespokojenost s vnějším prostředím; nespokojenost v oblasti financí; a obtížná pracovní stránka**, která snižuje kvalitu života. Minimálně dva z těchto faktorů spojujeme s pracovním životem. **Žádný z informantů neprožívá snížení kvality života na základě faktorů spojených s osobním životem**.

Negativní vnímání a prožívání vlastního pracovního života (včetně všech jeho aspektů) představuje rizikový faktor ve vztahu ke kvalitě života.

Kategorie: Rodičovství

Deset z dotazovaných informantů jsou rodiči, převážně dětí do 10 let. Někteří informanti mají současně i děti dospívající nebo dospělé. Dva informanti mají jen dospělé děti.

Dva informanti děti nemají, jeden očekává narození prvního potomka.

Když se stali rodiči, popisují stav **v jejich osobním životě jak celkovou a velkou změnu ve všech aspektech, která dává životu jiný smysl a jiný styl. Změna po psychické i fyzické stránce, kterou nepochopí nikdo, kdo se nestal rodičem.** Souhrnně je toto tvrzení nejčastější.

Další častou změnou v osobním životě je větší míra zodpovědnosti a starostí. Alespoň u dvou informantů dochází ke snížení dostatku času, a to na pomoc orientační rodině a méně času na koníčky. Další z informantů uvádí, že dochází i ke změnám ve vztahu k orientační rodině. Na základě dat se můžeme domnívat, že rodičovství má významný vliv na vztahy s orientační rodinou.

Ojedinele přináší rodičovství zvýšenou péči o dítě; zvýšenou péči o partnera; přesun lásky ze sebe na děti; nalezení smyslu života; pocit štěstí; toleranci; sdílení a předávání lásky.

Když se stali informanti rodiči, **v jejich pracovním životě převažuje názor, že nenastaly žádné výrazné změny.**

Jedna z informantek dodává, že „kariéru“ budovala až po dětech a další dodává, že není „kariéřní“ typ. Setkáváme se s **pejorativním vymezením pojmu kariéra.** Převládá zde genderový stereotyp spojený s vyloučením péče o děti a budováním ženy kvalitní kariéry. Tento stereotyp vychází přímo od žen samotných.

Kariéru zmiňují další dvě informantky. **Rodičovství je donutilo odložit postup v pracovní kariéře.** To je způsobeno nedostatkem možnosti sladování v naší zemi, především v dřívější době (s přihlédnutím ke střednímu věku informantky). Druhá informantka, která užívá pojmu kariéra v neutrálním významu, lituje, že si zkrátila rodičovskou dovolenou a kvůli těžké finanční situaci nastoupila zpět do práce. Ve svých odpovědích má potřebu toto rozhodnutí omlouvat a obhajovat se.

Stále **převládá negativní vnímání mezi pracovním životem ženy a její péčí o dítě.** Ženy, které upřednostní pracovní život mají potřebu své rozhodnutí omlouvat. Ženy, které pracovní stránku neupřednostňují, označují „rozhodnutí pro kariéru“ za špatné, druhořadé za péči o dítě.

Ženy jsou ovlivněny ve své kariéře zejména tím, že musí pracovní místo opustit na poměrně dlouhou dobu, některé si po MD a RD hledaly nové zaměstnání. To může nasvědčovat **neochotě některých zaměstnání při garanci pracovního místa**. Jedna z informantek odchod na MD a RD nevnímá jako změnu, říká, že žádné změny nenastaly, „pouze“ odešla na MD a RD a potom se vrátila.

Měli bychom přihlížet k tomu, jak žena svoje rodičovství individuálně vnímá. Ze strany zaměstnavatele by měli být poskytovány nástroje pro sladování a také by měly být potlačovány genderové stereotypy spojené s budováním kariéry a péčí o dítě. Ženám by měl být flexibilně umožněn pozdější nebo dřívější nástup dle jejich rozhodnutí. Měla by jim být nabídnuta možnost spolupráce při MD a RD, zařízení pro děti pro dřívější nástup zaměstnankyně apod.

Vyjma jedné informantky uvádí dotazovaní informanti, že **jejich rodičovství v současnosti jejich pracovní kariéru neovlivňuje**. Tuto informaci dáváme do souvislosti s přibližným průměrným věkem informantů 41 let. Můžeme se domnívat, že **ve věku po čtyřicátém roce života rodičovství už do takové míry pracovní život neovlivňuje, resp. nenarušuje**. Jediná informantka, která s tímto tvrzením nesouhlasí uvádí, že sladování je pro ni obtížné, protože její dcera vyžaduje hodně pozornosti. K našemu teoretickému tvrzení dodáváme, že **záleží na věku a osobnosti dítěte**.

V současné době dotazovaní informanti v **rodičovství vidí smysl života**; odpovědnost; pozitivitu; běžné starosti ohledně výchovy; přetrvávající změna; přetrvávající zodpovědnost; pocity úžasu; finanční nákladnost; přirozenou součást života; nové situace při výchově dítěte; schovávavost k mladším členům rodiny apod.

Kategorie: Partnerský vztah, WFC a FVC

Rozhodli jsme se, že prožívání WFC a FVC budeme zkoumat pouze u osob, které mají partnerský vztah. Převážná část dotazovaných informantů je v partnerském vztahu, vyřazeni byly pouze dva – IN 2 a IN 6. Většina dotazovaných informantů je v dlouhodobém vztahu a někteří přímo dodávají, že se jedná o manželství.

Všichni uvádí, že jsou **ve svém vztahu spokojeni**, někteří dodávají, že jejich vztah má pozitivní i negativní aspekty, ale převažuje celková spokojenost.

Naši informanti vnímají svoje partnerské vztahy různě. IN 1 ho popisuje jako spokojený. IN 3 má o svém vztahu zajímavý příběh. Dříve pečovala o svého umírajícího manžela, který je otcem jejich dětí. Po jeho smrti se seznámila s mužem, který ovdověl a nyní společně hledají nový začátek. Vzhledem k dalším charakteristikám, které IN 3 uvádí, můžeme říci, že tento partnerský vztah je postaven zejména na společně prožitém traumatu a vzájemné podpoře, ale jinak tento vztah nevykazuje přímé znaky partnerství.

Oproti tomu IN 4 je ve svém vztahu nadmíru spokojen a svoji partnerku charakterizuje jako: „nádherná žena, úžasná milenka, skvělá matka, nejlepší přítel“. Ve stejném pozitivním duchu charakterizují své partnery a své partnerské vztahy i všichni další neuvedení informanti.

Při tématu **společného rozdělení povinností** jsme došli k závěru, že stále **převažuje tradiční genderové rozdělení domácích povinností, s výjimkou vaření**. **Ženy** převážně **zajišťují péči o děti a péči o domácnosti** týkající se tradičních domácích prací, jako je úklid, žehlení a praní. **Muži** zastávají péči o domácnosti spočívající v **drobných opravách, rekonstrukcích a péči o zahradu či trávníky**. Muži také zastávají většinu prací týkající se **automobilů**. Výjimkou je zmíněné **vaření**, ve kterém se stále častěji muži a ženy střídají.

Tradiční genderové rozdělení domácích povinností představuje problém především pro ženy. Ty si střídají s muži péči o děti a vaření, ale i přesto zůstává jejich povinností mnoho domácích prací, které zabírají spoustu času a většinou nejsou „vidět“. **Ženy již nemají tak špatné postavení v oblasti péče o děti**, kde muži uvádí, že se s nimi v péči pravidelně střídají, případně zastávají některý z úkonů spojených s péčí o děti. Ojedinele se také setkáváme s tím, že **domácí povinnosti mužů se začíná stávat nakupování**.

Jedna z dotazovaných informantek **rozděluje domácí povinnosti i mezi děti** (úměrně jejich věku) prostřednictvím harmonogramu činností. To považujeme za dobrý krok k tvorbě pracovních návyků a je to i efektivní krok ve sladování a získávání více mimopracovního času (mohu žehlit mezitím co dítě vynese koše, opačně by to nešlo).

Většina dotazovaných informantů pociťuje **ze strany partnera podporu**. Jedna z informantek dodává, že partner ji podporuje ve všem v pracovním, ale i v osobním životě. Další z informantů uvádí, že jeho partnera se dokonce pravidelně účastní pracovních akcí, které pořádají pro veřejnost, to lze vnímat jako velký projev podpory a zájmu o pracovní život partnera. IN 13 dodává, že partner ji při výkonu práce velmi obdivuje a uznává, že sám by této práce nebyl schopen. **Je dobré, pokud si partner obtížnost práce v sociální organizaci dokáže uvědomovat**. IN 7 uvádí, že partner ji podporuje, ale má výhrady, pokud přijde z práce unavená. Domníváme se, že její partner nedokáže docenit náročnost její profese.

Partneři by spolu měli pravidelně **komunikovat** a zajímat se o pracovní aspekt života toho druhého.

Dvě z dotazovaných informantek **neznají názor svého partnera na jejich pracovní kariéru**. V těchto vztazích dochází k narušení komunikace a těžko může docházet k optimálnímu sladování v rodině, pokud si partneři neuvědomují to, jak toho druhého ovlivňuje jeho pracovní život. Poslední dobou se v partnerských vztazích stává, že partner je vnímán pouze v jeho osobním životě a jeho pracovní život je silně oddělován a není dáván do souvislosti např. s jeho aktuálním psychickým rozpoložením. Základem úspěšného sladování je partnerská komunikace na téma obou sfér jejich života. Jedna z těchto informantek uvádí, že **nad pohledem jejího partnera na pracovní kariéru nikdy nepřemýšlela**. Druhá z těchto informantek má celkově narušený partnerský vztah.

Pouze jediná informantka uvádí, že ji **partner v kariéře nepodporuje** a myslí si, že měla uplatnit svoje schopnosti v lépe finančně ohodnocení práci. Poukazujeme na to, že tato informantka názor partnera zná, přestože není pozitivní a také se nám potvrzuje obecně známá skutečnost **nedostatečného finančního ohodnocení v sociálních organizacích**.

Partnerský vztah významně ovlivňuje osobní část života, a proto jsme zjišťovali **strategie, které vedou ke zlepšení vztahu**. Většina informantů se shoduje na tom, že základem zdravého partnerského vztahu je **komunikace, společně trávený čas a společné aktivity**.

Méně častěji je to tolerance, hledání společného řešení problémů, drobná potěšení, pozornosti a dárky, procházky a výlety a podpora individuálních koníčků a zájmů.

Deset z třinácti dotázaných informantů prožilo WFC neboli konflikt mezi pracovním a osobním životem. **WFC můžeme považovat za častý jev při práci v sociálních organizacích.** Tento konflikt představuje problémy, které si z pracovního života přenáší pracovník do svého života osobního a nejčastěji se u pracovníků projevoval **jako negativní ovlivnění partnerského vztahu, nekomunikativnost, únava, drobné neshody, špatná nálada, negativní ovlivnění celé rodiny, přenos špatné nálady na rodinu nebo na partnera, vyčerpanost.**

Několik pracovníků WFC nevnímá radikálně a **vnímá ho více přirozeněji.** Pociťují ho, ale nemyslí si, že by výrazně negativním způsobem ovlivňoval jejich partnerský vztah nebo rodinný život.

Někteří pracovníci uvádí i možné **důvody, které WFC způsobují.** Jedná se o **špatnou komunikaci, chování personálu, špatnou zpětnou vazbu ze strany vedení organizace, špatná kvalita kontroly a konflikty uvnitř pracovního týmu.**

Proti WFC se dá efektivně bojovat, a dokonce ho **využít ve vlastní prospěch.** Tato zjištěná skutečnost popírá obecnou teorii, kde WFC představuje negativní jev. Jedna z informantek využívá WFC konflikt jako téma k diskuzi s partnerem, se kterým provádí zrcadlení situací a snaží se dostávat do hloubky problému a odhalovat skryté možnosti. Takto s WFC pracoval i další informant, který ho dokázal téměř odstranit. Dřív pracoval s partnerkou ve stejné organizaci a doma následně řešily pracovní problémy, současně pro něj konflikt představovalo také složité dojíždění do práce. Jeho vztah s partnerkou to ovlivnilo v některých aspektech negativně – hádky, ale dokázali tento konflikt využít k vzájemnému pochopení, podpoře, sblížení a porozumění. **WFC tak nemusí mít přímo negativní dopady.**

Ostatní pracovníci s WFC takto nepracují a vnímají ho **výrazně negativně,** snaží se, aby k němu nedocházelo, jedna z informantek proti němu bojuje tzv. metodou kráčení od Dr. Nešpora.

Zajímavou skutečností je např. to, že WFC může způsobit i hovor od kolegyň, který probíhá v době, kdy je pracovnice doma s partnerem. Jedna z informantek tuto situaci prožila a způsobilo jí to narušení partnerského vztahu a zbytečné hádky s partnerem. WFC může mít mnoho příčin a je zřejmé, že se může jednat i o maličkosti. Právě tato skutečnost poukazuje na nezbytnost Work Life Balance.

Jeden z informantů uvádí, že WFC je propojen s FWC a nelze je oddělovat. FWC představuje konflikt mezi rodinným/partnerským životem a pracovním životem. Problémy „z domu“ jsou odnášeny do práce, kde ji negativně ovlivňují.

FWC není dle našeho výzkumu jev, který se běžně vyskytuje. Prožilo ho pouze šest dotazovaných pracovníků. Ti, kteří ho prožili nebo prožívají, jej popisují jako **negativní ovlivnění spojené se ztrátou chuti do práce, nesoustřednost, zapomínání nebo nepřiměřené chování ke kolegům.**

FWC považují někteří pracovníci za konflikt, jehož zvládnutí se dá naučit. Jedna z informantek uvádí, že **FWC prožívá, ale nepovažuje ho za významný** tak, aby výrazně negativně zhoršil její pracovní výkon.

Jedna z informantek uvádí, že FWC neprožívá, ale také uvádí, že při problémech v rodinném/partnerském životě si odnáší do práce problémy a emoce, které musí před ostatními kolegy skrývat. To jasně dokazuje, že FWC tato pracovnice prožívá ve zvýšené míře, **aniž by si tuto skutečnost uvědomovala.**

Další z informantek prožívá FWC způsobené problematickými diskuzemi do noci s partnerem, které jí následně způsobují **únavu v práci a celkovou vyčerpanost.** FWC mohou způsobovat také každodenní záležitosti a běžné problémy jako např. nemoc dítěte, kdy se pracovník po noční péči cítí v práci vyčerpaný.

Jedna z informantek vnímá FWC jako **běžnou součást života**, kterou prožívá každý člověk, který není bezcitný. Dodává, že FWC se u ní projevuje jako nepříjemné chování ke kolegům, ale nikdy nedochází k tomu, aby FWC způsobilo nepříjemné chování ke klientům.

Závěrem je nutné poukázat na skutečnost, že **WFC je v sociálních organizacích častějším jevem než FWC.** To může ve vztahu k dalším kategoriím poukazovat na dobré rodinné/partnerské/osobní zázemí pracovníků, ale ukazuje to také na skutečnost, že v sociálních organizacích si pracovníci odnášejí problémy do osobního života, a to poměrně často.

Kategorie: Využití volného času a time management

Mezi nejčastější volnočasové aktivity, kterým se pracovníci věnují, patří **sport** – převážně plavání, lyžování, in-line bruslení běh a cyklistika. Ojedinele i tenis, freeride nebo jízda na koni. Za sportovními aktivitami se umístila **četba, cestování a péče o zvířata**. Alespoň dva informanti uvádí **turistiku / horskou turistiku, motorismus, tanec, divadlo, přátelé a zahradničení**.

Dva informanti uvádí, že žádné koníčky nemají a jeden z nich uvádí, že na ně nemá v pracovním týdnu čas.

V mimopracovním čase v průběhu pracovního týdnu (tj. po skončení pracovní doby) se informanti nejčastěji věnují **relaxaci a odpočinku nebo nákupům**. Relaxace pravděpodobně souvisí s náročností jejich povolání. Ihned za těmito činnostmi plní své „denní povinnosti“ spojené s prací v domácnosti. Následují **procházky společně se členy rodiny, s partnerem a se psem**. Informanti v menší míře uvádí **cestu domů, cvičení, vaření, kávu s partnerem, zahradničení anebo vlastní přípravu do školy** (učení).

Pouze jeden informant uvádí sport, který byl nejčastěji zmiňovanou volnočasovou aktivitou.

Ve volném čase o víkendu informanti nejčastěji **sportují anebo chodí na procházky nebo jezdí na výlety** (až 8 z 13 dotazovaných). Šest informantů **jezdí za příbuznými, prarodiči nebo rodiči**, a to za účelem návštěvy nebo péče o ně. Pět informantů uvádí také **relaxaci a odpočinek**. Následují **akce s přáteli a návštěvy přátel**. Poté společný program s rodinou, akce s rodinou nebo s partnerem, rekonstrukce domu nebo práce kolem domu a vaření.

Ojedinele se objevují práce v domácnosti, pečení, příprava do školy (sebe), sledování televize, popíjení alkoholu a vína, úklid, vycházky se psem nebo péče o kočku.

Jeden informant uvádí, že **jeho volný čas o víkendu je stejný jako mimopracovní čas v pracovním týdnu**. Toto tvrzení nepotvrzuje žádný jiný z informantů.

Jediná informantka uvádí, že **na koníčky nemá čas**, o víkendu volí aktivity spontánně.

V oblasti množství volného času informanti poskytli pět kategorií odpovědí. Prožívají dostatek, nedostatek, nedovedou zhodnotit, prožívají občasný nedostatek, prožívali nedostatek, ale v současnosti jsou spokojeni.

Pět informantů má **volného času dostatek** a z toho dva tohoto dostatku dosahují prostřednictvím time managementu.

Čtyři informanti **pocit'ují nedostatek**. Jedna z nich pocit'uje nedostatek kvůli náročné životní situaci (jinak dostatek). Další informanti uvádí, že kdyby měli více času věnovali by se např. svým koníčkům, cvičení, úklidu domácnosti nebo vaření večere.

Jeden informant **nedokáže zhodnotit**, zda prožívá dostatek nebo nedostatek volného času. Další informant **prožívá občasný nedostatek** volného času. Uvádí, že při nedostatku času obětuje spánek. To se děje kvůli neefektivnímu plánování.

V poslední kategorii zbyli dva informanti, kteří **dříve pocit'ovali nedostatek času, ale v současnosti jsou spokojeni a prožívají dostatek**. Jeden z těchto informantů měl tuto situaci zapříčiněnou kvůli dlouhému cestování do práce. Druhý z nich dodává, že volný čas neexistuje sám o sobě, ale jedinec musí být schopen si ho umět zařídit, udělat. Poukazuje na důležitost time managementu.

Při projektivních tématech o představách libovolného množství volného času odpovídají informanti, že by **libovolné množství volného času chtěli a ocenili**. Možnost uvádí 11 informantů. V tomto libovolném množství volného času by se věnovali **cestování**. Tato odpověď byla předpokládána, protože cestování je v poslední době velmi nadužívaným pojmem určitého blaha, spojeného s množstvím volného času. Mimo jiné se míra cestování začala stávat jedním z kritérií hodnoty člověka v současné společnosti. Předpokládáme, že na základě tohoto trendu odpovídají i naši informanti.

Ihned za cestováním se v libovolném množství času objevuje **čtení**. To hodnotíme velmi pozitivně. Shodně následuje sport, filmy a seriály, zahradničení a velká dovolená.

Prekvapilo nás, že při nabídce libovolného množství volného času informanti v této projektivní situaci **požadují i libovolné množství financí**, aby mohli svoje aktivity uhradit. **Efektivní prožívání volného času je stále vnímáno jako drahá komodita.**

Libovolné množství volného času by nechtěli dva informanti. První z nich by vykonával stejné volnočasové aktivity, které dělá nyní. Druhý by nevěděl, jak má s takovým množstvím volného času naložit.

Všech 13 informantů uvádí, že si **organizují svůj čas**. Převažuje **organizace času dle denních priorit**. To můžeme do určité míry považovat za správný přístup k time managementu. K organizaci využívají diář, moderní technologie, rozvrhy, denní harmonogramy. Informant dodává, že v plánu nechává na aktivity více času, než je skutečně potřebné. Další zdůrazňuje, že plánování je důležité, ale plán není dogma. Další uvádí, že i přestože organizuje, tak někdy nestíhá a dostává se do stresu.

Celkově je **přístup k time managementu na dobré úrovni**. Všichni pracovníci organizují, i přestože se jim občas nedaří vše dle jejich časových harmonogramů, snaží se být ve strukturování jejich času efektivní.

Deset z nich **má dostatečné poznatky o time managementu**. Poznatky získávají z četby, ze spontánního zjišťování, na vysoké škole, v kurzech time managementu nebo od osobního kouče. Informantka dodává, že informace z četby pro ni představují pouze vodítka, ale na skutečnou organizaci „si člověk musí přijít sám“. Některým informace vůbec nepomohly nebo stále pocítují nedostatky. Informantka, která využila osobního kouče se od něj naučila být aktivní a nyní organizuje sama a je v tom úspěšná.

Tři z dotazovaných informantů **nemají o time managementu žádné informace, přesto organizují uspokojivě**. Tato skutečnost potvrzuje teoretická východiska, která ukazují, že time management je pouze teorie, kterou musí jedinec aplikovat na vlastní život. I pokud nezná žádné zásady time managementu je schopen dosáhnout dobré organizace a využití času.

Kategorie: Zachovávání psychických a fyzických sil – sebereflexe, sebeřízení a duševní hygiena

Pouze jeden informant uvádí, že nedělá nic pro zachovávání svých psychických a fyzických sil. Ostatní pracovníci se nejčastěji shodnou na tom, **že jejich síly doplňují prostřednictvím sportu a pohybu a také prostřednictvím relaxace, odpočinku klidu a „vydechnutí“**. To jim dává dostatečnou sílu a endorfiny, které potřebují k pocitu štěstí a k rovnováze. Práce v sociálních organizacích je zvýšeně náročná, a proto je zapotřebí i **zvýšeného množství relaxace**. Pokud v sociálních organizacích pracuje jedinec na vedoucích pozicích, tak se jedná převážně o **práci kancelářskou a sedavou, kterou naši informanti kompenzují sportem a pohybem**. K této teorii můžeme přiřadit i informanta, který zdůrazňuje manuální práci, která mu pomáhá regenerovat síly.

Mezi další aktivity, které vykonávají alespoň dva informanti patří **psychohygiena a meditace, sebereflexe, jóga, četba, jízda na kole, spánek**.

Jeden z informantů uvádí, že jeho strategií pro zachovávání psychických i fyzických sil je koncepce WLB. Sladování považuje za základ pro čerpání i zachovávání sil.

Informanti uvádí i budování kvalitních mezilidských vztahů, alkohol, sex, tanec, sebevzdělávání, psychoterapii, masáže, filmy, čas prožívaný s rodinou, návštěvy sauny, nákup drobností pro radost, sprchu, cestování, nádechy a výdechy s balancováním a centrováním.

Vyjma jednoho pracovníka se všichni dotazovaní věnují **sebereflexi**. Převážně ji praktikují denně, a to ve večerních hodinách, jako určité ohlédnutí za vlastními činy. Některým pracovníkům přináší uvědomění si pocitu dobře odvedené práce a představuje zpětnou vazbu k jejich jednání a chování. Sebereflexe poskytuje nový úhel pohledu a umožňuje hledání nových možností v sobě samotném. Přináší uvědomění si toho, co může jedinec ovlivnit a je „v jeho moci“ a rozlišit to od toho, co ho přesahuje a ovlivnit nemůže.

Sebereflexe přináší harmonii, vyrovnanost, vnitřní zpracování prožitých událostí dne, mír, klidný spánek, zpětný pohled na vlastní rozhodnutí. Představuje cestu k seberůstu, protože pomáhá uvědomovat si vlastní nedostatky. Přináší úlevu, „smytí“ celého dne a nadhled nad nepodařené záležitosti. Je to ohlédnutí, hodnocení a přijetí změn. Pro někoho znamená i modlení se sám k sobě a nechávání si vzkazů do dalších dnů.

Informanti popisují i **průběh a individuální specifika sebereflexe**. Někteří si vybírají konkrétní činnosti, při které sebereflexi provádí např. při běhání. Jiní informanti rozlišují podoby sebereflexe vztahující se k práci (zde má např. podobu individuální supervize) a sebereflexi vztahující se k osobní oblasti (zde má podobu přemýšlení nad jednáním vůči lidem, vůči sobě se zakončením vyhodnocení celého dne).

Objevuje se i názor informantky, která sebereflexi na rozdíl od ostatních **neprovádí o samotě, ale při konzultaci** s partnerem, nadřízenou, spolupracovníky nebo v rámci supervize. O společné sebereflexi s nadřízenou hovoří i další informant. Také další z dotazovaných má sebereflexi spojenou se supervizí a její individuální pojetí sebereflexe je příprava témat, která chce řešit na supervizi. Úlevu a řešení problémů ji potom přináší supervize. Sebereflexe je pro ni nástroj pro efektivní supervizi.

Jeden dotazovaný informant vymezuje konkrétní průběh sebereflexe, kterou vždy zaměřuje k chování. V první fázi zkoumá sám sebe a chování k sobě samotnému. Ve druhé fázi se zaměřuje na chování ke svým bližním a ke svým kolegům. V poslední třetí fázi vyhodnotí získané údaje a přijme opatření vedoucí harmonii. Specifický postup má i informantka, která sebereflexi provádí jako písemný soupis toho, co dělá špatně. Tento soupis následně roztrhá a vyhodí do odpadkového koše.

Vyjma jednoho pracovníka, který se k tématu nechtěl vyjadřovat se všichni shodnou na tom, že **sebereflexe představuje nástroj pro prožívání WLB**. Dva z pracovníků dodávají, že nástrojem WLB být může, ale pouze pro vybrané typy osob.

Sebereflexi považují za nástroj WLB z těchto důvodů: **sebereflexe slouží pro zachování zdravého rozumu; je nutné se zastavit, přemýšlet o sobě, být sobcem a mít sám sebe pro sebe; bez sebereflexe jsme sobci; sebereflexe pomáhá ujasnit si, čemu se, ve které části dne věnujeme; pomáhá uvědomit si, zda to co člověk dělá v práci jej naplňuje nebo zda mu to např. neničí partnerský vztah; bez sebereflexe nelze nic, nelze volit správné chování, zachovat si zdravý rozum ani být dobrým člověkem; sebereflexe je nástrojem k dalšímu posunu v pracovní i osobní oblasti, při sebereflexi se člověk zastavuje, řekne si, čeho je mnoho a zachovává si zdravý nadhled nad osobním a pracovním životem.**

Do této kategorie jsme zakomponovali také velmi důležitá data, která nám odhalují, **jaké techniky používají informanti pro zachování rovnováhy mezi pracovním a osobním životem.**

Čtyři informanti se snaží oddělovat osobní život od pracovního a nenosit si problémy z práce domů (**předcházet WFC a FWC konfliktům**). V práci se věnují práci a doma osobním záležitostem. K těmto informantům můžeme přiřadit i další informantku, jejíž WLB technikou je **neupřednostňování žádné ze sfér života** (to předchozí informanti neuvádí, uvádí jen že sféry oddělují). Dva informanti využívají jako WLB techniku **sebereflexi**, ta pro ně představuje nástroj pro sladování, protože při sebereflexi si uvědomují oddělení pracovního a osobního života. Ojedinele se vyskytuje i názor, že WLB techniky provádí jedinec nezáměrně, dělá je bez záměrného vztahu k účelu, tj. dosáhnout WLB.

Dalšími WLB techniky jsou: pravidelný rytmus dne; rovnováha; strava; hluboké prožitky z osobního i pracovního života; určování priorit; delegování; brát život s nadhledem; užívat si; nehrouřit se; uvědomovat si své chyby; odpouštět; řešit situace; relaxovat; zajistit si dostatek času na regeneraci a odpočinek v osobním životě.

Jedna informantka zdůrazňuje **neschopnost dosahovat WLB** (z tohoto důvodu nemá WLB techniky), protože osobní život pro ni představuje sbírání zkušeností, ale **pracovní život je pro ni rozkladem těla i mysli**. Tato informantka potvrzuje význam koncepce WLB, která nám pomáhá k tomu, aby pocit rozkladu těla i mysli (ve vztahu k pracovní stránce života) nikdo neprožíval.

7.2 Část B

Kategorie: Osobnostní charakteristika v roli vedoucího pracovníka

V kategorii osobnostních charakteristik při výkonu pracovní role se informanti rozcházejí více než při hodnocení těchto charakteristik v jejich osobních životech.

V osobním životě se vedoucí pracovníci nejčastěji charakterizují jako cílevědomí. Často také uvádí pracovitost, energičnost, optimismus, tvořivost a kreativitu. V pracovní roli se nejčastěji vyskytuje **autoritativnost a spravedlnost**. Tyto vlastnosti jsou poměrně překvapivé. Naším předpokladem při vyhodnocování této kategorie byla výše uvedená cílevědomost, ta byla zmíněna pouze dvěma pracovníky.

Můžeme se domnívat, že vedoucí pracovníci jsou cílevědomí v osobních životech, ale při výkonu pracovní role se stávají autoritativními, ale spravedlivými. Pouze jeden informant uvádí, že autoritativní není vůbec.

Za autoritativností a spravedlností byly shodně zastoupeny: **spolupráce / schopnost pracovat v týmu; důslednost; organizační schopnosti; svědomitost / zodpovědnost; otevřenost a přístupnost**. Méně častěji uvádí pracovníci: lidskost; dobrota / laskavost; mít vize / směřovat k cíli; dává šance na nápravu; samostatnost; pracovitost; a komunikativnost. Charakteristika, která se vyskytuje ojediněle má tyto vlastnosti: vůdčí schopnosti; snaživost; vedení týmu; stručnost; přemýšlivost; rozvíjení se; dobrota / laskavost; vytvářející pozitivní atmosféru; pochopení; naslouchání; dokáže zaujmout; hledá stále novou práci; tvořivost; obliba v řádu a funkčnosti; oceňuje pochvalu; umí pochválit; předchází problémům; rozvážnost; není autoritativní; motivující; podporující; vstřícnost; a mentoring.

Negativní vlastnosti v roli vedoucího jsou uváděny častěji než negativní vlastnosti v osobním životě. Jedinci se částečně schovávají do role „pracovníka, vedoucího“ a jsou schopni mluvit i o svých negativních vlastnostech. Nejčastěji se jedná o **přísnost**. Za touto vlastností následuje přímočarost / ostrost; kontrolování; problémy v komunikaci; problémy v dokončování věcí. Dva z dotazovaných pracovníků měli s **identifikací v roli vedoucího problém, přestože identifikace v osobním životě nečinila problém žádnému z informantů.**

Většina pracovníků se k profesi v sociální organizaci dostala na základě **náhody, osudu nebo „boží prozřetelnosti“**. Tato náhoda byla u jedné z informantek (vedoucí sociální pracovnice) ovlivněna tím, že se nedostala ke studiu psychologie, tak šla studovat sociální práci, kterou považuje za příbuzný obor. Druhá informantka (vedoucí sociální pracovnice), s podobným kódem, se po střední škole nedokázala sama rozhodnout o budoucí profesní dráze, tak se začala věnovat sociální práci, stejně jako její matka.

Další z informantů popisuje svůj vývoj z pozice osobního asistenta na pečovatele dále na vedoucího domácností DOZP až na vedoucího oddělení DS.

Můžeme se domnívat, že **náhoda setkání s profesí je ovlivněna věkovým složením souboru informantů**. Při nástupu do zaměstnání nebylo nutné vysokoškolské nebo vyšší odborné vzdělání. Nastupovali na různé pracovní pozice a „rostli“ praxí. Právě z tohoto důvodu „si mohli dovolit“ dostat se k sociálním a zdravotnickým oborům náhodou.

Pracovní život včetně pracovní kariéry je silně ovlivněn **vytvářeným legislativním prostředím** a pokud vložíme do kontextu počáteční profesní motivace informantů ve vztahu k tehdejšímu legislativnímu prostředí upravující sociální práci nebo zdravotnictví, můžeme konstatovat, že legislativní prostředí může do jisté míry ovlivňovat počáteční profesní motivaci.

Domníváme se, že pokud by byl výzkumný soubor složen z informantů, kteří jsou čerstvými absolventy pracující v sociálních organizacích, jejich počáteční motivace k profesi by byly jiné než „náhoda“. V kódu „náhoda“ by se pravděpodobně objevovaly **pouze výjimky** nerozhodných jedinců, kteří se rozhodnou pro studium sociální práce „náhodou“ nebo působením vnějšího okolí bez vnitřní motivace.

Jedna z informantek uvádí, že původně se práci v sociální organizaci věnovat nechtěla, ale chtěla být učitelkou. Z tohoto uvažování můžeme předpokládat, že **určití lidé mají určité tendence k pomáhajícím profesím**, přestože jsme tuto souvislost na základě osobnostních vlastností přímo neprokázali. Důkazem tohoto tvrzení může být fakt, že tzv. „vnitřní nastavení“, tj. určité uspořádání osobnosti, jejího prožívání a jednání, je jednou z dalších častěji uváděných důvodů, kvůli kterým se informanti rozhodli věnovat se jejich profesi.

Druhým nejčastějším důvodem, který spojuje vybrané informanty v jejich počáteční motivaci k profesi, je **pomoc druhým lidem a touha po zkušenostech s prací s lidmi**. Jeden z informantů vnímá jako životní poslání být dobrým člověkem, a to lze dle jeho názoru pouze tehdy, když jedinec pomáhá druhým.

Méně často se objevují důvody vlastního rozhodnutí či vlastní volby k povolání a přitažlivost profese jako takové. Nový pohled poskytuje informantka, která uvádí, že její motivací byla neochota sedět u počítače, chtěla dělat něco „akčního“. Práce v sociálních organizacích není stereotypní. Je akční.

Při dotazování na spokojenost podřízených zaměstnanců s výkonem vedoucí role dotazovaných informantů, nám vplynuly nám skutečnosti: **vedoucí neznají spokojenost svých podřízených; podřízení jsou spokojeni; podřízení jsou v některých aspektech spokojeni a v některých nespokojeni; podřízení jsou nespokojeni**.

Plnou spokojenost uvádí 7 informantů. Této spokojenosti s výkonem jejich role dosahují na základě toho, že **své podřízené dostatečně informují, zejména při velkých rozhodnutích**. Pokud mají podřízení dostatek informací, dokáží je přijmout a akceptovat. Další z informantů uvádí jako indikátor spokojenosti úroveň komunikace, na které by poznala počínající nespokojenost. Spokojenost může vyjadřovat odraz dobře odvedené vedoucí role a pro spokojenost podřízených je důležité uvědomovat si nedostatky ve vlastní práci. V neposlední řadě lze spokojenosti s výkonem role dosahovat prostřednictvím včasného řešení problémů.

Aspekt **spokojenosti i nespokojenosti** s výkonem vedoucí role informantů uvádí 3 z nich. Jedna z informantek, která své podřízené považuje v některých aspektech za spokojené a v jiných za nespokojené, oceňuje, že se její podřízení ozvou, když se jim něco nelíbí, protože to pro ni znamená, že její podřízení o práci uvažují a přemýšlí. To považuje za pozitivní. Další z informantek v této kategorii uvádí, že podřízení **jsou spokojeni při pozitivních opatřeních a nespokojeni při negativních**. IN 10 uvádí, že v **otázkách řešení konfliktů jsou pracovníci nespokojeni**. Je nejednotná při řešení konfliktů – jednou je příliš shovívavá, problémy neřeší a jindy je ostrá a nekompromisní. Toto jednání obhajuje tím, že nechce své podřízené řídit jako malé děti, ale snaží se o to, aby byli co nejvíce samostatní.

Tři z informantů **nejsou schopni zhodnotit názor svých podřízených** na jejich výkon vedoucí role. U jednoho z nich je to omluvitelné, protože je v současném zaměstnání velmi krátkou dobu. Dva z nich by si měli zajistit získávání zpětné vazby k výkonu jejich role.

Pokud pracovník dokáže popsat pohled svých podřízených na jeho vlastní práci, ví, co si o něm myslí, tak je schopen účinně přizpůsobovat pracovní prostředí takovým způsobem, aby bylo harmonické pro všechny, kteří se v něm pohybují – všechny zaměstnance i klienty.

Pouze jedna informantka uvádí **nespokojenost svých zaměstnanců s výkonem její pracovní role**. Tato skutečnost má dvě vysvětlení: buď se zaměstnankyně dopouští ve své práci zásadních chyb anebo je pravdivé tvrzení, kterým tuto skutečnost obhajuje, tj. podřízení zaměstnanci ji vnímají jako paní sedící u PC, která si pouze povídá u kávy, přestože to tak není. Vzhledem k dalším datům od této informantky se přikláníme ke druhému tvrzení. Tato informantka dodává k situaci a WLB v sociálních organizacích velmi objektivní pohled, který je prezentován zejména v kategorii ostatní.

Kategorie: Délka a rozvržení pracovní doby a rovnost pohlaví – kritéria dle OECD

Většina pracovníků popisuje délku a rozvržení pracovní doby jako **ideální nebo vyhovující**. Můžeme se domnívat, že při výkonu vedoucích rolí v sociálních organizacích nepředstavuje toto kritérium žádný problém. IN 9 jako jediná považuje délku pracovní doby za příliš dlouhou a je nespokojena i s přebytečnou administrativní prací. Tato pracovnice je v současné době se svojí prací celkově nespokojena a má v plánu práci opustit, stejně tak nechce žít v České republice. **Vnímání pozitivního nebo negativního rozměru délky a rozvržení pracovní doby tak přímo souvisí se spokojeností s prací.** IN 10 by si přála práce méně, za stejné finanční ohodnocení, přičemž si uvědomuje nemožnost této situace. IN 12 při hodnocení této problematiky srovnává současnou situaci s předchozí prací, kdy byl nespokojen. Tento informant se musel za prací dopravovat několik hodin. **Vzdálenost práce od místa bydliště tak představuje další významný faktor pro spokojenost s délkou a rozvržením pracovní doby** a pro sladování osobního a pracovního života.

Někteří pracovníci mají **klasickou pracovní dobu a někteří pružnou**. Jeden z pracovníků také uvádí, že **pružná pracovní doba mu dovoluje pružně využívat volný čas**. Celková situace s délkou a rozvržením pracovní doby, tak jak ji zaznamenává ve svém výzkumu OECD, je v sociálních organizacích na dobré úrovni.

V otázkách feminizace máme několik postojů. Někteří informanti vnímají **feminizaci jako žádoucí někteří dokonce jako výhodnější pro výkon práce v sociální organizaci**. Naopak jiní ji vnímají jako silně nežádoucí záležitost. Současně jsme se setkali i s názory, že feminizace představuje pro organizaci zcela neutrální záležitost, která ji nijak neovlivňuje. Otázky feminizace jsou částečně ovlivněny samotným složením informantů, ve kterém převažují ženy. Již tato skutečnost poukazuje na silnou feminizaci. Obecně můžeme konstatovat, že v sociálních organizacích **pracují převážně ženy, a to i na vedoucích pozicích**. Zajímavé bylo zejména to, že pracovníci nad otázkou feminizace příliš nepřemýšlejí. Převážná část pracovníků byla otázkami ohledně feminizace zaskočena a překvapena. **Nedokázali popsat změny, které by nastaly, pokud by byli opačným pohlavím**. Nebyli si svými odpovědi jistí, ale převažoval názor, že by nedošlo k žádným změnám. Objevilo se **pár názorů ze strany žen, že pokud by se staly muži, ucházely by se o vyšší vedoucí pozice, chtěly by více financí nebo prestiže**. Jedna z informantek také uvádí, že **by měla u klientů více respektu**, kteří muži přirozeně mají. Pouze jediná informanta uvádí, že muži mají práci a kariérní postup snazší.

Setkávali jsme se s názorem na celkovou změnu profese, kdyby byli někteří dotazovaní informanti opačným pohlavím, **věnovali by se něčemu jinému než práci v sociální organizaci.**

Informanti často zmiňovali, **by ke změnám nedošlo, protože povinnosti i odpovědnost zůstává na dané pracovní pozici stejná pro muže i pro ženy.** Obecným závěrem může být skutečnost, že **k diskriminaci pohlaví v sociálních organizacích příliš nedochází.**

Kategorie: Specifika výkonu práce v sociálních organizacích

Dotazovaní informanti jsou ve větší míře přesvědčeni, že **zachovávání profesionálního vztahu mezi pracovníkem a klientem včetně zachovávání takového odstupu, aby si pracovník neodnášel problémy z pracovního života do svého osobního života, je možný.** Současně je k dosažení tohoto stavu nutný dostatek praxe v sociálních organizacích a také pracovník potřebuje relaxovat a meditovat. **Délka praxe, ale i odpočinek a kvalitně trávený volný čas** má přímý vliv na zachovávání pracovníkovi profesionality a profesionálního odstupu od klienta.

Čtyři informanti s touto teorií nesouhlasí a uvádí, že **zachovávání profesionálního vztahu a odstupu od klienta rozhodně není možné.** Jedna z informantek, která uvádí toto tvrzení je bývalou pečovatelkou v přímé péči a z tohoto důvodu má celkově jiný pohled na tuto situaci. Další informantka uvádí, že klient se nachází v pozici bez moci a z tohoto důvodu odstup možný není, pracovníka klient vždy ovlivní i v jeho osobním životě. Další z informantek uvádí, že profesionální vztah udržovat nelze, pokud je člověk lidský. U oponujících informantů se setkáme i s názorem, že udržování profesionálního vztahu s klientem včetně profesionálního odstupu možné není, ale i přesto by se o něj měl pracovník snažit.

Nelze zhodnotit, zda k překračování hranic mezi klientem a pracovníkem častěji dochází nebo nedochází, protože vybraní informanti jsou rozděleny v názorech na dvě protikladné názorové skupiny. Jedna skupina tvrdí, že profesionální vztah a odstup je možný a nutný, ale současně u nich dochází k překračování hranic ve vztahu s klienty. Překračování profesionálních hranic se děje jako úplné nebo částečné. Jsou ovlivněni motivačně i demotivačně příběhy klientů, klienti je ovlivňují v každodenních záležitostech i v maličkostech. Informanti, kteří uvádí, že překračují hranice částečně, mají problém např. s vulgárním vyjadřováním klientů, které je osobně zasáhne nebo také překračují hranice „sami v sobě“ a to tím, že neustále uvažují nad tím, kde a komu by mohli pomoci.

U druhé skupiny k překračování hranic nikdy nedochází. Jedna informantka z této skupiny současně tvrdí, že profesionální odstup není možný, ale současně hranice nepřekračuje (udržuje profesionální odstup), její tvrzení si odporuje a nelze proto brát při interpretaci dat v úvahu. Další z informantů uvádí, že k překračování hranic nedochází, ale poté svůj názor mění a uvádí, že v krizových situacích k němu občas dojde.

Závěrem k této problematice vyplývá, i přestože se vytvořily dvě skupiny s odlišnými názory, že **k překračování hranic dochází a zachovávání celkového profesionálního vztahu s klientem představuje v sociálních organizacích problém. Pracovníci si odnášejí problémy svých klientů do osobního života.** To potvrzuje také souhlasný postoj pracovníků k tomu, že v jejich životech **nastává konflikt WFC.**

Dle názorů informantů může pro překračování profesionálních hranic **preventivně působit komunikace, povídání si o klientech.** Dále včasné řešení problémů, školení, přednášky, eliminace negativních/vedlejších informačních toků mezi klienty, metodika, standardy kvality, vyhnout se osobním vztahům, ujasnit si na začátku vztahu očekávání klienta i pracovníka, v roli vedoucího poskytovat vlastní příklad profesionální práce, nastavovat stejná pravidla pro vedoucí i podřízené, praxe, supervize, duševní hygiena, pohovory s vedoucími, společné hledání řešení, poukazování na případy překračování hranic, intervize, spolupráce s psychologem, pohovor doma s partnerem, sebereflexe, konzultace, v roli vedoucího „být zde pro své podřízené“, zavést pravidla pro ochranu osobních údajů pracovníků, vysvětlovat, co je to profesionální odstup a jak ho lze dosáhnout, poskytovat pracovníkům dostatek času na regeneraci sil a odpočinek, vést diskuze a vyjadřovat pocity ohledně klientů.

Zajímavé je, že získanou praxi informanti zdůrazňují při utváření profesionálního vztahu mezi pracovníkem a klientem, ale nepovažují ji za významný faktor při překračování hranic mezi klientem a pracovníkem.

Feminizaci v sociálních organizacích připisují převážně **špatnému finančnímu ohodnocení**, které není pro muže dostatečně motivující. Ve vztahu k teoretické části práce můžeme potvrdit, že výkon práce v sociálních organizacích je stále **typicky ženskou profesí**, které náleží horší finanční ohodnocení, a to i na vedoucích pozicích. Jedna z informantek dodává, že *„ženy mají k tomuto povolání blíže“*, tím potvrzuje **vnímání žen jako pečujících, pomáhajících a naplňujících všechny znaky spojené s feminitou. Největší nedostatek mužských charakteristik a maskulinity chybí v přímé péči.**

Feminizace způsobuje problémy v kolektivní práci a způsobuje přetížení žen v přímé péči. Muži dokáží do sociálních organizací přinášet **konstruktivní přístup**, který pozitivně působí na poskytovanou sociální službu a je výhodný i pro pracovní tým. Většina dotazovaných informantek si na nedostatek mužů stěžuje.

Pomáhající profesi vnímají pracovníci jako život obohacující záležitost, která ovlivňuje osobní život. Je zvýšeně **zodpovědná** a poskytuje pracovníkům **uspokojení a zásluhy**. Pracovníkům také **přináší citlivost k ostatním lidem**. Současně je popisována jako **náročná profese, která je těžká zejména pro neustálý kontakt s lidmi**, které musí mít jedinec rád, aby mohl z této práce pociťovat uspokojení. Je vyčerpávající a vyžaduje **zvýšený čas v osobním životě věnovaný regeneraci sil a relaxaci**. Podmínkou pro to, aby člověk mohl vykonávat pomáhající profesi je **vnitřní/osobní nastavení jednotlivce**. Pomáhající by měl být vnitřně vyrovnaným člověkem, který se celoživotně vzdělává.

Naopak jedna z informantek dodává, že míra ovlivnění jednotlivce jeho pomáhající profesí záleží **pouze na něm samotném** a současně považuje za „lepší“ pomáhající pracovnice – **ženy, které mají vlastní rodinu a děti**. Tato podmínka jim umožňuje otevřený, vřelý a pečující vztah s klientem. Potom mohou být pracovnice obětavé, ochotné pečující s porozuměním a láskou. Zde vidíme přímou návaznost na otázky feminizace v sociálních organizacích. Tato informantka se s ostatními shoduje v tom, že pomáhající profese je zvýšeně náročná, ovlivňuje každého, kdo ji vykonává a je potřeba zvýšeného času k regeneraci sil a předcházení syndromu vyhoření.

Pracovník, který je dle svých odpovědí do své práce opravdu zamilován, uvádí, že pomáhající profese **„je skvělá“**, **ale uznává, že se může stát i frustrujícím prvkem**. Opět zde odkazuje dle názoru ostatních informantů na to, že míra ovlivnění tímto typem profese je u každého pracovníka odlišná.

Velmi zajímavou myšlenkou, ve vztahu k WFC je tvrzení jedné z informantek, že **pomáhající profese vede v k vysoké rozvodovosti u pracovníků v sociálních organizacích**. Potvrzuje, že konflikty mezi prací a rodinou jsou častým jevem při práci v sociálních organizacích a při vykonávání pomáhajících profesí. Tvrzení je extrémní a je nutné přihlédnout k celkovým datům, které tato informantka poskytuje. Pomáhající profese jí výrazně narušuje partnerský vztah. Nicméně tato myšlenka je vhodným námětem pro kvantitativní výzkumy v sociálních organizacích.

Kategorie: Zachovávání pohody a WLB zaměstnanců

Mezi nejčastější benefity v sociálních organizacích můžeme zařadit **různé příspěvky na stravu, dotovanou stravu nebo stravenky**. Dalším velmi častým benefitem je **příspěvek zaměstnavatele na penzijní připojištění nebo také pracovní oděv**. Velmi často pracovníci uvádí formu **flexibilní práce – zkrácené úvazky, dále různé formy nadstandardního volna, tj. sick days, zdravotní volno nebo indispoziční volno**. Zaměstnanci překvapivě vnímají jako benefit i samotnou **dovolenou**, a to velmi často. To může poukazovat na teorii, že zaměstnanci vnímají zákonnou dovolenou jako něco nadstandardního.

V sociálních organizacích jsou méně často poskytovány: příspěvky na očkování; osobní ohodnocení; jízdné; mobilní tarify; příspěvek na odchod do důchodu; příspěvek v 50 letech; finanční odměny; chápající vedení; příspěvky na dovolenou; zdravotní pomůcky; léky; pozitivní pracovní kolektiv; profesní růst; vánoční poukázky; zázemí stabilního zaměstnavatele; zázemí menšího zaměstnavatele.

Vzdělávání a podporu při studiu vnímají jako benefit pouze dva informanti. Profesní růst dokonce uvádí pouze jeden informant. Supervizi jako benefit nevnímá žádný dotazovaný, přestože jiné části výzkumu zaznamenaly, že má u informantů pozitivní odezvu.

Zajímavým benefitem, který uvádí jeden z informantů, byl **příspěvek na odchod do důchodu a příspěvek v 50 letech**. Tento druh benefitu je velmi neobvyklý, ale pro sociální organizace představuje možnost vyjádřit odpovědnost vůči svým zaměstnancům a podpořit je ve zvládnání jejich aktuální životní situace, která je spojena s finanční náročností. Dobrou myšlenku představují také vánoční poukázky, které zaměstnancům pomáhají ve finančně náročném období. V těchto případech je vidět zájem organizace o osobní situaci jejich zaměstnance.

Pouze jediný zaměstnanec uvádí, že v jeho organizaci **žádné benefity poskytovány nejsou**, ale vzhledem k dalším údajům, které ve výzkumu poskytoval, spíše není o možnosti čerpat benefity informován. To představuje problém především v tom, že sám zastává vedoucí pozici a měl by o této možnosti informovat své podřízené. Na otázku, jak se zaměstnanci o možnosti čerpání dozví, odpovídá, že pokud by byly poskytovány, dozví se to od svých nadřízených, tj. od něj. Jeho tvrzení je popřeno také tím, že ve výzkumu je zapojen další informant z jeho zařízení, který benefity jasně uvádí.

Pro naši vznikající teorii je velmi důležitý fakt **informovanosti kompetentních osob**, aby se cílené benefity dostaly až k hierarchicky nejnižším pracovníkům, jedině tak může být uplatňována správná politika lidských zdrojů s důrazem na WLB. Tato oblast souvisí s úrovní komunikace v jednotlivých organizacích. Většina pracovníků uvádí, že komunikace je osobní, přijatelná, otevřená, dostatečná atd. a tento fakt je potvrzen právě formou, kterou si zaměstnanci předávají informace o čerpání benefitů. Komunikace je účelná a v sociálních organizacích převažuje osobní forma.

Zachovávání WLB zaměstnancům je ze strany vedoucích pracovníků v sociálních organizacích nejčastěji zajišťováno prostřednictvím „*vycházením vstříc požadavkům pracovníků.*“ V kontextu získaných údajů můžeme říci, že tato vstřícnost ze strany vedení sociálních organizací se nejčastěji týká **výměny směn** (především u pracovníků v sociálních službách), **čerpání plánované dovolené na zotavenou a čerpání volna spojeného s náhlými a nepředvídatelnými situacemi.** Mezi další časté WLB nástroje patří **supervize a školení.**

Podpora WLB zaměstnanců je spojena s rodičovstvím. Mezi častý jev v sociálních organizacích patří **upřednostňování rodičů s malými dětmi při čerpání dovolené a plánování směn.** Avšak současně jsme zjistili, že toto „*vycházení vstříc rodičům s malými dětmi*“ **není ve většině organizací smluvně a písemně ošetřeno.** V tomto případě může toto WLB opatření **způsobovat rozepře v pracovním týmu.**

Mezi další zjištěné WLB opatření v sociálních organizacích patří: benefity; dostatek informací a jejich výměna; podpora pracovníků; harmonické pracoviště; komunikace a aktivní naslouchání; drobné pozornosti na pracovišti; dobře odvedená práce vedoucího; zajištění řádného čerpání dovolené; dobrý kolektiv a dobré vztahy; neformální vztahy; pochvaly; vytváření dobrého pracovního klimatu; pracovní péče o pracovníka a péče o pracovníka jako lidskou bytost; organizace akcí na podporu kolektivu; udržování stabilního pracovního kolektivu; mentoring nových zaměstnanců; pravidelné hodnocení; aktivní volno.

Tyto faktory považují vybraní vedoucí pracovníci za nejvíce ovlivňující WLB jejich podřízených.

Zajímavým WLB opatřením byl **výběr dovolené dle vlastního uvážení a nejmání letních brigádníků** pro to, aby mohlo více pracovníků čerpat ve stejný termín a byli na sobě v plánu dovolených nezávislí. Toto opatření, z hlediska specifické personální politiky s důrazem na WLB, představuje velmi významný krok pro sladování pracovníků a mělo by být hromadně uplatňováno ve všech sociálních organizacích.

Dotazovaní informanti uvádí, že **o možnosti čerpat benefity se podřízení zaměstnanci nejčastěji dozví prostřednictvím jejich přímého nadřízeného** (při osobního rozhovoru nebo na poradě) nebo prostřednictvím různých **sepsaných smluv** (nejčastěji kolektivních), které jsou pravidelně aktualizovány, přičemž při aktualizaci je s nimi pracovník opětovně seznámen. Informace jsou také předávány prostřednictvím informačních brožur; při adaptaci na pracovní pozici; na webových stránkách; při vstupním pohovoru; emailem; ze směrnic; z různých tiskových materiálů organizace.

Kategorie: Slad'ovací nástroje – pro rodinná opatření a flexibilní formy pracovních úvazků

Při oznámení těhotenství se v sociálních organizacích nejčastěji postupuje **dle zákonných norem**. Je zakázána těžká a noční práce a často také dochází k tomu, že zejména **pracovnice v přímé péči odchází ze zaměstnání** na tzv. rizikové těhotenství, protože není práce, kterou by mohli zaměstnankyni nabídnout. Současně nemůže pracovat s desinfekčními prostředky.

Těhotné zaměstnankyně jsou v některých zařízeních **proškoleny v BOZP**, ty, které zůstávají, mají **upravenou pracovní dobu**.

Pracovnice, **kteře nepracují v přímé péči, zůstávají v zaměstnání dle svého uvážení**. Nedochozí k předčasným odchodům. V jiném zařízení odcházejí pravidelně i ženy, které pracují „v kanceláři“. V některých zařízeních je vypracována **směrnice**, která určuje přesný postup po oznámení těhotenství. V jednom ze zařízení je ženám mimo přímou péči nabízena **home-office práce**.

Většinou dochází k individuálním rozhovorům a hledání společného přijatelného řešení. Jedna z informantek uvádí, že tato opatření jsou často **zavedena i v neprospěch zbytku pracovního kolektivu**. Dva dotazovaní nemají s postupem při oznámení žádnou zkušenost a o postupu nejsou vůbec informováni. Jeden z nich uvádí, že **neexistují žádná omezení pro těhotné zaměstnankyně**. V sociálních organizacích těhotenství **ve většině případech znamená nutnost odchodu ze zaměstnání (při přímé péči)**.

Ve vybraných sociálních organizacích je **kontakt s rodiči na MD a RD** převážně udržován. Rodičům je garantován **návrat na původní pracovní místo**, rodiče jsou **do kolektivu zváni, mohou se dostavit i s dítětem**. S rodiči je převážně pravidelně **komunikováno**. V některých organizacích zváni na vánoční večírky.

Některé organizace udržují se zaměstnanci pravidelný telefonický kontakt, zvou je na oběd nebo na návštěvu do kanceláře. Jedna z informantek uvádí, že kontakt ze strany je udržován pouze na úrovni pracovní–právního vztahu, ale existují i neformální vztahy.

Jedna z organizací zve tyto zaměstnance na oslavy narozenin a současně pamatuje i na zaměstnance, kteří odešli do starobního důchodu nebo zaměstnání opustili. V jedné z organizací pracují tito zaměstnanci na dohodu o provedení práce nebo na dohodu o pracovní činnosti.

Dva informanti uvádí, že **neví o žádném udržování kontaktu** se zaměstnanci na MD nebo RD a další dva informanti uvádí, že **žádný kontakt s těmito zaměstnanci udržován není**.

Zařízení pro děti, které by se nacházelo přímo v budově zaměstnavatele a matka by měla možnost při výkonu práce své dítě navštěvovat a kojit, je mezi vedoucími pracovníky podporováno, avšak ve většině zařízení by nebylo možné takové zařízení vybudovat, převážně kvůli nedostatku prostor.

Překvapivé bylo také to, že někteří dotazovaní se k této problematice vůbec nechtěli vyjadřovat a nechtěli o ní mluvit. O zařízení nikdy nepřemýšleli. Pouze jedna informantka uvádí, že se tímto zařízením v kolektivu již zabývali a uvažovali o něm.

IN 3 by toto zařízení vybuvovala raději pro děti školou povinné, přestože s kojením na pracovišti nemá problém, a dokonce tuto situaci zažili. Dva z dotazovaných informantů se shodují na tom, že zařízení je vhodnější budovat u větších poskytovatelů nebo ve velkých firmách. Ve výzkumu byly zapojeny střední organizace, z tohoto důvodu zde dochází k mírnému ovlivnění dat.

Jedna z informantek popisuje **obtížnou koordinaci týmové spolupráce, pokud by matka kojila**, v jejich pracovním týmu by chyběl v době kojení „článek“. Přesto dodává, že by se tato situace dala po nějaké době zvládnout a lituje toho, že v jejich organizaci nejsou pro vybudování tohoto zařízení dostatečné prostory. Další z informantek je tímto **nápadem natolik nadšena, že by ho sama finančně podpořila**.

IN 5 se naopak **staví ostře proti těmto zařízením, protože děti si pořídila, aby s nimi byla a pečovala o ně a ne proto, aby je odkládala do zařízení tohoto typu**. Stejně tak další informantka se proti tomuto zařízení staví a tvrdí, že „práce počká“, matka má mít seřazeny priority tak, aby dítě bylo na prvním místě. U obou informantek vidíme provázanost s genderovou problematikou a se stereotypy spojenými s mateřstvím. Svým negativním postojem ve vedoucí roli a nepodporování tohoto zařízení, **znemožňují svým podřízeným zaměstnankyním – matkám – možnost volby**.

Další odpůrce uvádí důvody mimo oblast genderových stereotypů, a to takové, že by toto **zařízení nevyužili**, protože PSS mají 12hodinové směny a zařízení by u nich pravděpodobně nevyužili ani ošetřovatelé ani THP pracovníci, z tohoto důvodu by zařízení nepodpořil.

Dalším tématem v kategorii sladčovacích nástrojů a prorodinných opatření byly **možnosti flexibilních forem práce**. Devět dotazovaných uvádí, že v jejich organizaci flexibilní formy práce **jsou poskytovány**. Nejčastěji se jedná (dle výpovědí vedoucích pracovníků, s přihlédnutím k tomu, co sami považují za flexibilní formu práce) **o zkrácené úvazky, dohody o pracovní činnosti, ranní směny bez nočních, změny v plánování služeb, pozdější nástup do práce, směny pro ošetřovatelský personál, pružná pracovní doba nebo home-office**.

V některých zařízeních se možnost flexibilních forem práce odvíjí od **individuálního posouzení** a od vykonávané pracovní pozice.

Čtyři dotazovaní uvádí, že flexibilní formy práce poskytovány nejsou.

Pro rodiče s dětmi do 10 let je nejčastěji umožněna **přednostní volba v rozpisu směn, je poskytováno přednostní volno**, přednostní výběr **dovolené** a možnost čerpat **náhlé volno** spojené se záležitostmi týkající se dětí.

Těmto rodičům je také v některých zařízeních poskytována **úprava pracovní doby**, zkrácené úvazky, příspěvky pro děti i členy rodiny, daňové úlevy, příspěvek na tábor dětí.

Někteří vedoucí uvádí, že benefity pro tuto skupinu osob posuzují individuálně nebo že postupují dle zákoníku práce. Tři z dotazovaných také uvádí, že oficiálně mají stejné jako ostatní zaměstnanci. Jeden o žádných benefitech neví a jeden uvádí, že žádné neposkytují.

Při této tématice se dostáváme k problému, který jsme zmiňovali výše. **V žádné z organizací nejsou vypracovány oficiální směrnice pro poskytování benefitů pro tuto, z pohledu WLB, ohroženou skupinu osob**. Benefity jsou ve většině případů poskytovány a mohou na ostatní pracovníky působit jako určitá diskriminace, především z toho důvodu, že nejsou jasně stanovaná písemná pravidla.

Kategorie: Vlivy supervize a WLB jako prevence negativních jevů

Supervize je v sociálních organizacích zastoupena velmi rozdílně, můžeme říci, že ve většině sociálních organizacích je realizována **3x – 6x ročně, přičemž nalezneme další výpovědi, které uvádí, že supervize je realizována 12 x ročně.** Dvě zařízení ji realizují **na základě vzniklé potřeby a individuálního nebo kolektivního zájmu.** V **jednom zařízení supervize vůbec uskutečňována není,** protože nemohou nalézt kvalitního supervizora, který by vyhovoval potřebám organizace. Místo supervize zavedli **kolektivní brainstorming,** který dle našeho názoru nemůže plně nahradit veškeré funkce supervize.

Supervize jsou ve vybraných sociálních organizacích realizovány jako **interní i externí, nejčastěji jako skupinové,** ale jsou realizovány také individuální formy.

Pracovníci nejčastější supervizi vnímají **jako možnost se supervizorem řešit problémy vzniklé na pracovišti.**

Supervize přináší pracovníkům možnost anonymně sdělit připomínky k vedení organizace, vyslechnout si názor kolegů, získat přehled o celkové situaci v organizaci, představuje pro ně poradu nebo skupinové setkání, probírá se to, o co je zájem, možnost řešit pracovní vztahy, mezilidské vztahy, osobní vztahy, pohovořit si o problémech, je to vzájemné naslouchání.

Vedoucí pracovníci vidí význam supervize především v řešení problémů, řešení konfliktů, představuje pro ně možnost jiného způsobu komunikace mezi sebou navzájem. Jedna z informantek uvádí, že raději upřednostňuje schůzky s psychologem nebo psychiatrem, kteří pro ni představují větší odborníky, zejména jedná-li se o zrcadlení emocí ve vztahu ke klientům. Vedoucím pracovníkům supervize přináší vyrovnání se se stresem. Další z informantů popisuje význam supervize jako pozitivní, připravuje otázky a návrhy řešení, získává od supervizora nový pohled na situaci. Supervize také představuje možnost sdílet problémy i úspěchy s nezaujatou, odbornou osobou a obdržet zpětnou vazbu.

V **individuálních postojích** vedoucích pracovníků představuje supervize **uvolnění, klid, oddechnutí, zbavení se problémů, rozhovor s někým, komu se může jedinec svěřit, supervizor je vnímán jako kněz pro věřícího.** Supervize je možnost sdělit, co pracovním nezvládá a hledat společné řešení. Řeší se i vypořádání s problémy v osobním životě, zde vidíme velkou provázanost supervize s WLB koncepcí. Supervize může také představovat zprostředkování kontaktu s ostatními pracovníky a zlepšení celkové úrovně komunikace. Pro někoho představuje sebereflexi, přínos pro další práci nebo zprostředkování nadhledu nad osobní i pracovní problémy.

Pouze jeden vedoucí pracovník uvádí, že mu supervize nepřináší vůbec nic.

Zjišťovali jsme také celkové **postoje k supervizi u podřízených zaměstnanců** (PSS, řadové zdravotní sestry, ošetřovatelé atd.). Pro některé představuje supervize podobné hodnoty jako u vedoucích pracovníků. Je pro ně odreagováním, rozebíráním případům, vlastním emočním vybitím, odlehčením a kolektivním hledáním řešení, možností odhalit problematické oblasti, pomocí, nabídkou možností, ujasněním myšlenek a cílů, podporou, utvrzením o dobře odváděné práci. Jeden z dotazovaných **vůbec nezjišťoval postoje jeho podřízených k supervizi**. Zde vzniká otázka, do jaké míry může tento vedoucí ovlivňovat efektivnost supervize, a především řídit svůj úsek, pokud nezjistí, co jeho podřízeným přináší nástroje, které jim zprostředkovává. **Současně tento vedoucí tvrdí, že supervize je nástroj, se kterým se musí umět pracovat a PSS to neumí**. Také poukazuje na skutečnost, že by supervize neměla být realizována v příliš velkých skupinách.

Velmi znepokojujícím faktem bylo zjištění, že **většina podřízených zaměstnanců z pohledu vedoucích pracovníků neumí se supervizí pracovat**. V konečném důsledku **supervize těmto zaměstnancům nic nepřináší**. V jednom zařízení dokonce ošetřující personál supervizi odmítá, protože ji nepovažují za přínosnou. V dalším zařízení uvádí vedoucí pracovnice, že některá oddělení jejích podřízených pracovníků využívá supervizi často, ale některá ji zcela odmítli a vůbec ji nevyužívají. V dalším ze zařízení je **supervize řadovými pracovníky vnímána jako účelová a vyrobená „na zakázku“ ze strany vedení**.

Vyjma jednoho informanta se všichni ostatní shodují na tom, že supervize ovlivňuje nebo může ovlivňovat celkové prožívání WLB v životě jednotlivce. Teoretická východiska na tuto možnou souvislost poukázala a empirická část práce tuto skutečnost potvrzuje zjištěnými daty. Supervize má vliv na celkovou vyrovnanost všech sfér života díky tomu, že **způsobuje uvolnění a pomáhá vypořádat se s problémy, které narušují rovnováhu**.

Současně všichni tito informanti dodávají, že supervize je nástroj, se kterým pracuje jedinec individuálně, a proto by měl být i vliv na celkovou rovnováhu životních oblastí posuzován individuálně. Supervize má nebo může mít na WLB vliv, ale záleží zde na každém jedinci, jak ji uchopí a jak s ní individuálně pracuje.

Informanti k této záležitosti dodávají, že supervize jako nástroj WLB je ovlivněna tématem supervize. Pokud s ní jedinec umí pracovat, přinesu mu do života pomoc s vybalancováním sfér života. Jeden z informantů také uvádí, že **supervize je prolínající se proces s rovnováhou životních oblastí, ale rovnováha je individuální**. Pracovník může sdělovat i problémy ze svého osobního života, přestat se jimi „dusit“ a také zjistit, s čím se v životech potýkají druzí lidé. Supervize **pomáhá vyrovnávat se s tíživou situací, nabízí nový pohled i východiska a tím přispívá k rovnováze v životě**.

Jedna z informantek dodává, že WLB chybí všude a nedostatek sladování způsobuje dle jejího názoru žalostný stav rodin v České republice.

Je nutné také zmínit názor jednoho z informantů, který má negativní zkušenosti se supervizí a myslí si, že supervize **rozhodně nemůže být nástrojem WLB**. Tento svůj názor dále nezdůvodňuje, takže nemůžeme jeho tvrzení dále interpretovat.

Při tématu prevence negativních psychosociálních jevů se dva informanti k otázce nevyjádřili, všichni ostatní informanti se shodují na tom, že **rovnováha pracovní a osobní stránky života je prevencí pro předcházení negativních psychosociálních jevů jako je např. syndrom vyhoření nebo workoholismus**.

WLB předchází negativním psychosociálním jevům, jedinec by neměl přeceňovat pracovní stránku života. WLB je podporováno uspokojením v práci a dobrým vztahem s kolektivem. Dva z informantů ho dokonce **považuje za nutnou podmínku prevence negativních psychosociálních jevů**, tj. bez vyváženosti obou sfér života nemůže člověk negativním psychosociálním jevům vůbec předcházet. Člověk musí mimo WLB také zachovávat **celkový pozitivní přístup k životu a uplatňovat sebereflexi**. Měl by dělat to, co nejlépe umí, postavit se výzvám, snažit se být lepší a pokud toho nedokáže dosáhnout, neměl by se z toho zhroutit, měl by umět relaxovat a nebát se vyhledat pomoc odborníků – supervizora, psychologa, psychiatra.

Konkrétně WLB popisuje jako prevenci jeden z informantů, který uvádí, že člověk si musí říct, kdy už v pracovním životě udělal dost a odchází do toho osobního.

Pokud nebude mít člověk vyváženost, bude mu scházet čas na relaxaci, je blízko vyhoření a přestává mít vyváženost a obě stránky života se začíná vzájemně negativně ovlivňovat.

Další z informantů považuje negativní psychosociální jevy jako související s pracovními povinnostmi, zvýšeným tlakem ze strany vedení, špatnou osobní motivací k pomáhající profesi. To vše se promítne ve ztrátě rovnováhy, která představuje ideální stav.

Kategorie: Prožívání spokojenosti a faktory spokojenosti v práci

Většina dotazovaných pracovníků (11 ze 13) ve své současné práci a na své současné pracovní pozici **prožívá spokojenost**. Spokojenost je prožívána na základě funkčnosti sociální organizace, dosažení životních cílů a uspokojení z práce, pozitivního a otevřeného kolektivu, možnosti rozvoje a dalšího vzdělávání, dobrého pracovního týmu, kolektiv má stejnou potřebu pomáhat a poskytuje oporu, pružná pracovní doba, blízkost bydliště.

Výzkum byl do značné míry ovlivněn tím, že **nespokojení pracovníci byly ve výzkumu pouze dva**. Jedna z nich svoji práci dělat nechce, nechce bydlet v České republice a také dodává, že na práci s lidmi je vždy poznat, zda spokojenost z práce jedinec prožívá či nikoliv. Druhá informantka, která je nespokojena se nechce k situaci vyjadřovat.

Většina výzkumných dat by měla být vnímána v kontextu prožívání spokojenosti v práci. Tato kategorie významně souvisí se všemi ostatními. Většina našich informantů jsou lidé spokojeni se svojí prací, i přesto nemusí spokojenost s prací znamenat prožívání WLB a také můžeme u pracovně spokojených osob zaznamenávat WFC a FWC.

Přestože naši informanti jsou v práci převážně spokojeni, **jejich podřízení zaměstnanci situaci nevidí úplně stejně**. Celkovou spokojenost podřízených zaměstnanců uvádí sedm informantů z jedenácti, kteří jsou individuálně pracovně spokojeni.

Celkovou spokojenost zaměstnanců lze pozorovat **na jejich vztahu k vlastní práci**, na jejich chování i jednání.

Zajímavý poznatek dodává jedna z informantek, která uvádí, že 10 % zaměstnanců nebude v práci a na pracovní pozici spokojeno nikdy, a to nehledě na opatření, která budou zavedena. Současně dodává, že v její organizaci je spokojeno 80 % zaměstnanců, 10 % jsou ohroženi syndromem vyhoření a zbylých 10 % jsou výše uvedení. Další informantka dodává, že její zaměstnanci **nejsou spokojeni, přestože se zvedají mzdy**. Zde můžeme pozorovat několikrát zmíněnou teorii, kdy **peníze přímo nesouvisejí s motivací pracovníků ani s jejich prožíváním WLB**. Pracovnice v kontextu WLB dále dodává, že osobní život je těžký, protože je ztěžován společenskými faktory, oproti tomu pracovní stránka života je standardizována, pracovník ví, co má dělat, práce je srozumitelná a představuje pevný a neměnný bod v životě jedince.

Jeden z vedoucích pracovníků dokonce **nezná a nedovede posoudit spokojenost svých podřízených**. Zde dochází k nedostatečnému výkonu ve vedoucí roli, protože není schopen zjistit spokojenost svých podřízených. Je mu potom znemožněno jakýmkoliv způsobem pracovat s jejich motivací a v konečném důsledku nemůže ani dopomáhat svým podřízeným ke sladování jejich osobního a pracovního života, protože se o jejich prožívání ve vztahu k práci nezajímá. Můžeme se domnívat, že pokud se nezajímá o prožívání jejich vztahu k práci nebude se pravděpodobně zajímat ani o jejich prožívání ve vztahu k osobnímu životu. Potom se ztrácí humánní složka, která je pro sladování pracovního a osobního života zaměstnanců nezbytná.

Další z informantů se vyjadřuje pouze k nespokojeným zaměstnancům a dodává, že ti se vždy ozvou. Poukazuje také na fenomén **nemocnosti a dočasné pracovní neschopnosti při problémech v práci**. Právě dočasná pracovní neschopnost je někdy jediným řešením, které se pracovníkovi nabízí při selhávání sladovacích opatření v jeho zaměstnání. Přestože se zde jedná o zneužití systému nemocenského pojištění, je tento jev velmi častý a pro pracovníka někdy představuje jediné východisko, jak vyřešit záležitosti osobního života. **Podpora WLB opatření ve všech organizacích by se měla pozitivně odrazit na snížení zneužívání dočasné pracovní neschopnosti**.

Informantka, která nedokáže vyjádřit celkovou spokojenost či nespokojenost zaměstnanců ji popisuje jako vlny. Do celkové spokojenosti se promítá mnoho faktorů, které působí po určitou dobu. Výzkum spokojenosti zaměstnanců v sociálních organizacích je určitě vhodným námětem pro další bádání. Pro naše výzkumné účely jsou postačující vybrané faktory této kategorie.

Také zaznamenáváme případ **spokojenosti v pracovním týmu, prožívání téměř celkové spokojenosti s prací, ale nespokojenosti s finančním ohodnocením**. Zde se opět dostáváme k faktoru financí, které nemají přímý vliv na spokojenost v práci a na pracovní pozici. Jedna ze zapojených organizací byla nestátní neziskovou organizací, která má velmi nízké příjmy, zde se faktor financí projevuje negativně ale opět příliš neovlivňuje celkovou motivaci a celkovou spokojenost v práci.

Pro zjištění celkové spokojenosti podřízených zaměstnanců je nutné provádět pravidelné hodnocení a spokojeností se zabývat. Jedině na základě toho můžeme začít zavádět opatření pro zvýšení spokojenosti a také zavádět WLB opatření, která mohou být našimi zaměstnanci oceněna. Zavádění WLB opatření bez předchozího zjištění, o které je zájem a která by se využila, je plýtvání časem i energií všech zainteresovaných.

Za jeden z faktorů, který spokojenost v práci ovlivňuje jsme vybrali k výzkumným účelům **týmovou spolupráci**. Ta je ve většině dotazovaných sociálních organizací **funkční** a představuje pro ně **významně pozitivní prvek**. V některých ji považují za nepostradatelnou. Často se také setkáváme s **týmovou spoluprací multidisciplinární**, která všem pracovníkům usnadňuje práci a tím nepřímo zvyšuje spokojenost pracovníků a také je utvrzuje v pocitu, že vše nestojí „pouze na jejich bedrech“.

Informanti uvádí, že pro funkční týmovou spolupráci je **nezbytné jednoznačné vymezení kompetencí, vymezení nadřízenosti a podřízenosti a také zpracování příslušné metodiky**. Pozitivní ovlivnění spatřují někteří informanti v multidisciplinární spolupráci, nejčastěji se jedná o spolupráci ošetřovatelů, zdravotních sester, pracovníků v sociálních službách. V jedné z organizací existují i oddělené týmy sociální péče, přímé péče, administrativní práce a technické služby. Tyto týmy pracují odděleně, ale poskytují si vzájemnou součinnost. V konečném důsledku také tvoří tým multidisciplinární. Nedostatky v multidisciplinární spolupráci negativně ovlivňují celkový pracovní výkon a pracovní spokojenost.

Týmová spolupráce je založena na vzájemné pomoci, vstřícnosti a společném řešení situací klientů (případová spolupráce), snaha být na sebe milí, usmívat se, pomáhat si atd. Někteří zaměstnanci v jedné z organizací nechtějí společné týmové práci „porozumět“. Jako účinné řešení se nabízí mediace v týmu.

Jedna z informantek vnímá podobu týmové spolupráce jako **odraz chování ke klientům**. Tak jak se pracovníci při práci v týmu chovají k sobě navzájem, tak se potom chovají i ve vztahu ke klientům. Další z informantů vnímá týmovou spolupráci jako významný přínos pro klienty.

U jedné z informantek se setkáváme se zajímavým názorem. Je to jediná dotazovaná, která uvádí, že v **jejich zařízení je týmová spolupráce nefunkční. Funguje pouze v krizových situacích**. Tuto skutečnost přisuzuje ženskému kolektivu a nepoměru profesí. Týmovou spolupráci vidí většina pracovníků jako pozitivní záležitost, na druhou stranu se můžeme setkat i s názorem na silné **ovlivnění týmové spolupráce genderem**, který může, dle výpovědi informantky, zamezit funkčnosti této spolupráce. **Feminizace** v sociální práci potom představuje výrazně negativní prvek, stejně tak jako zmíněný **„nepoměr profesí“** tj. nedostatek zastoupení jednoho „článku“ multidisciplinárního týmu, u kterého nám vyvstává nová teorie: multidisciplinární tým je funkční pouze v případě, že je v něm rovnoměrně rozloženo zastoupení jednotlivých profesí a stejně tak je rovnoměrný poměr mužů a žen v tomto týmu.

Dalším vybraným faktorem ovlivňující pracovní spokojenost je **komunikace**. Komunikaci v sociálních organizacích jsme se věnovali výše v souvislosti s informovaností zaměstnanců o možnostech čerpat benefity. **Převažuje komunikace osobní, často skupinová v rámci porad**. Pracovníci komunikaci často popisují jako **přijatelnou, otevřenou, dostatečnou, pozitivní, přátelská, verbální i neverbální apod.**

Neosobní komunikaci je vzácnější a pokud probíhá, tak prostřednictvím emailů, telefonátů, elektronických systémů, nástěnek, rozhlasu. Jedna z informantek uvádí, že písemnou komunikaci používají pouze v nouzi a všichni preferují komunikaci osobní „*face to face*“.

Zajímavý názor jedné z informantek je, že v sociálních organizacích je komunikace „*velká slepičárna*“ ve které panují časté pomluvy a konflikty. Tato charakteristika komunikace může souviset s **feminizací sociální práce a s femininními znaky při výkonu práce**. Dostáváme se k závěru, že i samotná komunikace je ovlivněna genderovou nerovnováhou v sociálních organizacích.

Komunikace působí ve většině vybraných organizací převážně jako faktor, který utváří spokojenost v práci a podporuje kontakt mezi jednotlivci. Může tak vytvářet harmonii na pracovišti.

Zabývali jsme se také **motivací** zaměstnanců v sociálních organizacích. Přestože v předchozích částech výzkumu peníze nepředstavovaly významný faktor spokojenosti s prací, **ve vztahu k motivaci zaujímají první příčku. Finanční motivace a finanční bonusy jsou nejčastější formou motivace v sociálních organizacích**. Překvapivě je stejně jako finanční motivace užíváno také **osobních pochval** ze strany vedení a zpětné vazby ze strany vedení. Pracovníci tyto faktory vnímají jako silně motivační.

Jako motivační faktory, ovlivňující spokojenost s pracovní stránkou života, považují někteří informanti styl a způsob vedení, smysluplnou pracovní náplň, poděkování ze strany klientů nebo rodinných příslušníků, možnost čerpání benefitů nebo dostatečným prostorem pro konzultaci s pracovníky.

Jeden informant uvádí, že **peníze již přestávají být motivačním faktorem, protože si zaměstnanci stěžují na výši daní, tj. na prostředí vytvářené státem**. Tento názor je jediný, všichni ostatní se shodnou na tom, že peníze jsou silně motivačním faktorem, avšak přímo neovlivňují spokojenost s prací.

Motivačně může v sociálních organizacích působit i **vnitřní nastavení jedince**, který je již ze své podstaty osobnosti pro danou práci motivován. Tato motivace může být zvyšována poukazováním na význam práce, kterou vykonává a také vlastním příkladem vedoucích zaměstnanců.

Nejvíce překvapivý je pro nás výrok jednoho z informantů, který uvádí, **že svoje podřízené žádným způsobem nemotivuje, že každý pracovník musí mít vlastní vnitřní motivaci, protože sociální organizace nejsou výrobní firmy, aby své pracovníky motivovali k vyšším výkonům.**

K tomuto tvrzení chceme dodat, že vnitřní motivace vycházející z osobnostního nastavení jedince představuje jednu z nejsilnějších motivačních faktorů, avšak pokud vedoucí pracovník k otázkám motivace přistupuje tímto způsobem, není to z našeho pohledu správné. Zamezuje to prožívání spokojenosti v práci a harmonizaci života. Motivace je zejména v práci velmi důležitým faktorem, který by neměl být opomíjen.

Kategorie: Ostatní

Kategorie ostatní vhodným způsobem doplňuje data, které chtěli informanti sdělit a byla zařazena zejména z toho důvodu, že se jednalo o strukturované rozhovory, ve kterých není příliš mnoho prostoru na odbočení od hlavních témat. Otázky byly pokládány trychtýřovým způsobem, snažili jsme se o zaznamenání všech potencionálně možných souvisejících faktorů.

Kategorie ostatní prezentuje poznatky, myšlenky a dodatky, které chtěli informanti dodat a této možnosti využilo pouze pět z nich.

IN 8 dodává: *„Sociální služby a jejich řízení je jako řízení fabriky. Mají však svá specifika, která především spočívají v předmětu a cíli snažení a je jím vždy člověk a uspokojování jeho potřeb. To je vše.“* IN 8 vnímá jako cíl služby uspokojení potřeb klienta, přičemž se příliš nezabývá samotným pracovníkem. Nejsme toho názoru, že sociální organizace se dá řídit jako průmyslová firma se svými specifiky. Právě cíl snažení a předmět služby, který IN 8 uvádí, dává sociálním organizacím natolik výraznou odlišnost, že i politiky jejího řízení musí být specifické a v žádném případě nemohou kopírovat přístupy výrobních firem.

IN 9 dodává: „*I když chci tuhle práci opustit, mám ji vlastně ráda. Někdy jsem nalomená, že zůstanu. Ale chci odejít, kvůli tomu zahraničí, určitě ne kvůli práci samotní, i když ta je někdy taky hodně vyčerpávající, potom jsou z toho všichni unavení a chtějí právě odejít.*“ IN 9 zde podává velmi významné informace, které sloužili k interpretaci údajů, které poskytovala ve zbylých otázkách. Tato doplňující informace byla pro celkovou validitu výzkumu velmi podstatná.

IN 10 dodává: „*Člověk si při této práci mnoho uvědomí. Já se řídím tím, co říká Matka Tereza, že **nejhorší pocit na světě je vědět, že mě nikdo nepotřebuje.** Naši klienti nás doopravdy potřebují, a to v mnoha ohledech, na to se musí vždycky brát zřetel a nesmí se na to zapomínat.*“ IN 10 je velmi uvědomělá a sečtělá osoba, to můžeme vidět na všech jejích odpovědích, stejně jako v této závěrečné. Tato informace byla důležitá pro celkovou interpretaci jejích odpovědí.

IN 12 dodává: „*Velmi zajímavé téma, dosti důležité pro všechny, kdo pracují v **sociálních službách.***“ IN 12 oceňuje téma a potvrzuje jeho aktuálnost a potřebnost pro všechny v sociálních službách. S tím souhlasíme, a právě z tohoto důvodu se snažíme koncepci WLB zkoumat z pohledu sociálních organizací.

IN 13 dodává: „*Víte, zažila jsem organizace, kde měli zaměstnanci veškeré možné výhody, krásnou mzdu, odměny a stejně spokojeni nebyli. Měli supervizi, týmové akce s víkendovými pobyty a stejně spolu nebyli schopni komunikovat. Společnost se stává poněkud **zkažená** v mezilidských vztazích. Do pomáhajících profesí vstupují různé osobnosti s rozmanitou motivací, s tím se budeme muset vyrovnat. Vybalancování obou sfér života je někdy **nadlidský úkol.***“ IN 13 dodává velmi hlubokou myšlenku, ve vztahu k našemu výzkumu potvrzuje důležitost volby kvalitativních metod, které dokáží pronikat do hlubokých lidských motivů a všechny popisované tendence odhalit. Poukazuje také na rozdílné osobnosti, motivaci a závěrem dodává, že dosažení WLB je velmi obtížné.

8 TRIANGULACE

Triangulaci dat uskutečňujeme porovnáním závěrečných dat s výsledky výzkumu od MAROUŠKOVÉ a SEITLA (Sociální práce, 1/2014, s. 41), který byl realizován v roce 2014. Triangulace probíhá s daty získané mimo vlastní výzkum.

Autoři uvádí, že výzkumy související s WLB v sociálních organizacích jsou velmi ojedinělé. Z tohoto důvodu bylo obtížné nalézt pro naši triangulaci podobný výzkum. MAROUŠKOVÁ a SEITL pracují s cílovou skupinou pracovníků v přímé péči v domovech pro seniory. Náš výzkum byl orientován na vedoucí pracovníky v domovech pro seniory, v domovech se zvláštním režimem a domovech pro osoby se zdravotním postižením.

Naší cílovou skupinou jsou vedoucí pracovníci, a proto pracujeme pouze s některými faktory životní a pracovní spokojenosti a s problematikou Work Life Balance. Pracovní psychické zátěži je v našem výzkumu věnováno méně pozornosti.

Abstrakt studie uvedených autorů: „*V domovech pro seniory se setkáváme s profesemi, které mají v náplni práce přímou péči o jejich klienty. S každodenní péčí o seniory je spojena i určitá míra psychické zátěže. Mezi zdroje psychické zátěže patří faktory, které mohou zvyšovat riziko pracovního přetížení a snižovat životní nebo pracovní spokojenost. Do souvislosti pracovní psychické zátěže, životní a pracovní spokojenosti vstupuje stále intenzivněji problematika tzv. work-life balance. Přestože lze vztahy mezi uvedenými psychologickými konstrukty teoreticky předpokládat, bylo dosud publikováno jen několik souvisejících studií. Za účelem empirické studie byly osloveny domovy pro seniory a u devadesáti zaměstnanců přímé péče bylo provedeno šetření prostřednictvím tří metod – Meisterova dotazníku pracovní zátěže, Dotazníku životní spokojenosti a Škály životních oblastí. Výsledky studie přinesly zjištění, že zaměstnanci přímé péče **nevnímají svoji psychickou pracovní zátěž jako zvýšenou.** Na druhou stranu **hodnotí svoji životní a pracovní spokojenost méně pozitivně ve srovnání s populační normou. Rovnováha životních oblastí je sledovanou skupinou respondentů sice vnímána, ale pouze v omezené míře.** Studie potvrdila na výběrovém souboru vzájemné vztahy mezi sledovanými psychologickými konstrukty. **Rovnováha životních oblastí a absence subjektivně vnímané zátěže podporují jak pracovní, tak celkovou životní spokojenost.** Zjištění lze aplikovat v rámci opatření proti nežádoucím psychologickým jevům při výkonu pečovatelských profesí sociálních péče.“ (Maroušková; Seitl, Sociální práce, 1/2014, s. 41)*

V následujícím textu jsou uváděny výsledné potvrzené hypotézy od MAROUŠKOVÉ a SEITLA (Sociální práce 1/2014, s. 46–48), které srovnáváme s výsledky našeho výzkumu.

H1 (Maroušková; Seitl): Zaměstnanci přímé péče domovů pro seniory vykazují statisticky významně nižší průměrnou psychickou zátěž v porovnání s běžnou populací.

Vedoucí pracovníci v sociálních organizacích pociťují psychickou zátěž a náročnost profese kvůli neustálému kontaktu s ostatními lidmi. Profese je pro ně vyčerpávající, ale na rozdíl od zaměstnanců v přímé péči informanti prožívají značnou část své pracovní doby „v kanceláři“. Na rozdíl od respondentů ve výzkumu Marouškové a Seitla naši pracovníci nevykazují nižší hodnoty psychické zátěže, naopak psychickou zátěž prožívají zvýšeně (to můžeme vysvětlit odlišnými profesními cíli vedoucího pracovníka a pracovníka v přímé péči) a kvůli tomu věnují více času regeneraci sil ve volném čase, věnují se relaxaci a se svou psychickou zátěží se snaží vyrovnat prostřednictvím sebereflexe a supervize.

Tvrzení Marouškové a Seitla částečně podporuje náš výzkum, protože naši informanti uvádějí, že jejich podřízení pracovníci (tj. PSS, ošetřovatelé a řadové zdravotní sestry) neumí pracovat se supervizi a **nic jim nepřináší**. Můžeme se domnívat, že **pokud by prožívali zvýšenou psychickou zátěž stejně jako vedoucí pracovníci v DS, DZVR a DOZP, zvýšeně by potřebovali by supervizi, uměli by ji využít a představovala by pro ně užitečný nástroj** pro vlastní vyrovnání se zmiňovanou pracovní psychickou zátěží. Statistické srovnání s běžnou populací nemůžeme získat (vzhledem k charakteru dat).

Informanti uvádí, že pracovníci v přímé péči prožívají zvýšeně fyzickou zátěž (nikoliv psychickou). Tato tvrzení jsme získali z odpovědí ohledně feminizaci práce v sociálních organizacích, kdy informanti negativně hodnotí nedostatek mužů v přímé péči. Ženy v přímé péči jsou zvýšeně fyzicky přetíženy.

H2 (Maroušková; Seitl): Zaměstnanci přímé péče domovů pro seniory vykazují statisticky nižší průměrnou celkovou životní spokojenost v porovnání s běžnou populací.

Vybraní vedoucí pracovníci v našem výzkumu považují životní spokojenost za významnou hodnotu. Na základě kvalitativních dat, které jsme od informantů získali, jsme dospěli k závěru, že vedoucí pracovníci vykazují převážně životní spokojenost. Srovnání s populační normou nemůžeme provést vzhledem k charakteru dat.

Našich informantů jsme se dotazovali i na pracovní spokojenost jejich podřízených (tj. pracovníků v přímé péči, ošetřovatelů a řadových zdravotních sester). Životní spokojenost podřízených zaměstnanců jsme vzhledem k našemu výzkumnému záměru nezjišťovali. Zabývali jsme se pracovní spokojeností. Na základě dat z našeho výzkumu, můžeme k této ověřené hypotéze dodat, že se setkáváme s převažujícím názorem, že podřízení zaměstnanci (včetně pracovníků v přímé péči) v práci prožívají spokojenost, ale čtyři informanti uvádí i nespokojenost podřízených.

Vedoucí pracovníci v sociálních organizacích prožívají životní spokojenost. Životní spokojenost pracovníků v přímé péči nebyla zjišťována, pracovní spokojenost je na dobré úrovni.

H3 (Maroušková; Seitl): S rostoucí pracovní spokojeností stoupá i celková životní spokojenost.

Naši informanti prožívají ve svém pracovním životě spokojenost. Pouze dva jsou nespokojeni. Stejně tak jsou informanti celkově spokojeni s kvalitou svého života a prožívají spokojenost v osobní rovině. Ve výzkumu jsme také zjistili, že lidé, kteří preferují úspěchy v osobním životě dosahují vyšší úrovně životní spokojenosti a dokáží dosahovat vyšší spokojenosti v pracovním životě. Prožívání pracovní spokojenosti je úzce spjato s prožíváním životní (osobní) spokojenosti, ale dle našich zjištěných údajů je nutné se více zaměřovat na životní spokojenost, aby mohlo být dosahováno spokojenosti pracovní.

S přihlédnutím k limitům triangulace si dovoluujeme tvrdit, že náš výzkum potvrzuje odlišnou (nikoliv protichůdnou) tendenci: **S rostoucí životní (osobní) spokojeností stoupá i pracovní spokojenost.**

Informanti, kteří uváděli snížení kvality života a mírnou životní nespokojenost, nedosahují pracovní spokojenosti nebo spokojenost s financemi. Na základě zjištěných dat se můžeme domnívat, že **při snížení pracovní spokojenosti a snížení spokojenosti s financemi se snižuje i celková kvalita života a dochází k životní (osobní) nespokojenosti. Nespokojení podřízení pracovníci (s pracovní oblastí) jsou často v dočasné pracovní neschopnosti, nejsou pro ně motivační ani finanční odměny. Setkáváme se i s názorem, že 10 % pracovníků v přímé péči nebude se svojí prací spokojeno nikdy (informantka vychází z dotazníků spokojenosti, kterými pravidelně provádí průzkum spokojenosti).**

H4 (Maroušková; Seitl): Při rostoucí subjektivně vnímané psychické pracovní zátěži klesá pracovní spokojenost zaměstnanců přímé péče domovů pro seniory

Tato hypotéza platí pouze u pracovníků v přímé péči. Naši informanti prožívají zvýšenou psychickou zátěž i přesto roste jejich spokojenost s pracovním životem. Informanti vnímají svoji profesi jako život obohacující záležitost, která přináší uspokojení. Profese je podmíněna vnitřním nastavením jedince. **Vedoucí pracovníci na rozdíl od pracovníků v přímé péči při vyšší psychické zátěži prožívají pracovní spokojenost.**

H5 (Maroušková; Seitl): Při rostoucí spokojenosti s volným časem klesá subjektivně vnímaná psychická pracovní zátěž zaměstnanců přímé péče domovů pro seniory.

Naši informanti jsou s volným časem spokojeni, nejčastější volnočasovou aktivitou je sport (převážně o víkendu), četba, cestování, péče o zvířata, turistika, tanec, divadlo, akce s přáteli a zahradničení. Zjistili jsme, že pouze jedna informantka vykazuje nedostatek volnočasových aktivit, přesto subjektivně prožívá spokojenost. Pět informantů prožívá dostatek volného času, čtyři nedostatek, jeden občasný nedostatek a dva dříve prožívali nedostatek, ale nyní jsou spokojeni. Převažuje spokojenost se způsobem trávení volného času i s jeho kvalitou.

Psychická zátěž vedoucích pracovníků je na rozdíl od pracovníků přímé péče subjektivně prožívána jako zvýšená.

Vztah mezi spokojeností s volným časem a subjektivním vnímáním psychické pracovní zátěže vedoucích pracovníků ani pracovníků v přímé péči náš výzkum nezaznamenal. Dospěli jsme k závěru, že vedoucí pracovníci při skladbě volnočasových aktivit volí činnosti, které vedou k uvolnění, relaxaci, meditaci a psychohygieně. Prožívání volného času ovlivňuje vnímání psychické zátěže. **Pokud se pracovníci ve volném čase věnují psychohygienickým aktivitám, můžeme se domnívat, že prožívání pracovní psychické zátěže bude nižší.**

H6 (Maroušková; Seitl): Se stoupající rovnováhou mezi životními oblastmi stoupá i celková životní spokojenost zaměstnanců přímé péče domovů pro seniory. Současně lze konstatovat, že respondenti výběrového souboru subjektivně vnímají spíše rovnováhu životních oblastí. Výsledek je však od středu škály vzdálen minimálně, a proto považujeme hodnoty za celkově nízké.“

Tendenci **subjektivního vnímání rovnováhy životních oblastí potvrzujeme také u vedoucích pracovníků v sociálních organizacích.**

Hypotéza č. 6 potvrzuje tendence, které jsme se snažili postihnout v našem výzkumu. Informanti převážně hodnotí svůj život jako kvalitní a dosahují životní spokojenosti. Rovnováhu mezi životními oblastmi považují za důležitý prvek, pro zachování psychických a fyzických sil. Z tohoto tvrzení se můžeme domnívat, že rovnováha mezi životními oblastmi působí na životní spokojenost. Většina našich informantů považuje rovnováhu životních oblastí za faktor, který je nezbytný pro prožívání spokojenosti v osobním i pracovním životě.

Životní spokojenost zvyšuje absence prožívání konfliktů WFC a FWC. Předcházet těmto konfliktům můžeme prožíváním rovnováhy, která odstraněním těchto konfliktů umožňuje pracovníkům prožívat úspěch v osobním životě i úspěch v pracovním životě. Prožívání úspěchů u našich respondentů pozitivně působí na životní spokojenosti. **WLB dopomáhá k prožívání osobních i pracovních úspěchů a tím zvyšuje životní spokojenost.**

9 ZÁVĚR VÝZKUMU

Cíle výzkumu byly naplněny. Použité metody výzkumu považujeme za efektivní. Téma je velmi rozsáhlé a z tohoto důvodu bylo třeba jednotlivé otázky rozhovoru přesně strukturovat. Tato strukturace nám umožnila efektivní kódování a kategorizaci dat a bylo tak možná tato data bez komplikací analyzovat, interpretovat a tím dosáhnout zamýšlených cílů výzkumu. S použitím vybrané metody jsme spokojeni. Při opakování výzkumu doporučujeme použít stejných metod, které je případně možné kombinovat jako smíšený design výzkumu a doplnit je o kvantitativní metody např. dotazníkového šetření.

Závěr výzkumu strukturujeme jako zodpovězení DVO (dílčích výzkumných otázek) části A, B.

DVO(1A): Jaké osobní charakteristiky a životní postoje zaujímají vybraní informanti a jaké změny ve vztahu k WLB jim přinesl partnerský vztah a rodičovství?

Vedoucí pracovníci v sociálních organizacích se nejčastěji **charakterizují** jako cílevědomí, pracovití, energičtí, optimističtí a kreativní. Pracovitost a cílevědomost má mírný, avšak ne zásadní vliv na prožívání WFC a FWC. Za nejdůležitější životní hodnotu je považována rodina a je preferována osobní stránka života před pracovní oblastí. Koncepce Work Life Balance je vnímána vysoce **individuálně**. Potvrzujeme tím tvrzení NESTÁVALA, KŘÍŽANOVÉ aj. (2015), ve kterém uvádí, že termín WLB nemůže mít jednoznačnou definici, protože rozdíly ve vnímání pojmu jsou značné. Vedoucí pracovníci v sociálních organizacích považují za **osobní úspěchy** šťastnou rodinu, úspěch dětí a úspěch v rodině a také nalezení smyslu a naplnění života. Osobní úspěchy jim přináší štěstí, radost a harmonii. Za pracovní úspěch považují i maličkosti, které se jim podaří; dosažení pracovních cílů; prožití z pomáhání a pocit prospěšnosti; vyjádřenou spokojenost klientů i podřízených zaměstnanců. **Pracovní úspěchy** považují za motivující a důležité. Pracovníci upřednostňují osobní stránku života, ale při volbě preference úspěchů se soubor informantů převážně shoduje na tom, že neupřednostňují žádný typ úspěchů. Menší množství pracovníků upřednostňuje osobní úspěchy. Pracovní úspěchy neupřednostňuje žádný z informantů. Informanti preferující úspěchy v osobním životě dosahují vyšší úrovně **životní spokojenosti** a dokáží dosahovat spokojenosti a úspěchů i v pracovní rovině. **Životní nespokojenost** směřují pracovníci převážně do osobního života, v několika případech je způsobena vztahy s orientační rodinou (péče o rodiče, neshody, nesouhlas, narušené vztahy).

Životní nespokojenost související s pracovní stránkou života se neváže k práci samotné, ale do oblasti vztahu s lidmi (kolegy, klienty, rodinami klientů). Informanti jsou převážně spokojeni s kvalitou života. Snížení kvality života prožívají tři informanti a důvody pro toto subjektivní vnímání vlastního života vychází z pracovní stránky života. Žádný z informantů neuvádí, že by prožíval snížení kvality života na základě faktorů spojených s osobním životem, přestože v oblasti životní nespokojenosti uvádí problémy spojené právě s osobním životem. Můžeme se domnívat, že životní nespokojenost vnímají informanti jako nepříznivé každodenní situace (řešitelné, nezávažné), kdežto při užití termínu kvalita života vnímají celkový kontext prožívání do větší hloubky. Pracovní život může být u některých jedinců zdrojem snížení kvality života.

Počátek rodičovství přináší v **osobním životě** celkové změny ve všech aspektech. Dává životu jiný smysl a mění životní styl. Změna nastává po fyzické i psychické stránce. **V pracovním životě** nezpůsobuje počátek rodičovství žádné změny. Ve vztahu k rodičovství dochází k pejorativnímu vymezení slova kariéra. Převládá negativní vnímání vztahu mezi pracovním životem ženy a její péčí o dítě. Informanti potvrzují přetrvávající stereotyp.

V současnosti (průměrný věk informantů 41 let, s převážně dětmi do 10–12 let) rodičovství **pracovní život** neovlivňuje, nenarušuje. **V osobním životě** přináší zodpovědnost, pozitivní vnímání, běžné starosti ohledně výchovy, pocity úžasu, finanční nákladnost, přirozenou součást života a stále nové situace při výchově dítěte.

Pracovníci jsou spokojeni v **partnerských vztazích**. Pro zlepšení svého vztahu spolu pravidelně komunikují, tráví spolu čas a plánují společné aktivity. Při **rozdělování povinností** stále převažuje tradiční genderové rozdělení, vyjma vaření. Ženy zajišťují péči o děti a vykonávají tradiční domácí práce, muži zajišťují práce okolo domu, zahrady, automobilu. V některých případech muži doma vaří a dopomáhají s péčí o děti.

Informanti jsou svými partnery podporováni v **pracovní kariéře**. Dvě informantky nad otázkou nikdy nepřemýšlely. V jednom případě podpora není, kvůli nedostatečnému finančnímu ohodnocení v sociálních organizacích.

DVO(2A): Jakou podobu a průběh mají konflikty WFC a FWC a čím jsou způsobeny?

WFC je v sociálních organizacích častým jevem. Projevuje se jako negativní ovlivnění partnerského vztahu, nekomunikativnost, únava, drobné neshody, špatná nálada, negativní ovlivnění celé rodiny, přenos špatné nálady na rodinu nebo na partnera, vyčerpání. WFC může být také vnímáno jako přirozené prožívání. Někteří informanti WFC nepovažují za konflikt. WFC může být způsobeno špatnou komunikací, chováním personálu, špatnou zpětnou vazbou ze strany vedení organizace, špatnou kvalitou kontroly a konflikty uvnitř pracovního týmu.

Informanti nám dokazují, že **WFC lze využít ve vlastní prospěch**. Popírají teorii vytvořenou o WFC, protože pro ně může představovat téma pro diskuzi s partnerem, nabízí možnost dostávat se do hloubky problémů a odhalovat skryté možnosti, vzájemné pochopení s partnerem, podpora, sblížení. WFC nemusí mít vždy pouze negativní aspekt.

FWC se nevyskytuje často. Informanti, kteří ho prožili ho charakterizují jako negativní ovlivnění spojené se ztrátou chuti do práce, nesoustřednost, zapominání nebo nepřiměřené chování ke kolegům. FWC převážně považují za běžnou součást života, zásadně je neovlivňuje. Je způsobován běžnými situacemi v rodině, konkrétně např. dlouhými diskuzemi s partnerem, které trvají do noci.

WFC je v sociálních organizacích častějším jevem než FWC. Tím poukazujeme na dobré rodinné/partnerské/osobní zázemí pracovníků. Současně nám tato informace ukazuje, že v sociálních organizacích si pracovníci odnášejí problémy do osobního života.

DVO(3A): Jaký vztah existuje mezi prožíváním volného času a WLB a jaké WLB techniky aplikují vybraní informanti?

V mimopracovním čase v pracovním týdnu se informanti věnují více aktivitám pasivního odpočinku – relaxaci a také často nakupují. **O víkendech** čerpají energii ze sportovních aktivit, výletů nebo návštěv u příbuzných. Víkend většinou prožívají aktivním odpočinkem.

Ve vztahu k WLB jsme se zabývali **množstvím volného času** a jeho individuálním vnímáním. Informanti převážně prožívají dostatek volného času. Nabídku **neomezeného množství volného času** by ocenili a nejčastěji uvádí, že by ho využili na cestování nebo četbu. S libovolným množstvím volného času se objevuje požadavek na libovolné množství financí. Volný čas je stále vnímán jako drahá komodita.

Zjišťovali jsme i **organizaci volného času** pro optimální sladování. Informanti si svůj denní čas organizují a převažuje organizace času dle priorit. K organizaci využívají klasický diář, rozvrhy, denní harmonogramy, ale i moderní technologie. Přístup vedoucích pracovníků k time managementu je na velmi dobré úrovni. Většina má dostatečné poznatky o time managementu. Tři informace nemají, a přesto dokáží uspokojivě organizovat čas. Teoretický time management je pro WLB a organizaci času zbytečný.

Doplňování „životních sil“ probíhá prostřednictvím sportu, pohybu, relaxace, odpočinku a klidu. Informanti potvrzují vyšší potřebu relaxace a potřebují více pohybu, kterým si kompenzují část kancelářské práce.

Mezi aktivity pro zachovávání fyzických a psychických sil patří psychohygiena, meditace, sebereflexe, jóga, jízda na kole a spánek.

Sebereflexi informanti provádí. Vyjma jednoho pracovníka se všichni shodují na tom, že sebereflexe představuje nástroj pro prožívání WLB.

Mezi **nejčastější WLB techniku** patří oddělování osobního života od pracovního a to tak, že si jedinec neodnáší problémy z práce domů a naopak, tj. předchází WFC a FWC konfliktům. Doma se vždy věnují osobním záležitostem. Mezi WLB techniku patří také neupřednostňování žádné ze sfér života a sebereflexe.

DVO(1B): Jaké osobnostní charakteristiky zaujmají informanti v roli vedoucích pracovníků, jaké používají strategie a nástroje pro dosažení WLB a spokojenosti podřízených zaměstnanců?

Nejčastější **charakteristikou v roli vedoucího pracovníka** v sociální organizaci je autoritativnost a spravedlnost. Cílevědomost, kterou informanti uvádí v osobních charakteristikách, byla uvedena pouze dvěma informanty. Pracovníci jsou spolupracující, důslední, organizačně schopní, svědomití, otevření a přístupní. Negativní vlastnosti jsou uváděny častěji při spojení s výkonem role než při zjišťování těchto vlastností v osobním životě. Nejčastější negativní vlastností v roli vedoucího je přísnost.

Většina informantů se k **výkonu svojí profese** dostala náhodou nebo protože toužili po pomáhání druhým lidem a zkušenosti práce s lidmi.

S výkonem jejich role jsou podřízení zaměstnanci spokojeni (v sedmi případech), protože své podřízené dostatečně informují při velkých rozhodnutích. Někteří pracovníci jsou spokojeni pouze při pozitivních opatřeních, a naopak nespokojeni při opatřeních negativních, v otázkách řešení konfliktů jsou nespokojeni vždy.

Překvapivě tři informanti nejsou schopni spokojenost svých podřízených zaměstnanců zhodnotit. Pouze jedna informantka uvádí, že jsou pracovníci nespokojeni, a to, protože její podřízení zaměstnanci nejsou schopni pochopit náplň její práce.

Naši informanti prožívají celkovou spokojenost na své pracovní pozici a v práci, nespokojeni jsou pouze dva.

Celkovou spokojenost podřízených zaměstnanců nelze jednoznačně zhodnotit. Ti, kteří ji prožívají, odvádí svoji práci správně a spokojenost můžeme pozorovat na jejich přístupu (vztahu) k vlastní práci. Někteří nejsou spokojeni, přestože se zvedají mzdy, peníze přímo nesouvisí s motivací pracovníků ani s jejich prožíváním. Nespokojení zaměstnanci jsou často v dočasné pracovní neschopnosti. Převážně se setkáváme se spokojeností v práci a pracovním týmu a prožívání nespokojenosti s finančním ohodnocením (které nesnižuje spokojenost z práce).

Za významně pozitivní prvek působící na pracovní spokojenost můžeme považovat funkční **týmovou spolupráci**. V sociálních organizacích se jedná především o multidisciplinární spolupráci. Je nezbytné jednoznačné vymezení kompetencí, určení nadřízenosti a podřízenosti a také zpracování příslušné metodiky. Za nefunkčnost týmové spolupráce stojí nerovnoměrné zastoupení profesí v multidisciplinárním týmu a také silně feminizované prostředí.

Pro spokojenost v práci je důležitá i **komunikace**, pokud je osobní, skupinová v rámci porad, přijatelná, otevřená, pozitivní, přátelská, verbální i neverbální.

Na spokojenost zaměstnanců působí také **motivace**. Přestože nejčastější motivací jsou finanční odměny a bonusy, zaměstnanci je natolik motivačně nevnímají. Oceňují osobní pochvaly a za předpoklad účinné motivace považují vnitřní nastavení jedince.

DVO(2B): Jak ovlivňují specifika výkonu práce v sociálních organizacích pracovní stránku života a WLB?

Vybrané specifické faktory: Zachovávání profesionálního vztahu mezi pracovníkem a klientem; Feminizace oboru; Charakteristika pomáhající profese; Délka a rozvržení pracovní doby (dle OECD); Rovnost pohlaví při výkonu práce (dle OECD).

Výkon vedoucí role v sociální organizaci přináší ideální a vyhovující **délku a rozvržení pracovní doby**. Někteří zaměstnanci mají klasickou osmihodinovou pracovní dobu od pondělí do pátku a někteří využívají pružné pracovní doby, která umožňuje i pružně využívat volný čas. Celková situace délky a rozvržení pracovní doby, tak jak ji zaznamenává OECD, je v sociálních organizacích (při výkonu vedoucí pozice) na dobré úrovni.

Feminizace je vnímána jako žádoucí někteří ji vnímají dokonce jako výhodnější pro výkon práce v sociální organizaci. V sociálních organizacích pracují převážně ženy, a to i na vedoucích pozicích. Některé informanty problematika feminizace velmi zaskočila a nedokázali změny popsat. Objevuje se několik názorů od žen informantek, které uvádí, že pokud by byly muži, ucházely by se o vyšší vedoucí pozice, chtěly by více financí nebo prestiže. U klientů by měly více respektu a možná by se věnovaly jinému zaměstnání než v sociálních organizacích.

Feminizace v sociálních organizacích je přisuzována špatnému finančnímu ohodnocení. Ženy jsou v sociálních organizacích stále vnímány jako pečující, pomáhající a naplňující všechny znaky spojené s feminitou. Největší nedostatek mužů a charakteristik maskulinity chybí v přímé péči. Chybí mužský konstruktivní přístup.

Při „změně pohlaví“ by v souvislosti s výkonem pracovní role pravděpodobně nedošlo k výrazným změnám, protože většina informantů uvádí, že odpovědnost a povinnosti na dané pracovní pozici zůstávají stejné.

Zachovávání profesionálního vztahu mezi pracovním a klientem včetně udržování pracovního odstupů je dle většiny informantů možné. Profesionalita a odstup je ovlivněn praxí, odpočinkem, ale i kvalitou volného času. Někteří informanti uvádí, že profesionalita a odstup rozhodně možný není, protože vztah klienta a pracovníka není rovnoměrný, pracovník je vždy v osobním životě ovlivněn. Celkově k překračování hranic pravděpodobně dochází často. To představuje problém pro pracovníky, protože si odnášejí problémy svých klientů do osobních životů. Ve vztahu k WLB se můžeme na základě dat domnívat, že profesionální vztah a odstup, tak jak s ním pracují informanti, představuje předcházení WFC a FWC a přispívá k udržování WLB. Prevencí pro překračování hranic je komunikace a povídání si o klientech (v rámci dodržení ochrany osobních údajů).

Pomáhající profese je vnímána jako život obohacující záležitost, která ovlivňuje osobní život, přináší uspokojení a zásluhy. Přináší také citlivost k ostatním lidem. Je náročná pro neustálý kontakt s lidmi. Ve vztahu k WLB vyžaduje zvýšené množství volného času v osobním životě, který musí být věnován relaxaci a regeneraci sil. Za lepší pomáhající jsou stále stereotypně považovány ženy, zejména ty, které mají vlastní rodinu a děti. Pomáhající profese může být pro někoho velmi obohacující, ale nalezneme i jedince, kteří ji prožívají jako frustrující prvek v životě. Setkáváme se i s názorem, že pomáhající profese narušuje partnerské vztahy a vede k vysoké rozvodovosti.

DVO(3B): Jaké slad'ovací nástroje a prorodinná opatření používají sociální organizace a v jakém rozsahu vnímají supervizi a koncepci WLB jako prevenci negativních psychosociálních jevů?

Sociální organizace nejčastěji poskytují **benefity** v podobě různých příspěvků na stravu, dotovanou stranu nebo stravenky. Často se setkáváme s příspěvkem zaměstnavatele na penzijní připojištění a pracovní oděv. Vzdělání při zaměstnání a profesní růst přestává být vnímáno jako benefit. Supervizi jako benefit neuvádí žádný zaměstnanec. O možnosti čerpat benefity se zaměstnanci nejčastěji dozví od svého nadřízeného při osobním rozhovoru nebo na poradě anebo prostřednictvím různých sepsaných smluv (nejčastěji kolektivních).

Pro slad'ování osobního a pracovního života jsou poskytovány **flexibilní formy práce** – zkrácené úvazky, různé formy nadstandardního volna tj. benefity, které považují informantí z flexibilní formy práce (sick days, zdravotní volno nebo indispoziční volno), dohody o pracovní činnosti, práce pouze na ranní směny bez nočních, pozdější nástup do práce, směny pro ošetrovatelský personál, pružná pracovní doba, home-office. Zaměstnanci vnímají jako WLB benefit i řádnou dovolenou na zotavenou.

Pro zachování WLB zaměstnanců se nejčastěji organizace snaží o to, aby „vycházeli vstříc požadavkům pracovníků“. Konkrétně se jedná o výměny směn (PSS), čerpání dovolené a čerpání volna spojeného s náhlými a nepředvídatelnými situacemi. Mezi častý WLB nástroj patří supervize a školení.

Pro WLB jsou často upřednostňováni rodiči s malými dětmi, a to na úkor pracovního týmu. Ve většině dotazovaných organizací není toto upřednostnění smluvně a písemně ošetřeno, takže může způsobovat rozepře v pracovním týmu, které následně negativně působí na pracovní spokojenost i WLB.

Za velmi vhodný nástroj pro WLB považujeme najímání letních brigádníků, které umožní pracovníkům čerpat dovolenou v preferovaném termínu, a to bez ohledu na termíny dovolené ostatních spolupracovníků.

Prorodinná opatření se v sociálních organizacích odvíjí od zákonných norem. Pracovnice v přímé péči při oznámení těhotenství (ve většině případu) odchází ze zaměstnání. Nemohou pracovat na noční směny, ani pracovat např. s desinfekcí. Stejně je tomu u zdravotních sester. Těhotné zaměstnankyně jsou proškoleny v BOZP. Zaměstnankyně mimo přímou péči zůstávají dle svého uvážení a mají upravenou pracovní dobu. V některých zařízeních jsou vypracovány směrnice. Setkáváme se i se zařízením ve kterém je poskytována home-office práce. Často jsou zavedena opatření, která těhotnou zaměstnankyni podporují, ale negativně ovlivňují pracovní kolektiv.

Kontakt s rodiči na MD a RD je dle většiny informantů udržován, je zachována zákonná garance návratu na pracovní místo. Do kolektivu jsou rodiče zváni, aby se dostavili i s dítětem, probíhá pravidelná komunikace, jsou zváni na akce i večírky nebo alespoň do kanceláře a oběd. Dva informanti uvádí, že kontakt s rodiči udržován není.

Zařízení pro děti, které by se nacházelo přímo v budově a matka by měla možnost při výkonu práce dítě navštěvovat a kojit, je mezi vedoucími pracovníky podporováno, avšak ve většině zařízení by nebylo možné vybudovat, převážně kvůli nedostatku prostor. Dodáváme, že v některých zařízeních by došlo k narušení týmové spolupráce, kdyby měli v kolektivu kojící matku s dítětem v tomto zařízení. Někteří informanti se proti tomuto zařízení ohrazují, protože děti „si pořizujeme proto, abychom se o ně starali, a ne je někam odkládali.“ Radikálnější názory tohoto typu znemožňují možnost volby, protože zamezují vybudování těchto zařízení. Za překážku pro vybudování zařízení považujeme nedostatek prostorové kapacity a radikální názory, stavějící se proti této možnosti.

Pro rodiči s dětmi do 10 let je poskytována přednostní volba v rozpisu směn a přednostní výběr dovolené. V žádné z organizací není vypracována oficiální směrnice pro poskytování benefitů pro rodiče s malými dětmi do 10 let.

Supervize je v zařízeních realizována třikrát až šestkrát ročně, u dvou pracovníků je realizována dvanáctkrát ročně a další dvě zařízení ji realizují dle individuální nebo kolektivní potřeby zaměstnanců (až si o ni řeknou), v jednom zařízení uskutečňována není.

Supervize jsou realizovány jako interní i externí. Nejčastěji jsou skupinové. Supervize je vnímána jako možnost se supervizorem řešit vzniklé problémy na pracovišti. Její význam je připisován vyřešení problémů a nalezení vhodného způsobu komunikace mezi sebou navzájem.

V individuálním významu přináší uvolnění, klid, oddechnutí, zbavení se problémů, rozhovor s osobou, které se může jedinec svěřit. Pouze pro jednoho vedoucího pracovníka neznamena supervize nic a nic mu nepřináší.

Supervizi považují za významný nástroj pro vedoucí pracovníky, ale pro podřízené (PSS, řadové zdravotní sestry) není vhodným nástrojem, protože s ním neumí často neumí pracovat. Supervize potom nic nepřináší a někdy je podřízenými pracovníky vnímána jako „na zakázku“ ze strany vedení.

Vyjma jednoho informanta se všichni shodují na tom, že **supervize je účinným nástrojem pro zachování WLB**, protože způsobuje uvolnění a pomáhá vypořádat se s problémy, které narušují rovnováhu životních oblastí. Pomáhá vyrovnat se s tíživou situací, nabízí nový pohled a východiska a tím přispívá k rovnováze života.

WLB je vnímáno jako prevence pro negativní psychosociální jevy (se zaměřením na workoholismus a syndrom vyhoření), protože zachování koncepce upozorňuje jedince, aby neupřednostnil pracovní stránku života. WLB je podporováno dobrým vztahem s kolektivem, pozitivním přístupem a sebereflexí. Pokud nebude mít jedinec dostatek času pro relaxaci je blízko vyhoření, ztrácí WLB a obě sféry života na sebe začínají negativně působit. Jedinec musí být schopen říct si, že v pracovním životě „pro dnešek“ udělal dost a odchází do života osobního. WLB představuje ideální stav, kterého je možné dosáhnout snížením pracovního tlaku a zvýšením osobní motivace k pomáhající profesi.

ZÁVĚR

Cíle práce byly naplněny. Analyzovali jsme teoretické poznatky koncepce Work Life Balance při práci v sociálních organizacích a prostřednictvím výzkumu jsme objasnili strategie vedoucích pracovníků v sociálních organizacích směřující k zachování Work Life Balance.

Teoretická část práce představovala východiska pro empirickou část a vlastní výzkum. Dosáhli jsme stanovených cílů výzkumu a na základě získaných dat jsme zodpověděli výzkumné otázky.

V práci byly teoreticky popsány a empiricky ověřeny přístupy vedoucích pracovníků a sociálních organizací. Převážně jsme teoretická východiska potvrdili, ale nalezneme i data, která zcela teorii vyvrací např. při výzkumu konfliktu mezi prací a rodinou (WFC) zjišťujeme, že nemusí být vnímán pouze negativně, tak jak ho prezentuje teorie Work Life Balance.

Při našem výzkumném šetření jsme odhalili témata, která mohou složit jako náměty pro další výzkumy např. výzkum rozvodovosti pracovníků pomáhajících pracovníků a vztahy rozvodovosti a WLB, výzkum spokojenosti zaměstnanců a jejich vztah s WLB, psychická zátěž a její vztah k WLB, vztahy s orientační rodinou a jejich vliv na WLB apod.

Pevně věříme, že práce poslouží jako podnět pro další výzkumná šetření, podpoří zavádění koncepce Work Life Balance do teoretické i praktické činnosti managementu sociální práce a sociálních organizací.

Prezentovali jsme mnoho konkrétních návodů pro uplatňování sladovacích nástrojů pro specifickou politiku lidských zdrojů zaměřenou na Work Life Balance. Užití těchto nástrojů jsme podrobili výzkumu a přinesli jsme i hodnocení těchto nástrojů a konkrétní postoje zaměstnanců. Výzkum zobrazuje podrobný pohled do praxe sociálních organizací v souvislosti s Work Life Balance.

Sociální organizace by měli zavádět specifické sladovací nástroje, začít zavádět prorodinná opatření, ale především komunikovat se svými zaměstnanci, zjišťovat jejich potřeby a vytvářet jim pracovní prostředí „na míru“ a to v reálném rozsahu.

Věříme, že pro vedoucí zaměstnance, kteří mají zájem zvyšovat rovnováhu osobního a pracovního života svých podřízených, představuje tato práce konkrétní návod. Základem úspěchu je informovat, školit a rozšiřovat povědomí o problematice.

Vzhledem k tomu, že část teoretické i empirické části je věnována individuálním sladovacím strategiím, může být užitečná pro všechny (i pro ty, kteří pracují mimo sociální organizace), kteří chtějí zjistit více informací o efektivním sladování jednotlivých sfér života.

SEZNAM POUŽITÝCH ZKRATEK

AVČR	Akademie věd České republiky
CEE	Střední a východní Evropa (Central-Eastern Europe)
CFIB	Kanadská federace nezávislých podnikatelů (Canadian Federation of Independent Business)
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
DS	Domov pro seniory (§49, zákon č.108/2006 Sb.)
DOZP	Domov pro osoby se zdravotním postižením (§48, zákon č.108/2006 Sb.)
DVO	Dílčí výzkumná otázka
DZVR	Domov se zvláštním režimem (§50, zákon č.108/2006 Sb.)
EIGE	Evropský institut pro rovnost žen a mužů (European Institute for Gender Equality)
EWCS	Průzkum pracovních podmínek v Evropě (European Working Condition Surveys)
FFP	Politické prostředí příznivé pro rodinu (Family-friendly policy)
FWC	Konflikt rodina – práce (Family – Work Conflict)
CHB	Chráněné bydlení (§51, zákon č.108/2006 Sb.)

MD	Mateřská dovolená
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy
NNO	Nestátní nezisková organizace
OECD	Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (Organisation for Economic Co-operation and Development)
RD	Rodičovská dovolená
SAHD	Koncept podpory otcovství a otcovské péče (Stay at Home Dad)
TQM	Komplexní řízení kvality organizace (Total Quality Management)
WFC	Konflikt práce – rodina (Work – Family Conflict)
WLB	Koncept vyváženosti osobního a pracovního života (Work Life Balance)

SEZNAM POUŽITÝCH OBRÁZKŮ, GRAFŮ, SCHÉMAT A TABULEK

Obrázky

Obrázek 1 The Effective Scientist: Work-Life Balance by René Teresa Campbell (s. 6)

Grafy

Graf 1 Trend svateb a rozvodů v USA v letech 1950-2014 (s. 85)

Graf 2 Trend rozvodů v dalších vybraných zemích v letech 1980, 2002, 2006, 2010 (s. 86)

Graf 3 Narůst domácností nesezdaných párů v letech 1960-2014, USA (s. 86)

Graf 4 Diagram rovnováhy času (s. 91)

Graf 5 Naplnění pracovního dne průměrného Čecha (v hodinách) (s. 94)

Graf 6 Pozice české republiky vůči ostatním zemím dle kritéria bilance práce a života (s. 111)

Graf 7 Preference životních hodnot dotazovaných informantů (s. 223)

Schémata

Schéma 1 Historie vývoje Work Life Balance (s. 14)

Schéma 2 Formy stresu sociálního pracovníka dle Finemana (s. 45)

Schéma 3 Příklady osvědčených zdrojů hledání klidu a rovnováhy (s. 103)

Tabulky

- Tabulka 1 Průzkum EWCS 2010: Muži sdílející péči a výchovu vlastních dětí (v %) (s. 23)
- Tabulka 2 Průměrný měsíční počet příjemců rodičovského příspěvku za sledovaný rok (v tis.) (s. 27)
- Tabulka 3a Indikátory a specifické cíle sladování pracovního, soukromého a rodinného života v ČR. (s. 36)
- Tabulka 3b Indikátory a specifické cíle sladování pracovního, soukromého a rodinného života v ČR. (s. 37)
- Tabulka 4 Třídění zaměstnaneckých benefitů z hlediska důvodu poskytování (s. 58)
- Tabulka 5 Třídění zaměstnaneckých benefitů z cílové skupiny (s. 59)
- Tabulka 6 Třídění zaměstnaneckých benefitů z hlediska způsobu poskytování (s. 60)
- Tabulka 7 Věcné třídění zaměstnaneckých benefitů (s. 61)
- Tabulka 8 Okénko Johari vycházející z konceptu Irvina D. Yaloma (60. léta) (s. 74)
- Tabulka 9 Charakteristika informantů týmu A (s. 118)
- Tabulka 10 Charakteristika informantů týmu B (s. 119)
- Tabulka 11 Dílčí výzkumné cíle a dílčí výzkumné otázky (ČÁST A) (s. 126)
- Tabulka 12 Dílčí výzkumné cíle a dílčí výzkumné otázky (ČÁST B) (s. 127)
- Tabulka 13 Základní charakteristika informantů (s. 132)
- Tabulka 14 Seskupení informantů dle pracovní pozice (s. 133)

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ

Legislativa

1. ČESKÁ REPUBLIKA. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, v platném znění. Ze dne [2006-03-14]. In: Sběrka zákonů, [2006-03-31].
2. EVROPSKÁ KOMISE. *Sdělení EK : EVROPA 2020 : Strategie pro inteligentní a udržitelný růst podporující začlenění*. Evropská komise : 2010. 34 s. [online]. [cit. 2018-10-24]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/evropske-politiky/strategie-evropa-2020/Evropa_2020_cz_Sdeleni_EK.pdf>
3. EVROPSKÁ KOMISE. *Sdělení EK : Strategie pro rovnost žen a mužů 2010–2015*. Evropská komise : 2011. [online]. [cit. 2018-10-24]. Dostupné z: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/?uri=LEGISSUM%3Aem0037>>
4. ÚŘAD VLÁDY ČR. *Vládní strategie pro rovnost žen a mužů v České republice na léta 2014-2020*. Úřad vlády ČR : 2014. 31 s. [online]. [cit. 2018-10-24]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/assets/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/Projekt_Optimalizace/Strategie-pro-rovnost-zen-a-muzu-v-CR-na-leta-2014-2020.pdf>

Literatura a zdroje

1. ARMSTRONG, Michael. *Personální management*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 1999. 968 s. ISBN 80-7169-614-5.
2. ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 8. vyd. Praha : Grada Publishing, 2002. 856 s. ISBN 80-247-0469-2.
3. ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. 13. vyd. Praha : Grada Publishing, 2015. 928 s. ISBN 978-80-247-5258-7.

4. BARMES, Lizzie. *Bullying and Behavioural Conflict at Work : The Duality of Individual Rights*. First edition. Oxford : Oxford University Press, 2016. 280 s. ISBN 978-0-19-969137-1.
5. BEDRNOVÁ, Eva a Daniela PAUKNEROVÁ; aj. *Management osobního rozvoje : Duševní hygiena, sebeřízení a efektivní životní styl*. 2. vyd. Praha : Management Press, 2015. 413 s. ISBN 978-80-7261-381-6.
6. BENEŠOVÁ, Jana; Jan MYŠÁK a Zuzana RENGEROVÁ; aj. *(S)ladíme s Kašparem : Příklady vstřícných firemních opatření*. 1. vyd. Liberec : Centrum Kašpar, 2013. 32 s. ISBN 978-80-905552-2-8.
7. BOHÁČOVÁ, Kateřina. *People are the most valuable asset you have: family-friendly provisions in companies*. 1. edition. Praha : APERIO - Healthy Parenting Association, 2012. 138 s. ISBN 978-80-904301-2-9.
8. BRANHAM, Leigh. *7 skrytých důvodů, proč zaměstnanci odcházejí z firem*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2009. 250 s. ISBN 978-80-247-2903-9.
9. BRANNON, Linda. *Gender : psychological perspectives*. Seventh edition. New York : Routledge, Taylor & Francis Group, 2017. 539 s. ISBN 978-1-138-18234-9.
10. CENTRUM KOMUNITNÍ PRÁCE ÚSTÍ NAD LABEM. *HESTIA 2 - Podpora realizace partnerství k rodinné politice na místní a regionální úrovni a procesů komunitního plánování v oblasti sladování pracovního a rodinného života*. Ústí nad Labem : CKP, 2009. 18 s.
11. CLAPHAM, Andrew. *Human Rights : A Very Short Introduction*. Second edition. New York, NYU: Oxford University Press, 2015. 197 s. ISBN 978-0-19-870616-8.
12. CORSARO, William A. *The Sociology of Childhood*. Fourth edition. Los Angeles : Sage, 2015. 439 s. ISBN 78-1-4522-0544-1.

13. CRESPI, Isabella a Elisabetta RUSPINI. *Balancing work and family in a changing society: the fathers' perspective*. First edition. Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2016. 229 s. ISBN 978-1-137-59527-0.
14. CRABB, Lawrence. *Osobnost člověka : její potřeby a cesty k jejich naplnění*. 1. vyd. Praha : Návrat domů, 1995. 174 s. ISBN 80-85495-36-8.
15. DELIVRÉ, François. *Bud'te pány svého času*. 1. vyd. Praha : Portál, 2002. 175 s. ISBN 80-7178-577-6.
16. DÜRRSCHMIDT, Jörg a Graham TAYLOR. *Globalization, Modernity & social change: Hotspots of Transition*. First edition. Basingstoke : Palgrave Macmillan, 2007. 196 s. ISBN 978-0-333-97158-1.
17. ELICHOVÁ, Markéta. *Sociální práce : aktuální otázky*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2017. 264 s. ISBN 978-80-271-0080-4.
18. FAYOL, Henri. *Organisace a řízení II. : Zásady správy všeobecné a správy podniků*. 1. vyd. Praha : Orbis, 1931. 158 s.
19. FERGUSON, Susan J. *Mapping the social landscape: readings in sociology*. Eighth edition. Los Angeles : SAGE, 2018. 688 s. ISBN 978-1-5063-6828-3
20. FRANKL, Viktor Emil. *Lékařská péče o duši : základy logoterapie a existenciální analýzy*. Brno : Cesta, 1996. 237 s. ISBN 80-85319-50-0.
21. GÉRINGOVÁ, Jitka. *Pomáhající profese – tvořivé zacházení s odvrácenou stranou*. 1. vyd. Praha : TRITON, 2011. 198 s. ISBN 978-80-7387-394-3.
22. GULOVÁ, Lenka. *Sociální práce : Pro pedagogické obory*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2011. 208 s. ISBN 978-80-247-3379-1.
23. HAWKINS, Peter a Robin SHOHET. *Supervize v pomáhajících profesích*. 2. vyd. Praha : Portál, 2016. 208 s. ISBN 978-80-262-0987-4.

24. HAYES, Nicky. *Psychologie týmové spolupráce*. 1. vyd. Praha : Portál, 2005. 192 s. ISBN 80-7178-983-6.
25. HEJDUK, Radim; Kateřina SMEJKALOVÁ a Vladimír ŠPIDLA. *Budoucnost práce : Oranžová kniha Masarykovy demokratické akademie*. Diskuzní materiály k budoucnosti české i evropské společnosti 1. Praha : Masarykova demokratická akademie, 2017. 21 s. ISBN 978-80-87348-29-1.
26. HELUS, Zdeněk. *Psychologie pro střední školy*. 1 vyd. Praha : FORTUNA, 1995. 120 s. ISBN 80-7168-245-4.
27. HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum : základní teorie, metody a aplikace*. 3. vyd. Praha : Portál, 2008. 408 s. ISBN 978-80-262-0219-6.
28. IKEDA, Daisaku. *A renaissance of hope and harmony*. First edition. Soka : Soka Gakkai International, 1992. 34 s.
29. JANDOVÁ, Soňa; Piotr OLESNIEWICZ a Tomáš DOHNAL. *Vybrané aspekty rekreologie*. 1. vyd. Liberec : TUL, 2014. 104 s. ISBN 978-80-7494-168-9.
30. JUNG, Carl Gustav. *Výbor z díla. 2, Archetypy a nevědomí*. 1. vyd. Brno : Nakladatelství Tomáše Janečka, 1997. 437 s. ISBN 80-85880-16-4.
31. KASTNERNOVÁ, Markéta. *Poradce zdravého životního stylu*. 1. vyd. České Budějovice : Nová Forma, 2012. 378 s. ISBN 978-80-7453-250-4.
32. KLEVETOVÁ, Dana. *Nalézání osobní rovnováhy v pomáhajících profesích*. 1. vyd. Praha : Ladislava Rotšeidlová - AROK, 2017. 176 s. ISBN 978-80-906465-1-3.
33. KOLAJOVÁ, Lenka. *Týmová spolupráce : Jak efektivně vést tým pro dosažení nejlepších výsledků*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2006. 112 s. ISBN 80-247-1746-6.

34. KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese*. 6. vyd. Praha : Portál, 2011. 152 s. ISBN 978-80-7367-922-4.
35. KRÜGER, Wolfgang. *Vedení týmů : Jak sestavit, organizovat a povzbuzovat pracovní tým*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2004. 112 s. ISBN 80-247-0780-2.
36. KUNDRA, Lucie. *Legislativní možnosti podpory aktivního otcovství*. Praha : Otevřená společnost - Cetnum ProEquality, 2009. ISBN 978-80-87110-14-0.
37. LAHNEROVÁ, Dagmar. *Asertivita pro manažery : Jak využít pozitiva asertivní komunikace k dosažení svých cílů*. 2. vyd. Praha : Grada Publishing, 2012. 192 s. ISBN 978-80-247-4406-3.
38. LYONS, Pat a Rita KINDLEROVÁ; eds. *Contemporary Czech Society*. First edition. Prague : Institute of Sociology of the Czech Academy of Sciences, 2016. 551 s. ISBN 978-80-7330-299-3.
39. MAHROVÁ, Gabriela a Martina VENGLÁŘOVÁ; aj. *Sociální práce s lidmi s duševním onemocněním*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2008. 176 s. ISBN 978-80-247-2138-5.
40. MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Rodina a práce – jak je sladit a nezbláznit se*. 1. vyd. Praha : Portál, 2009. 160 s. ISBN 978-80-7367-615-5.
41. MAROUŠKOVÁ, Iva a Martin SEITL. *Pracovní zátěž, životní spokojenost a work-life balance zaměstnanců přímé péče v domovech pro seniory v jižních Čechách a Praze. Sociální práce : Sociální práce a nezaměstnaní*. Brno : Asociace vzdělavatelů v sociální práci, 2014, (1), roč. 14. ISSN 1213-6204.
42. MAŘÍKOVÁ, Hana; Estelle HUCHET; Lenka FORMÁNKOVÁ a Alena KRÍŽKOVÁ. *Women in management of small enterprises: co-inspiration between social and conventional enterprises to promote equal access to decision-making positions in six European countries: comparative study*. First edition. Prague: Institute of Sociology CAS, 2016. 104 s. ISBN 978-2-930530-44-4.

43. MATOUŠEK, Oldřich; aj. *Encyklopedie sociální práce*. 1. vyd. Praha : Portál, 2013. 576 s. ISBN 978-80-262-0366-7.
44. MPSV. *Slovník sociálního zabezpečení 2015*. 1. vyd. Praha : MPSV, 2015. 130 s. ISBN 978-80-7421-114-0.
45. NAKONEČNÝ, Milan. *Sociální psychologie organizace*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2005. 228 s. ISBN 80-247-0577-X.
46. NEDĚLOVÁ, Karolina; aj. *Rodina v profesním životě ženy : Modely rodiny podporující profesní dráhu ženy*. 1. vyd. Praha : Prostor pro rodinu, z. ú., 2016. 85 s. ISBN 978-80-260-9524-8.
47. NĚMEC, Otakar. *Typy prorodinné personální politiky -WLB, FFP*. Svět práce a kvalita života v globalizované ekonomice : Sborník z mezinárodní konference. Díl II. Praha : Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007. ISBN 978-80-86973-45-6.
48. OČENÁŠKOVÁ, Veronika. *Ženy v akademických povoláních: osobní a profesní spokojenost*. Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, 2015. Monografie. 152 s. ISBN 978-80-244-4793-3.
49. OECD. *How's Life? 2017 : Measuring Well-being*. France : OECD, 2017. 340 s. ISSN 2308-9660.
50. PLAMÍNEK, Jiří. *Sebeřízení : Praktický atlas managementu cílů, času a stresu*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2004. 184 s. ISBN 80-247-0671-7.
51. PLAŇAVA, Ivo. *Průvodce mezilidskou komunikací : přístupy - dovednosti - poruchy*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2005. 146 s. ISBN 80-247-0858-2.
52. POKORNÁ, Marie. *Problematika týmové spolupráce pracovníků v sociálních organizacích*. Bakalářská práce. Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, Pedagogická fakulta, 2017. Vedoucí práce: Pitnerová Dagmar. 82 s.

53. POLÁK, Petr; Lenka KVASNICOVÁ a Iva TICHÁ. *Sladování soukromého a pracovního života: sborník z mezinárodní konference*. Brno : Kancelář veřejného ochránce práv, 2015. 128 s. ISBN 978-80-87949-05-4.
54. SEIWERT, J. Lothart a Brian TRACY. *Jak sladit práci a osobní život : a udržet si tělesnou i duševní pohodu*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2011. 168 s. ISBN 978-80-247-4021-8.
55. SLAVÍČKOVÁ, Pavla. *Ženy-podnikatelky v minulosti a současnosti*. Praha : NLN, Nakladatelství Lidové noviny, 2016. 292 s. ISBN 978-80-7422-508-6.
56. SOKAČOVÁ, Linda a Jitka KOLÁŘOVÁ. *Slabikář inovativních nástrojů pro sladování osobního a pracovního života: Work-Life Balance : Hestia 2 - podpora realizace partnerství k rodinné politice na místní a regionální úrovni a procesů komunitního plánování v oblasti sladování pracovního a rodinného života : manuál projektu*. Ústí nad Labem : Centrum komunitní práce, 2010. 99 s. ISBN 978-80-254-8038-0.
57. STRNAD, Michael a Vít SKÁLA. *Náměty konkrétních opatření na podporu rovných příležitostí a sladování pracovního a rodinného života pro firmy*. Ostrava : Ethics, 2013. 36 s. ISBN 978-80-87459-07-2.
58. ŠERÁK, Michal. *Zájmové vzdělávání dospělých*. 1. vyd. Praha : Portál, 2009. 208 s. ISBN 978-80-7367-551-6.
59. ŠMÍDOVÁ, Iva. *Pečovatelská otcovství : zkušenosti a genderové vztahy*. Brno : FSS MU, IVRIS papers, 2008. 90 s. ISBN 978-80-7399-406-8.
60. ŠVARŤÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ; aj. *Učební materiály pro kvalitativní výzkum v pedagogice*. 1. vyd. Brno : Masarykova Univerzita, 2007. 175 s. ISBN 978-80-210-4359-6.
61. THOMSON, Rosemary. *Řízení lidí : Managing people*. 1. vyd. Praha : ASPI Wolters Kluwer, 2007. 249 s. ISBN 978-80-7357-267-9.

62. ÚLEHLA, Ivan. *Umění pomáhat*. 2. vyd. Praha : SLON, 2007. 128 s. ISBN 978-80-86429-36-6.
63. VÁŽANSKÝ, Mojmir. *Volný čas a pedagogika zážitku*. Brno : Masarykova Univerzita, 1992. 64 s. ISBN 80-210-0428-2.
64. WATSON, Tony. *Sociology, work and organisation*. Seventh edition. London : Routledge, Taylor & Francis Group, 2017. 479 s. ISBN 978-1-138-94181-6.
65. WEIHRICH, Heinz a Harold KOONTZ. *Management*. 1. vyd. Praha : Victoria Publishing, 1993. 659 s. ISBN 80-85605-45-7
-

Online zdroje

1. BALOUNOVÁ, Adéla. *Work–life balance v českém pracovním právu*. Diplomová práce. Olomouc : Univerzita Palackého v Olomouci, Právnická fakulta, 2016. Vedoucí práce: Šimečková Eva. 47 s. [online]. [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: <http://theses.cz/id/libtvs/DIPLOMOV_PRCE_ADLA_BALOUNOV.docx>
2. BERGMANN, Nadja; Christian SCAMBOR a Elli SCAMBOR. *Bewegung im Geschlechterverhältnis? : Zur Rolle der Männer in Österreich im europäischen Vergleich*. Wien : LIT Verlag, 2014. 229 s. ISBN 978-3-643-50539-2. [online]. [cit. 2018-09-26]. Dostupné z: <<https://books.google.cz/books?id=ShCSAwAAQBAJ&pg=PA45&dq=Bewegung+im+Geschlechterverh%C3%A4ltnis?&hl=cs&sa=X&ved=0ahUKEwiIscya-t7eAhXpkYsKHQzYB40Q6AEIKTAA>>
3. BIČÁKOVÁ, Olga. *Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání?*. MPSV, Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. [2008-10-20]. [online]. [cit. 2018-11-10]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/cs/5793>>

4. BURDA, Petr. *Viktor E. Frankl: Homo Patiens*. Teologické texty : Časopis pro teoretické a praktické otázky teologie. Praha : 2006, (4). ISSN 0862-6944. [online]. [cit. 2018-11-10]. Dostupné z: <<https://www.teologicketexty.cz/casopis/2006-4/Viktor-E-Frankl-Homo-Patiens.html>>
5. CAMPBELL, René. *The Effective Scientist : Work-Life Balance*. © 2018. [online]. Zdroj obrázku č. 1. [použito 2018-11-19]. Dostupné z: <<https://www.renecampbellart.com/professional/lwy34zs5k5zzusr9515wl91si794rg>>
6. CELOSTNÍ PSYCHOSOMATIKA DR. RUEDIGERA DAHLKE. *Dr. Ruediger Dahlke*. © 2019. [online]. [cit. 2019-02-04]. Dostupné z: <<https://www.dahlke.cz/o-autorovi>>
7. ČAPEK, Daniel. *Zaměstnanecské výhody formou poukázek*. [2005-10-06]. Mzdy a personalistika v praxi, 2005, 10. ISSN 1212-7140 [online]. [cit. 2018-11-06]. Dostupné z: <<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1248v1224-zamestnancke-vyhody-formou-poukazek/>>
8. ČECHOVÁ, Tereza. *Faktory ovlivňující sladění rodinného a pracovního života rodičů osob s mentální retardací*. Diplomová práce. Brno : Masarykova Univerzita, Fakulta sociálních studií, 2014. Vedoucí práce: Sirovátka Tomáš. 87 s. [online]. [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: <<http://theses.cz/id/s8sul1/metadataTheses.xml>>
9. ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. *Aktuální populační vývoj v kostce*. © 2018. [online]. [cit. 2018-12-06]. Dostupné z: <<https://www.czso.cz/csu/czso/aktualni-populacni-vyvoj-v-kostce>>
10. ČSSZ. *Péči o blízké je možné „vyměnit“ za práci, do nároku na důchod se započítá*. [2016-07-18]. [online]. [cit. 2018-12-01]. Dostupné z: <<https://www.cssz.cz/cz/o-cssz/informace/media/tiskove-zpravy/tiskove-zpravy-2016/2016-07-18-peci-o-blizke-je-mozne-vymenit-za-praci-do-naroku-na-duchod-se-zapocita.htm>>

11. ČSSZ. *Projekty realizované v ČSSZ s podporou EU : Dětská skupina*. © 2018.
[online]. [cit. 2018-11-19]. Dostupné z:
<https://www.cssz.cz/NR/rdonlyres/5B8401EE-FC18-4127-800C-0837878E00C4/21849/Informace_o_projektu_DS_CSSZ.pdf>
12. GŘUŇDĚLOVÁ, Barbora. *Slad'ování rodinného a pracovního života klientek a klientů sociální práce genderovou perspektivou sociálních pracovníků a pracovníků*. Diplomová práce. Brno : Masarykova Univerzita, Fakulta sociálních studií, 2013.
Vedoucí práce: Plasová Blanka. 88 s. [online]. [cit. 2018-03-26]. Dostupné z:
<<http://theses.cz/id/bm9jrh/metadataTheses.xml>>
13. HANZL, Daniel. *Metody a techniky sociálního výzkumu*. Jihlava : VŠP, 2014.
[online]. [cit. 2019-02-01]. Dostupné z: <<http://www.vspj.cz/ISBN/Opory%20-%20V%C5%A0PJ/Metody%20a%20techniky%20socialniho%20vyzkumu%20-%20Daniel%20Hanzl.pdf>>
14. HÁVOVÁ, Barbora. *Slad'ování soukromého a pracovního života v kontextu prosazování genderové rovnosti*. Bakalářská práce. Brno : Masarykova Univerzita, Fakulta sociálních studií, 2013. Vedoucí práce: Kampichler Martina. 40 s. [online]. [cit. 2018-03-26]. Dostupné z:
<https://is.muni.cz/th/yh91f/Havova_bakalarska_prace.docx>
15. JURAČKOVÁ, Ludmila. *Work-life Balance – Harmonizace pracovního a osobního života*. Diplomová práce. Brno : Masarykova Univerzita, Fakulta sociálních studií, 2015. Vedoucí práce: Buchtová Šmajsová Božena. 87 s. [online]. [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/krxiq/DP-WLB_final.pdf>
16. KACZOR, Michal. *Psychohygienu sociálního pracovníka*. Diplomová práce. České Budějovice : Jihočeská Univerzita v Českých Budějovicích, Teologická fakulta, 2016. Vedoucí práce: Elichová Markéta. 110 s. [online]. [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: <http://theses.cz/id/68ly4r/psychohygienu_socialniho_pracovnika_michal_kaczor_2016.pdf>

17. KMOŠEK, Petr. *Pracujete na své smrti? : Když vás práce dokáže zabít*. [2018-06-04]. [online]. [cit. 2018-11-27]. Dostupné z:
<<https://www.kmosek.com/workoholismus-workholismus-nemoc/>>
18. KUCHAROVÁ, Věra a Kristýna PEYCHLOVÁ. *Výzkum zájmů rodičů o motivační otcovskou dovolenou*. Praha : Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2015. [online]. [cit. 2018-12-01]. Dostupné z:
<https://www.mpsv.cz/files/clanky/32156/Otcovska_dovolena.pdf>
19. KRÍŽKOVÁ, Alena; Marta VOHLÍDALOVÁ; Kristýna POSPÍŠILOVÁ a Hana MARŠÍKOVÁ. *Aktuální rozdíly v odměňování žen a mužů v ČR : Hlubková analýza statistik a mezinárodní srovnání*. Evropská unie, Evropský sociální fond, Operační program Zaměstnanost. Studie k projektu: Rovnost žen a mužů na trhu práce se zaměřením na (ne)rovné odměňování žen a mužů. MPSV, 2017. [online]. [cit. 2018-09-23]. Dostupné z:
<https://www.mpsv.cz/files/clanky/25032/MPSV_rovna_odmena_studie_Aktualni_rozdily_v_odmenovani_zen_a_mužu_CELA.pdf>
20. KUBÁLKOVÁ, Petra. *Jak se žije otcům v Čechách*. APERIO, Společnost pro zdravé rodičovství, [2012-11-13]. [online]. [cit. 2018-09-23].
Dostupné z: <<http://www.aperio.cz/449/jak-se-zije-otcum-v-cechach>>
21. MARHONSOVÁ, Lucie. *Harmonizace práce a rodiny cizinců zaměstnaných v České republice*. Diplomová práce. Brno : Masarykova Univerzita, Fakulta sociálních studií, 2013. Vedoucí práce: Plasová Blanka. 86 s. [online]. [cit. 2018-03-26]. Dostupné z:
<<http://theses.cz/id/zsd0uq/metadataTheses.xml>>
22. MÉHEŠOVÁ, Denisa. *Work-life balance benefits poskytované podnikom vedúce k pracovnej spokojnosti*. Diplomová práce. Brno : Masarykova Univerzita, Filozofická fakulta, 2017. Vedoucí práce: Novotný Petr. 73 s. [online]. [cit. 2018-03-26].
Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/erimx/Mehesova_DP_finalx.pdf>
23. MPSV. *Pro snazší sladění pracovního a rodinného života*. [2011-11-14]. [online]. [cit. 2018-11-05]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/cs/11720>>

24. MPSV. *Projekt Audit rodina & zaměstnání*. [2017-02-20]. [online]. [cit. 2018-12-01].
Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/cs/11477>>
25. MPSV. *Rodina & Gender*. 2017. č. 4/2017. [online]. [cit. 2018-12-01]. Dostupné z:
<https://www.mpsv.cz/files/clanky/30876/zpravodaj_cervenec_2017.pdf>
26. MPSV. *Počet příjemců rodičovského příspěvku podle pohlaví*. [2018-03-13]. [online].
[cit. 2019-01-05]. Dostupné z: <<https://www.mpsv.cz/cs/10543>>
27. MŠMT. *Ostatní dokumenty VaVaI*. [online]. [cit. 2019-01-05]. Dostupné z:
<<http://www.msmt.cz/vyzkum-a-vyvoj/ostatni-dokumenty-msmt-k-vav>>
28. NÁDENÍČKOVÁ, Šárka. *Problematika harmonizace pracovního a rodinného života Mezinárodní komparace – Česká republika a Finsko*. Diplomová práce. Brno : Masaryková Univerzita, Fakulta sociálních studií, 2013. Vedoucí práce: Winkler Jiří. 71 s. [online]. [cit. 2018-03-26]. Dostupné z:
<https://is.muni.cz/th/bf925/Nadenickova_Sarka-Diplomova_prace.docx>
29. NESTÁVAL, František a Ivana KŘIŽANOVÁ; aj. *Metodika slad'ování pracovního a rodinného života pro potřeby zaměstnavatelů ve státní správě a samosprávě*. Projekt Inovace při slad'ování osobního a rodinného života, MPO, 2015. [online]. [cit. 2018-11-01]. Dostupné z: <www.sikulove-mpo.cz/download/10/>
30. OECD. *How's Life? 2017 : Czech Republic*. © 2018. [online]. [cit. 2018-03-26].
Dostupné z: <<http://www.oecdbetterlifeindex.org/countries/czech-republic/>>
31. OECD I LIBRARY. *How's Life?*. © 2018. [online]. [cit. 2018-03-26]. Dostupné z:
<https://www.oecd-ilibrary.org/economics/how-s-life_23089679>
32. PAVLOVIČOVÁ, Šárka. *Harmonizace pracovní a soukromé sféry života z pohledu zaměstnanců*. Diplomová práce. Brno : Masarykova Univerzita, Fakulta sociálních studií, 2018. Vedoucí práce: Zelenková Iveta. 70 s. [online]. [cit. 2018-03-26].
Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/w6ngn/Diplomova_prace_final.pdf>

33. POLENKOVÁ, Helena. *Faktory podporující pracovní spokojenost zaměstnanců ve vybrané neziskové organizaci*. Diplomová práce. Brno : Masarykova Univerzita, Fakulta sociálních studií, 2014. Vedoucí práce: Hora Ondřej. 62 s. [online]. [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/ko349/diplomova_prace_spokojenost_Polenkova_FIN.odt>
34. PROTHEA ADVISORY. *Co je wellbeing?*. Prothea : Profesionální průvodce lidí. Prothea Blog. [2014-10-01]. [online]. [cit. 2018-04-25]. Dostupné z: <<http://prothea.cz/blog/co-je-wellbeing/>>
35. PRŮCHA, Jan a Roman ŠVARŤÍČEK. *Etický kodex české pedagogické vědy a výzkumu*. Pedagogická orientace, roč. 2009, č. 2. [online]. [cit. 2019-01-05]. Dostupné z: <<https://journals.muni.cz/pedor/article/view/1225/934>>
36. ROY, Gargi. *Impact of Mobile Communication Technology on The Work Life Balance of Working Women - A Review Of Discourses*. [2016-05-01]. [online]. [cit. 2018-03-29]. Dostupné z: <<https://www.questia.com/read/1P3-3994232821/impact-of-mobile-communication-technology-on-the-work>>
37. SELINGEROVÁ, Romana. *Harmonizace pracovního a rodinného života žen na manažerských pozicích*. Diplomová práce. Brno : Masarykova Univerzita, Fakulta sociálních studií, 2016. Vedoucí práce: Winkler Jiří. 87 s. [online]. [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/pfib5/Selingerova_Romana_Plny_text_prace.docx>
38. SCHONARD, Martina. *Rovnost žen a mužů*. Fakta a čísla o Evropské Unii : Evropský parlament. [2018-04-01]. [online]. [cit. 2018-09-06]. Dostupné z: <<http://www.europarl.europa.eu/factsheets/cs/sheet/59/rovnost-zen-a-muzu>>
39. SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR. *Women and Social Citizenship in Czech Society: Continuity and Change*. © 2017. [online]. [cit. 2018-03-28]. Dostupné z: <<https://www.soc.cas.cz/publikace/women-and-social-citizenship-czech-society-continuity-and-change>>

40. SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR. *Sociologická encyklopedie : Pilotáž*. [2018-11-10]. [online]. [cit. 2019-01-28]. Dostupné z:
<<https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Pilot%C3%A1%C5%BE>>
41. STEWART, Henry. *Great Workplaces lead to Commercial Success: The Evidence*. Happy@work. [2010-01-21]. [online]. [cit. 2018-03-26]. Dostupné z:
<<http://happyworkplace.blogspot.cz/2010/01/great-workplaces-lead-to-commercial.html>>
42. STRAPINOVÁ, Gita. *Postoje managementu k harmonizaci práce a rodiny ve vybraných výrobních podnicích v Jihomoravském kraji pohledem personalistů*. Diplomová práce. Brno : Masarykova Univerzita, Fakulta sociálních studií, 2014. Vedoucí práce: Suchanec Miroslav. 90 s. Dostupné z:
<https://is.muni.cz/th/kf48a/DP_Gita_Strapinova_final.doc>
43. STŘELEČEK, Jan a Martin SEITL. *Work-life balance u pedagogů základních škol ve světle teorie vztahové vazby*. Psychologický výzkum ve vybraných oblastech pedagogické a klinické psychologie II : Psychologie a její kontexty. [online]. [cit. 2018-03-27].
Dostupné z: <https://www.researchgate.net/profile/Jan_Strelec/publication/321906720_Work-life_balance_u_pedagogu_zakladnich_skol_ve_svetle_teorie_vztahove_vazby/links/5a38f701a6fdccdd41fefe3e/Work-life-balance-u-pedagogu-zakladnich-skol-ve-svetle-teorie-vztahove-vazby.pdf>
44. ŠKORNIČKOVÁ, Eva. *Co je GDPR?*. GDPR.cz. © 2019. [online]. [cit. 2019-01-05].
Dostupné z: <<https://www.gdpr.cz/gdpr/>>
45. URBAN, Jan. *Zaměstnanecké výhody, jejich cíle a efektivita*. [2005-10-06]. Mzdy a personalistika v praxi roč. 2005, č. 10. [online]. [cit. 2018-11-06]. Dostupné z:
<<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d1246v1222-zamestnanecke-vyhody-jejich-cile-a-efektivita/>>

46. VALENTOVÁ, Šárka. *Harmonizace rodiny a zaměstnání v organizaci neziskového sektoru*. Diplomová práce. Brno : Masarykova Univerzita, Fakulta sociálních studií, 2017. Vedoucí práce: Sirovátka Tomáš. 95 s. [online]. [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: <<http://theses.cz/id/fjqw38/metadataTheses.xml>>
47. VAŇKOVÁ, Adéla. *Postoje zaměstnavatelů k potřebám harmonizace práce a rodiny svých zaměstnanců a navrhovaná opatření*. Diplomová práce. Brno : Masarykova Univerzita, Fakulta sociálních studií, 2009. Vedoucí práce: Bartáková Tomešová Helena. 72 s. [online]. [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/qcnzd/vankova_magisterska_diplomova_prace.pdf>
48. VOZDECKÁ, Marie. *Harmonizace rodiny a práce pečovatelek ve velkém a malém městě*. Diplomová práce. Brno : Masarykova Univerzita, Fakulta sociálních studií, 2017. Vedoucí práce: Winkler Jiří. 78 s. [online]. [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: <https://is.muni.cz/th/b4aww/Vozdecka_DP.doc>
49. WARREN, Tracey. *Work-life balance/imbalance: The dominance of the middle class and the neglect of the working class*. 2015. [online]. [cit. 2018-03-29]. Dostupné z: <<http://eprints.nottingham.ac.uk/30660/6/Warren%2C%20T.%20Work-life%20balance.pdf>>
-
50. *Co znamená Work-life Balance*. Pracenaďalku.cz. © 2016. [online]. [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: <<https://www.pracenaďalku.cz/Default.aspx?TabId=64>>
51. *Jak sladit práci a osobní život*. Grada Publishing. © 2017. [online]. [cit. 2018-03-26]. Dostupné z: <<https://www.grada.cz/jak-sladit-praci-a-osobni-zivot-6955/>>
52. *Hawthorne Studies*. Analytictech. © 2018. [online]. [cit. 2018-03-28]. Dostupné z: <http://www.analytictech.com/mb021/handouts/bank_wiring.htm>
53. *Work-life balance*. © 2016. [online]. [zdroj schématu č.1]. [převzato 2018-09-20]. Dostupné z: <<https://www.pracenaďalku.cz/work-life-balance>>

SEZNAM PŘÍLOH

- Příloha č. 1** Jak se žije otcům v Čechách (Petra Kubálková)
- Příloha č. 2** Země OECD dle indexu kvality života
- Příloha č. 3** Transkripce

PŘÍLOHY

Příloha č. 1

Jak se žije otcům v Čechách (Petra Kubálková)

KUBÁLKOVÁ, Petra. *Jak se žije otcům v Čechách*. APERIO, Společnost pro zdravé rodičovství, [2012-11-13]. [online]. [cit. 2018-09-23].

Dostupné z: <<http://www.aperio.cz/449/jak-se-zije-otcum-v-cechach>>

Projekt "Podpora sladování pracovního a rodinného života" byl podpořen v rámci operačního programu, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem.

Projekt CZ.1.04/5.1.01/51.00027

*Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost
(podrobné informace na www.esfcr.cz)*

ROZHOVOR S DVĚMA „AKTIVNÍMI“ OTCI, KTERÍ SE PLNĚ ZAPOJILI DO PÉČE O DĚTI VÍCE, NEŽ JE OBVYKLÉ.

Autorka: PETRA KUBÁLKOVÁ

(Text převzat v plném znění)

„Peter K. otec 5 dětí, dvě jsou už dospělé a tři mladšího školního věku. Pracuje ve výzkumu a výuce na vysoké škole na Univerzitě Karlově jako částicový fyzik – experimentátor. Několikrát byl s celou rodinou na dlouhodobých pobytech v zahraničí, kde si roli otce užil víc než doma.

Jiří H., otec 3 dětí, předškolního a mladšího školního věku. Je ředitelem a spoluvůrcem zážitkové výukové metody používané v jazykové škole Archimedes Language Academy, která byla založena v roce 2010 v Praze a od té doby počet studentů i lektorů roste, a to po celé České republice.

Kdy jste začali pečovat o děti více, než je běžné v české společnosti, tedy převzali větší část nebo hlavní roli rodiče v péči o potomky? Kolik bylo dětem a jak situace vznikla? Byla to dohoda nebo přirozená věc, která se „jenom“ přihodila?

Peter K. Hlavně nemyslím, že jsem převzal HLAVNÍ roli. Starám se o děti, jak umím (nebo neumím) a myslím si, že bych mohl víc. Naše dohoda s manželkou je věc permanentně se ladící podle mnoha okolností. Její roli přebírám asi hlavně v její nepřítomnosti, kdy mě děti vezmou „víc na milost“ a vlastně jim nic jiného nezbyvá. Nic jsme neplánovali, žádné dělení rolí jsme nedělali. Manželka je stále víc matka, já jsem tvrdší a asi občas na děti náročnější. V její nepřítomnosti jsem ovšem mazlivější a děti to akceptují.

Jiří H. Na rodičovské dovolené jsem byl rok a půl a staral jsem se o syna (rok a půl) a dceru (tři čtvrtě roku). A jak to vzniklo? Ani nevím, vyplynulo to zcela přirozeně, manželka se chtěla vrátit dřív do práce a já se rozhodl, že zůstanu doma s dětmi. V průběhu rodičovské mé ženy se postupně ukazovalo, že manželčina práce je poměrně zajímavá a dobře placená a zaměstnavatel se jí snaží získat v poměrně krátké době zpět. Nutno říct, že jsme právě předělávali dům a já jsem navíc v té době dokončoval svůj projekt a cítil jsem, že než začnu něco nového, chtěl bych se věnovat dětem a dostavbě domu, což pro mě byly projekty s velkou výzvou. Ale celou tu dobu jsem pořád něco vymýšlel, takže jsem se necítil nijak odstřižený od své vlastní realizace. Uklidňovalo mě také, že je to jenom na nějakou určitou dobu a ne na celou školní docházku, pokud by to mělo být na patnáct let, tak to by mě dost ničilo. Ale představa půl roku, roku (nakonec to bylo rok a půl), tak to mi přišlo zajímavé.

Jak reaguje vaše okolí na to, že jste takovým pečujícím tátou? A tím myslím vaši kamarádi, spolupracovníci, váš nadřízený? Setkáváte se spíše s pochopením nebo nepochopením?

Peter K. Já myslím, že mám plné pochopení od kolegů i od přátel.

Jiří H. Z mé zkušenosti... reakce byly dvojí. Jedni říkali, že je to skvělé a že by si to také chtěli zkusit. Druzí si mysleli, že jsem pod pantoflem, protože tak to u některých jistě je. Nikdo prostě jen tak nepřejde to, že jste otcem na plný úvazek. Někteří to vnímali i tak, že vlastně nemusím pracovat.

Byl, nebo je, váš vzor pro někoho tak zajímavý, že by šel také na rodičovskou?

Peter K. Nevím o tom. My muži si často posteskujeme, že chceme být víc doma. Nezkoumal jsem, jestli inspiruju své okolí.

Jiří H. Ne. Nesetkal jsem se.

Jak vy se cítíte v roli aktivního otce? Naučila nebo obohatila vás péče o potomky o něco, co byste jinak nezískal? V čem to bylo zajímavé?

Peter K. Nerozumím moc pojmu „aktivní otec“. Péče mě určitě obohacuje a myslím, že platí: „kdo nezažil, nepochopí“.

Jiří H. Já myslím, že mě rodičovská zas až tak moc neovlivnila, snad jediné to, že nevnímám nastávající rodičovství ve firmě jako ztrátu zaměstnankyně, ale jako radostnou událost. Zatím sice nemám zkušenost s vlastními zaměstnanci – rodiči, v mé firmě zatím pracují převážně bezdětné ženy. Nicméně jsem určitě více nakloněn nabídnout nebo vyjít vstříc v budoucnu rodičům, např. nabídkou zkrácených úvazků. Víím, že najdeme cestu. Zatím nemáme programově zřízený dětský koutek, ale uvidíme. S dětmi jsem byl každý den a viděl jsem jejich pokroky. Pořád jsem je natáčel a posílal manželce do práce přes Skype. Což pro mě bylo spojení s normálním světem. Stalo se mi to samé, jako ostatním rodičům na rodičovské, děti byly mým podnětem a zábavou, pořád jsem o nich mluvil! Ale je pravda, že když manželka přišla domů, tak jsem děti předal a věnoval jsem se sobě, vystřídal jsem se přirozeně. Manželka přišla domů a vrhala se na děti. A tak to je, ten chlap je až třetí na řadě.

Asi otázka na Vás pane Jiří, zažíval jste pocity matek, že nemají čas samy na sebe, nebo jste time management zvládal lépe, než popisují ženy-matky?

Jiří H. Ono to není asi tolik o time managementu, ale uvědomit si, že potřebujete čas na sebe. Nějak jsem si dokázal ten čas na svoje koníčky najít a dál si vyšetřit čas na svůj sport nebo na pivo s přáteli. Neměl jsem pocit, že se zanedbávám. Navíc si myslím, teď mluvím hodně za sebe, že muži jsou takoví sobečtější, tolik se rodičovství nepoddají. Matka dá dítěti všechno a svůj osobní čas odsouvá, já jsem si ten čas našel, třeba když spali. Asi je důležité odmítnout určitý pocit provinění, že když si děti hrají a nepotřebují vás, využijete čas pro sebe. Je to tak v pořádku.

Jak jste na tom nyní, je pro vás náročné skloubit zaměstnání s otcovstvím? A v čem? Setkal jste se někdy se situací, že otcové nejsou vítáni? Např. při přebírání dětí ze školky/školy, na úřadech atd.?

Peter K. Z mé zkušenosti... je to neustálé pečlivé plánování přítomnosti doma, v práci a na služebních cestách. Nikdy jsem se ale nesetkal s nepochopením, ani u zaměstnavatele a kolegů, ani na úřadech, spíše naopak. Zažádal jsem i o flexibilní režim v práci, a bylo a je mi vycházeno vstříc. Platím za to ovšem častou prací mimo běžnou pracovní dobu a o víkendech.

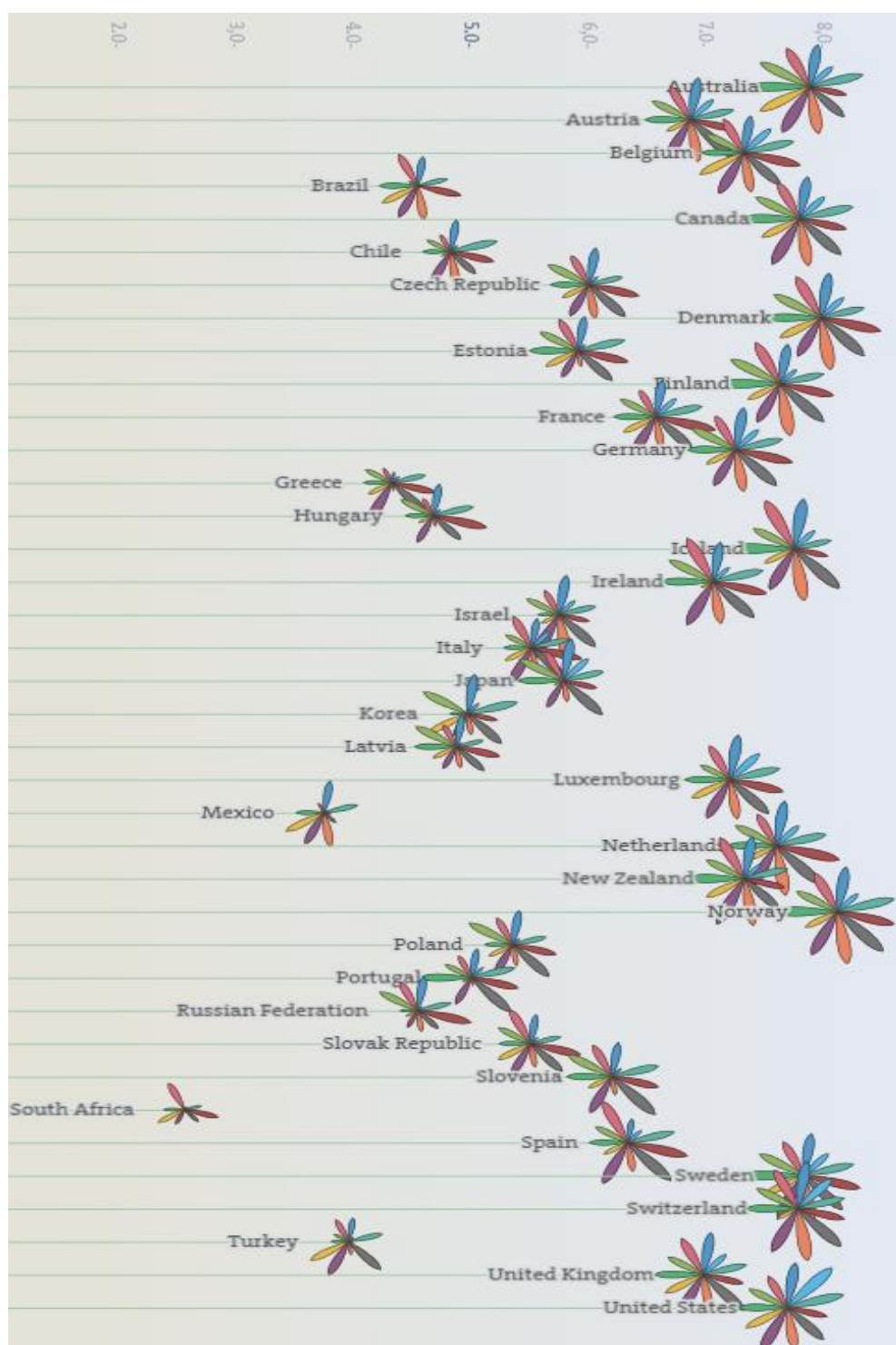
Jiří H. Na úřadech to bylo přínosem, lidé tam byli velmi ochotní a chápaví, ale například na dětských hřištích jsem se jako součást rodičovské komunity moc necítil. Když jsem se snažil komunikovat s matkami na hřišti, tak si většinou myslely, že děti vychovávám sám a že někoho hledám. Na pískovištích to bylo těžké, cítil jsem se jako narušitel prostředí. Samozřejmě, že jsem sem tam potkal také otce, ale většinou na hřišti pracovali, takže jsem po chvíli přestal na hřiště chodit. Když šly děti do školky, tak šla moje žena na poloviční úvazek. Já jsem se zapojil do nového rozjíždějícího se projektu, teď vedu jazykovou akademii a jsem víceméně flexibilní.

Podpořili byste švédský model, kdy se otcové s matkami o péči o děti dělí prakticky od narození a rovnocenně?

Jiří H. Určitě ano. Je to změna prostředí a zkušeností, které vás mnohému naučí. Aktivní otcovství má potenciál obohatit muže o určitou zkušenost. Podle mého názoru porozumíte více situaci, ve které se nacházejí ženy-matky, a to vám přinese určitý nadhled. Najednou jste nuceni řešit jiné věci – koordinaci kroužků, školek, pravidelného režimu – a to je náročný a zajímavý proces. A zároveň musíte řešit i sebe a skloubit svoje přání a představy o vás jako o úspěšném muži - a to je ten přínos, který v tom vidím.

Měli byste nějaký vzkaz pro otce, kteří by chtěli, ale bojí se více slad'ovat?

Peter K. Je to sice akademická otázka, ale snad Neuvažovat o tom, a začít to dělat.“



Graf Země OECD dle indexu kvality života (OECD, © 2018)

OECD. *Index*. © 2018. [online]. [cit. 2018-03-26].

Dostupné z: <<http://www.oecdbetterlifeindex.org/#/111111111111/>>

„Koncepce Work-Life Balance při práci v sociálních organizacích“

ČÁST A – Individuální strategie jednotlivce

1. Kdybyste se měl(a) popsat, jaký(jaká) jste?

IN 1: *„Jsem určitě pečlivá, rozhodná, zodpovědná, pracovitá a taky dochvilná.“*

IN 2: *„Jsem tolerantní, energická a nebojím se změn. Taky si myslím, že mám přirozenou autoritu.“*

IN 3: *„Naslouchající, nekonfliktní, introvertní a energická.“*

IN4: *„Jsem hodný, nad věci, empatický, splachovací. Jsou pro mě důležité vztahy mezi lidmi. Mám rád fair play.“*

IN 5: *„Veselá, optimistická, přátelská, milující lidi, rychlá, energická.“*

IN 6: *„Čestná, pracovitá, cílevědomá, racionální, sportovní typ, mám ráda zvířata, přírodu.“*

IN 7: *„Jsem pracovitá, cílevědomá, komunikativní, tvořivá, organizačně schopná, otevřená novým nápadům. Jsem klidný typ. Umím říct svůj názor. Pochválit, v případě potřeby pokárat. Mezi moje slabší stránky patří problém v komunikaci před větší skupinou lidí a učit se novým věcem v technické oblasti.“*

IN 8: *„Jsem týmový pracovník, taky optimistický a kreativní.“*

IN 9: *„Jsem upřímná, otevřená a někdy hodně upovídaná, to ale až se s lidmi seznámím, jinak mám spíš komunikační problémy. Občas si připadám trochu zákeřná nebo nespravedlivá, ale na tom se snažím pracovat. Nemám ráda taková ta tvrzení ‚Jsem jaká jsem‘. Každý by na sobě měl nějakým způsobem pracovat, nějak se zdokonalovat a něco se sebou dělat. Jsem sice mladá, ale už jsem toho hodně prožila a někdy mi přijde, že se měním ze dne na den. Takže nějaká kompletní nebo spíš komplexní charakteristika, to asi úplně nejde. Typická vlastnost je upřímnost.“*

IN 10: *„Cílevědomá, samostatná, v kolektivu oblíbená, vstřícná a někdy trošku uspěchaná.“*

IN 11: *„Jsem cílevědomá, snaživá a přísná.“*

IN 12: „Mám rád spravedlnost, svobodu a životní vyváženost. Jsem rodině založený, rád pomůžu tam, kde je třeba, ale nenechávám se zneužívat, vím, kdy říci ne. Rád cestuji a poznávám, užívám si života. Pracovat tam kde mě má pracovní náplň baví, a mám co své práci dát a vidím posun jak u sebe, tak u ostatních.“

IN 13: „Jsem pozitivní cholerik s vysokým pracovním nasazením. Umím být přátelská a milá, přizpůsobivá. Snažím se být nekonfliktní.“

2. Co považujete ve svém životě za nejdůležitější?

IN 1: „Spokojenost, určitě spokojenost.“

IN 2: „Svoji rodinu.“

IN 3: „Jednoznačně zdraví.“

IN 4: „Život samotný a taky rodinu, přátele, humor a práci.“

IN 5: „Mít spokojenou, zdravou rodinu a přátele.“

IN 6: „Rodinu, osobní svobodu, zdraví a životní spokojenost.“

IN 7: „Být zdravá, šťastná, spokojená s rodinou, přáteli a v pracovní oblasti. Vytvářet hodnoty tak, abych měla dobrý pocit, že po mě něco důležitého zůstalo pro další generaci.“

IN 8: „Smyslem života je činit dobré skutky, protože nic jiného si s sebou z tohoto světa nevezmeme.“

IN 9: „Nechci, aby to znělo jako nějaké klišé, ale rodinu. Ta je pro mě všechno.“

IN 10: „Myslím, že to co já ve svém životě považuji za nejdůležitější nejlépe vystihují slova Adolpha Kolpinga: ‚První, co člověk v životě najede, poslední za čím natáhne ruku, nejcennější, co v životě má, je rodina‘.“

IN 11: „Zdraví, rodinu a vyrovnanost.“

IN 12: „Žít dobrý život.“

IN 13: „Zdraví a lásku v rodině, také u přátel.“

3. Stručně mi prosím řekněte, jaké jsou Vaše krátkodobé a dlouhodobé životní cíle?

Za krátkodobé považujeme cíle do 3 let a za dlouhodobé cíle nad 3 roky.

IN 1: „Tak za krátkodobý cíl to je rozhodně prohlubování kvalifikace a dlouhodobý cíl je asi udržet si tuto pracovní pozici.“

IN 2: „Chtěla bych dodělat jednu školu letos a příští rok zašít další.“

IN 3: „Mým krátkodobým cílem je péče o zdraví a děti, harmonické soužití s partnerem. Dlouhodobý je spokojenost a vnitřní klid.“

IN 4: „Dovolená v Jugoslávii, dítě, osobní automobil. Další dovolená v Jugoslávii. A pak už jen sociální jistoty. Příliš neplánuji. Mám rád, když mě občas život překvapí. Třeba budeme mít se ženou dalšího syna nebo dceru. Třeba si pořídíme druhou motorku. Třeba si pořídíme ke stáří rodinný domek se zahrádkou. Třeba dostuduju všeobecnou zdravotní sestru.“

IN 5: „Tak krátkodobé. Dovést děti do dospělosti, zachovat si stabilní rodinu a přátelské vztahy, naučit se anglický jazyk. Dlouhodobé. Začít podnikat v oblasti vzdělávání, zachovat si stabilní rodinu a přátelské vztahy, udržet si fyzickou aktivitu, stát se starostkou městského obvodu.“

IN 6: „Udržet si svou práci, mít spolehlivého partnera, zdokonalit se ve sportu. Hlavně lyže, freeride, snowboard. Dlouhodobé asi cestovat a splatit osobní vůz.“

IN 7: „Mezi krátkodobé patří naučit se pořádně cizí jazyk a osvojit si komunikační dovednosti. Mezi dlouhodobé patří určitě vychovat moje děti tak, aby v životě obstály, aby byly šťastné a spokojené. S manželem, s rodinou, aby to pořád dobře klapalo. V práci fungovat tak, aby personál i uživatelé byli spokojeni.“

IN 8: „Postupně humanizovat zařízení sociálních služeb a ***název zařízení***. To je horizont dlouhodobý i krátkodobý a doběhnout do důchodu, to je dlouhodobý.“

IN 9: „Snažím se rozšiřovat si vzdělání, abych mohla odejít za lepší práci do zahraničí. Chci si udělat ještě jednu školu, a to všechno беру jako krátkodobé cíle, protože to chci stihnout do třiceti. Za dlouhodobé cíle považuju založení rodiny, pořízení dítěte a takový typický rodinný život. To dřív nechci.“

IN 10: „Krátkodobé cíle asi naplánovat hezkou dovolenou a samozřejmě zkorigovat chod pracoviště tak, aby byly během dovolených zajištěny služby klientům. Mezi dlouhodobé bych zařadila realizaci samostatného bydlení, hypotéka, kariérní růst, zajistit chod domácnosti, věnovat se členům rodiny a podporovat je v jejich plánech.“

IN 11: „Za krátkodobé považuju pracovní úspěchy, stabilizaci a posun. Nad tři roky chci rodinné přírůstky a harmonii.“

IN 12: „Narození dcery, duben, květen 2019. Oženit se, mít druhé dítě, stabilizovat se v práci, dorekonstruovat barák, cestovat. Dlouhodobé, to udělat svou rodinu šťastnou, zabezpečit ji, cestovat, vzdělávat se a posouvat se v pracovních schopnostech.“

IN 13: *„Krátkodobé, uskutečnit zahraniční dovolenou, zhubnout pár kil, dodělat rekonstrukci na baráku. Dopomoci nemocným rodičům důstojně žít, naučit se anglicky. Motivovat dceru k pohybu. Svatba. Dlouhodobé, zajistit dceři kvalitní start pro studium, koupit si byt, uhladit v rodině zneprátené vztahy, vyladit si psychiku a naučit se více pozitivně přijímat sama sebe. Více cestovat s rodinou.“*

4. Co pro Vás znamenají úspěchy v osobním životě?

IN 1: *„Úspěch v osobním životě je pro mě určitě moje šťastná rodina.“*

IN 2: *„Pro mě je úspěchem spokojenost mých dětí.“*

IN 3: *„Je to...dobrý pocit.“*

IN 4: *„Potěší, pohladí na duši a udělají radost.“*

IN 5: *„Přináší mi pocit štěstí a pocit spokojenosti sama se sebou.“*

IN 6: *„Životní pohodu, smysl života.“*

IN 7: *„Úspěch je důležitý faktor pocitu seberealizace člověka. Když má člověk nějaký úspěch, tak má dobrý pocit ze svého chování a dál v tom pokračuje. Úspěchy se násobí s podporou v rodině a přáteli. Když je člověk úspěšný, ostatní jsou na něj pyšní, děti mají vzor, jak také být úspěšné a co všechno je pro úspěch nutné udělat.“*

IN 8: *„Vnitřní pokoj, radost z práce, radost z rodiny, osobní život nelze oddělit od pracovního.“*

IN 9: *„Vážím si jich. Úspěchem v osobním životě pro mě, když se někomu něco podaří v rodině, když se podaří něco zásadního. Jsou to podle mě takové ty významné události, svatby, narození dětí, promoce, ale i třeba stavění domů, když se podaří věci v domácnosti, jako něco vybudovat na baráku nebo tak. Úspěchem v osobním životě je teda asi každý úspěch, co nesouvisí s prací.“*

IN 10: *„Šťastné manželství, životní spokojenost, úsměv na tváři a třeba i to, že člověk může občas dát pár drobných na nějaký dobročinný účel, aniž by ho to nějak citelně zasáhlo v rozpočtu.“*

IN 11: *„Zázemí, stabilní rodinná situace, komfortní materiální zabezpečení rodiny jako auto, dům.“*

IN 12: *„Naplnění života.“*

IN 13: *„Když se cokoli malého podaří, jsem o to více šťastná, pocit radosti, harmonie.“*

5. Co pro Vás znamenají úspěchy v pracovním životě?

IN 1: *„To je osobní spokojenost s tím, co tady dělám a peníze nebo finanční zajištění celkově.“*

IN 2: *„V pracovním životě je pro mě úspěchem každá maličkost, která se v tomto náročném povolání, jaké máme, povede.“*

IN 3: *„Splnění cíle, který jsem si předurčila.“*

IN 4: *„Potěší, pohladí po egu. Něco jako ‚SUPER! Zvládl jsi to‘.“*

IN 5: *„Přináší mi pocit, že jdu tou správnou cestou, že pomáhám druhým lidem a že to, co dělám, mám smysl.“*

IN 6: *„Velmi mnoho. Jsem výkonnostní typ.“*

IN 7: *„Pro moji osobu je důležité být úspěšná v práci jako vzor pro ostatní pracovníky. Znamená to pro mě motivaci, respekt, pocit štěstí, vytváření dobrého jména organizace. Taký že jsem v práci prospěšná a pracovní místo mám zasloužené. Je to spokojenost a že se člověk do práce těší.“*

IN 8: *„Vidět spokojené zaměstnance a klienty. Vnitřní pokoj.“*

IN 9: *„Úspěch, co souvisí s prací. Když mi podřízení za něco poděkují, když mě pochválí. Je pro mě třeba těžké získávat autoritu kvůli věku, ale stojím si v práci stejně, jako moji o desítky let starší kolegové. Úspěch v pracovním životě je teda něco, co se v práci podaří, jde to ze strany od kolegů. A vlastně i od klientů, když vidím jejich spokojenost, tak je to pro mě vlastně zpětná vazba, že dělám věci dobře, že i řídím ty lidi tak, jak mám, oni dělají, co mají a všichni jsme spokojeni. Potom i já jsem úspěšná.“*

IN 10: *„Kariérní růst, osobní ohodnocení, prémie z motivačního fondu, dobré každoroční i průběžné pracovní hodnocení.“*

IN 11: *„Fungující organizace se spokojeností personálu, asertivní přístup mezi kolegy, spokojení klienti v zařízení s následnou možností poskytnutí paliativní péče.“*

IN 12: *„Seberealizace.“*

IN 13: *„Motivaci pro další práci, osobní růst.“*

6. Kterým z nich (osobní nebo pracovní) dáváte přednost a proč?

IN 1: *„Určitě těm v osobním životě, protože to je spokojená rodina a od ní se všechno odvíjí.“*

IN 2: *„Osobní, protože rodina je na prvním místě.“*

IN 3: *„Mám to vyvážené. Padesát na padesát. Během pracovní doby se vnitřně realizuji a doma se věnuji rodině.“*

IN 4: „Víc osobním. Protože na smrtelné posteli chci vzpomínat na to co jsem a s kým úžasného prožil, a ne na pracovní úspěchy.“

IN 5: „Určitě nejdříve osobní, neboť když jsem spokojená a šťastná v osobním životě, mám kde brát a pak se můžu soustředit na ty pracovní. Obráceně mi to nefunguje. Musím být šťastná doma, abych mohla dobře pracovat.“

IN 6: „Osobní, protože zasahuje do všech sfér života.“

IN 7: „Asi dávám více přednost osobnímu úspěchu. Člověk, pokud je šťastný v osobním životě má to návaznost do pracovního života. Obě oblasti úspěchu by měly být vyvážené, protože se vzájemně ovlivňují i po psychické stránce.“

IN 8: „Obě roviny práce se nedají jednoznačně oddělit. Vnitřní klid?“

IN 9: „Podle mě jsou důležité oboje. Pokud nejste úspěšná v osobním životě, nesete to do práce a naopak. Úspěch je úspěch, vždycky jde o dobrý pocit. Ale asi i tady by měla být nějaká rovnováha, aby se člověku jakžtakž dařilo doma i v práci.“

IN 10: „U mě je to asi půl na půl, protože jsem v práci spokojená a jak se říká, ‚kdo si zamiloval svou práci, vyhrál půl života‘, takže já jsem spokojená jak pracovním životě, tak i v osobní životě, proto říkám, že u mě je to skutečně jako na vyvážených vahách.“

IN 11: „Vše má svou posloupnost, nelze ani jednomu dát přednost, pouze držet vyrovnanou misku vah, jinak ztratíte obě.“

IN 12: „Obojí je důležité a provázané, nebudu mít spokojený osobní život, když se v práci nebude dařit, stejně tak nebudu mít dobrý pracovní život, když se v osobním nebude dařit. A abych dobře pracoval, musím mít čas relaxovat.“

IN 13: „Mám to vyvážené u obou. Jedna ovlivňuje druhou, ale osobní bych vždy upřednostnila.“

7. V jakých oblastech jste se sebou v životě spokojený(á)? Co se Vám daří?

IN 1: „Jsem spokojená v práci i doma. Co se mi daří tak určitě pracovní uspokojení, to se mi daří a taky mám dobře uspořádané rodinné vztahy.“

IN 2: „Jsem spokojená, mám rodiče a úžasné děti, a to mi dává smysl života.“

IN 3: „Dosáhla jsem všeho, co jsem si předurčila. Doma mám ještě nesplněné sny.“

IN 4: „Mám prakticky všechno, co chci mít.“

IN 5: „Téměř ve všech. Jsem spokojená s tím, co mám a co umím. Mám krásnou a spokojenou rodinu, se kterou mám výborné vztahy, mám okruh přátel, kteří mi vždy pomůžou, když je třeba, se kterými trávím volný čas a podnikáme spoustu akcí. Mám fajn práci, která mě baví a naplňuje, sportuji a jsem zdravá.“

IN 6: „Práce a kvalitní životní styl to úměrně mým možnostem, taky výchova dítěte a udržovat si dobrý vzhled.“

IN 7: „Daří se mi vytvářet hodnoty pro mě důležité. Výchova dětí, výchova psa, spokojený rodinný život, cestování, sport, rekonstrukce bydlení.“

IN 8: „Realizace přijatých cílů. Klid v rodině. Postupná humanizace prostředí v zařízení.“

IN 9: „Na svůj věk jsem pracovně zdatná, na vedoucí pozici, mám dokončené vzdělání a vážím si sama sebe. Jsem spokojená.“

IN 10: „Myslím si, že mám zajímavé koníčky, které mě vnitřně naplňují a z toho pramení to, čím mohu potom obohacovat i druhé, ať už se jedná o pohodu, klid, ale třeba i o nadhled a informace. A řekla bych, že jsem při realizaci svých koníčků spokojená, a protože jsou to většinou kreativní činnosti, tak se mi v nich i, dle mínění druhých, daří. Mezi moje nejoblíbenější činnosti patří zahrádkaření, batikování, sbírání bylinek, četba knih, chování na procházky do lesa s pejskem, také ráda pečou a vaříme a čas od času zkusím nové recepty, protože je v tom vždy trošku adrenalinu, jak to výsledné dílo dopadne.“

IN 11: „Prozatím jen se svým já. Daří se mi být dobrý člověk, a to považuji za nejdůležitější.“

IN 12: „V osobních oblastech zakládám rodinu, buduji místo k žití pro své děti, více času na odpočinek. V pracovní oblasti je to posun v kariéře, nyní pracuji v blízkosti bydliště.“

IN 13: „Vnést do jídelníčku rodiny racionální prvek, omezit negativní emoce panikařit, dělat radikální závěry. Naučila jsem se nepomlouvat, nesoudit. S pokorou přijímám životní výzvy a jsem nesmírně ráda za dceru, partnera, a že jsme si věrní. Daří se mi utvářet si bydlení dle mých představ. Jsem spokojená, že jsou rodiče zase spolu. Daří se mi pravidelně cvičit a omezila jsem nakupování.“

8. V jakých oblastech jste v životě nespokojený(á)? Co Vás trápí? Co se Vám nedaří?

IN 1: „To nevím, dál.“

IN 2: „Občas mě trápí lidská hloupost, jinak jsem spokojená.“

IN 3: „Trápím se v rodinných vztazích s rodiči.“

IN 4: „Zatím se mi nedaří dostudovat všeobecnou zdravotní sestru.“

IN 5: „Ne snad, že bych byla nespokojená, ale trápí mě, že se nemůžu, respektive nejde mně, naučit se anglicky. To je snad jediná oblast, kterou bych ráda uměla a která se mi nedaří.“

IN 6: „Partnerský vztah, rodinný život. Primární rodina.“

IN 7: „Neschopnost učit se novým věcem, nedaří se mi udržet dobrý vztah. A komunikace s bývalým manželem.“

IN 8: „Někteří lidé, moji zaměstnanci někdy nerozumí, co po nich požadují, přes několikeré vysvětlení.“

IN 9: „Pořád mi běhá hlavou to, že chci jinam. Nejsm spokojená v práci spokojená a tím, že se to i tak nějak poloveřejně ví, tak je to o to složitější. To mě trápí hodně.“

IN 10: „Nespokojená, no raději bych to nazvala lépe, že je mi z některých věcí tak trochu smutno. Smutno v tom smyslu, když vidím, jak jsou lidé k sobě bezohlední až zlí například v MHD nepustí starého člověka sednout nebo jak jsou hospody plné opijeních se lidí nebo lidé bloumající městem a vybírající odpadkové koše, tak to jsou věci, které mě nějak trápí. Ale jak se říká, člověk musí začít u sebe a se vším se dá něco dělat například přispět na Armádu spásy, dát staršímu přednost do dveří a tak dále.“

IN 11: „Nedaří se mi změnit lidi, aby byli lepšími lidmi.“

IN 12: „Nespokojený jsem zatím se svou životosprávou, nyní přichází čas na změnu. Třeba jízda na kole do práce. Nedaří se, oblast komunikace s bratrem, motivování svých prarodičů k udržení kvalitního života a soužití.“

IN 13: „V oblasti bydlení nejsou zcela realizovány mé představy. Nevyjasněné vztahy v rodině a přátel mě znepokojují. Nevytlačená psychika mě občas štve.“

9. Můžete prosím zhodnotit kvalitu svého života a vyjádřit, jak jste celkově se svým životem spokojen(a) / nespokojen(a)?

IN 1: „Jsem v životě spokojena, já přistupuji k životu s velkou pokorou a vždycky jsem trpělivá v plnění toho, co si přeji.“

IN 2: „Říkám, já jsem se svým životem spokojená, mám kvalitní život.“

IN 3: „Životní podmínky byly náročné, ale byly a jsou v mém životě ostrůvky klidu, bezpečí a pohody. Sama se sebou jsem spokojená, dělám jen to, co chci a s čím vnitřně souhlasím. Nespokojenost je s vnějším prostředím, které nemohu změnit, tudíž to neřeším.“

IN 4: „Kvalita života perfektní. Spokojenost maximální.“

IN 5: „Jsem naprosto šťastná a spokojená. Jak jsem říkala, jsem zdravá, mám zdravou a šťastnou rodinu, mám přátele a práci. Jsem vděčná a šťastná.“

IN 6: „Díky mému aktivnímu a pozitivnímu přístupu k životu a v práci se mi daří uspokojovat většinu svých potřeb tak, aby se za svůj život a své dítě nemusela stydět. Nespokojena jsem pouze s partnerským životem, ale pracuji na tom.“

IN 7: „Se svým životem jsem vcelku spokojená, nic zásadního bych neměnila. Kdybych měla víc peněz, urychlila by se přestavba bydlení, měla bych možnost víc cestovat, poznávat další země a mít spoustu nových zážitků.“

IN 8: „*Docela spokojen, zůstává po mně vykonané dílo na poli sociálních služeb i v rodině.*“

IN 9: „*Hlavně ta pracovní stránka je pro mě těžká, a to určitě zhoršuje kvalitu mého osobního života. Celkově se to ale snažím tolik neprožívat. Práci ještě bude, horší je, když si člověk něco pokazí doma. To se napravuje mnohem a mnohem hůř než práce. Teda pokud v práci někoho třeba omylem nezabijete nebo mu nezpůsobíte nějaké vážné zranění, to potom ta pracovní stránka výrazně ovlivní i tu osobní a potom se asi ani o kvalitě života hovořit nedá.*“

IN 10: „*Jsem spokojená, ale vždy se dá něco vylepšit. Každý den se dá něco nového vymyslet, co člověk může udělat pro ty druhé. Jak říká takový můj vzor Marian Kuffa, člověk věnující nemocným, postiženým, vězňům a lidem na okraji společnosti, že člověk celý život skládá maturitní zkoušku z jednoho jediného předmětu a tím je láska. Na konci života se dozví, jestli odmaturoval nebo ne. To vede člověka k takovému hlubšímu zamyšlení nad tím, co je v životě podstatné, že mít rád druhé lidi může skutečně změnit svět.*“

IN 11: „*Jsem matka, manželka, dcera, vnučka, kamarádka žiji v domě s manželem, mám vysokou školu typu bakaláře. Snažím se dokončit magistra, vlastníme 2 auta, motocykl. Mám úžasnou nádhernou dceru. Děkuji, že jsme zdraví, a to považuji za největší úspěch. Nespokojena jsem neustále s něčím, to je moje motivace jít kupředu. Nikdy nejsem tak nespokojena abych si dovolila si stěžovat.*“

IN 12: „*Jsem spokojen, ale je třeba dále pracovat na oblastech, které se nedaří.*“

IN 13: „*Ve svém životě mám bezpečné místo, kam se můžu vrátit, kde mě přijímají a kde jsem sama sebou, mám práci, dítě. Mohu sportovat, jezdit na výlety a celkově jsem s životem spokojená.*“

10. Jste rodičem?

IN 1: „*Ano.*“

IN 2: „*Ano, jsem.*“

IN 3: „*Ano.*“

IN 4: „*Ano.*“

IN 5: „*Ano.*“

IN 6: „*Ano.*“

IN 7: „*Ano.*“

IN 8: „*Jsem.*“

IN 9: „*Ne, to zatím být nechci.*“

IN 10: „*Zatím ještě ne, ale děti plánujeme.*“

IN 11: „*Ano, mám dceru.*“

IN 12: „*Zatím ne, až za dva měsíce. Už se moc těším.*“

IN 13: „*Ano.*“

11. Kolik máte dětí, jaké je jejich pohlaví a věk?

IN 1: „*Já mám dva syny, už jsou dospělí.*“

IN 2: „*Dcera má 29 let a syn má teď 21.*“

IN 3: „*Dvakrát kluk, 9 a 12 let.*“

IN 4: „*Syn, 9 let.*“

IN 5: „*Chlapeček 18 let a holčička 16 let.*“

IN 6: „*Holčička, 7 let.*“

IN 7: „*Mám dvě děti vlastní, šestnáctiletého chlapce a devítiletého chlapce. A dvě dospělé děti od manžela chlapce dvacet tři a dívku dvacet jedna.*“

IN 8: „*Šest dětí, 3 muži 17, 22, 32 let, 3 ženy 12, 28, 30 let.*“

IN 9: Otázka nebyla položena.

IN 10: Otázka nebyla položena.

IN 11: „*Dcerka, 4 roky.*“

IN 12: Otázka nebyla položena.

IN 13: „*Holka, má 9 let.*“

12. Jaké změny nastaly ve Vašem osobním životě, když jste se stal(a) rodičem?

IN 1: „*Určitě vyšší míra zodpovědnosti a také starosti, aby se měli dobře, o jejich blaho.*“

IN 2: „*Nevím, to se těžko popisuje. Celkově je to změna.*“

IN 3: „*Má původní rodina se musela smířit s tím, že už na ně nebudu mít tolik času, na to pomáhat jim.*“

IN 4: „*Normální změny. Přibyla péče o dítě a rozšířilo se hýčkání manželky.*“

IN 5: „*Velké. Najednou jsem začala milovat někoho víc než sebe a zodpovědnost, kterou za ty děti mám, byla ohromující. Staly se hlavním smyslem mého života, a tak je to do teď.*“

IN 6: „*Změnil se ve všech směrech a dostal jiný smysl.*“

IN 7: „*Pocit štěstí a taky být více zodpovědná, více tolerance. Snažím se o správnou výchovu. Mám méně času na svoje koníčky.*“

IN 8: „*Změny dotýkající se stylu života, život tak trochu jinak, než když jsem byl svobodný, ale jinak ok.*“

IN 9: Otázka nebyla položena.

IN 10: Otázka nebyla položena.

IN 11: *„Největší životní změna, od fyzického po psychické. Kdo se nestal rodičem, nikdy nepochopí.“*

IN 12: Otázka nebyla položena.

IN 13: *„Zodpovědnější přístup k sobě, k druhým a velká starost o zdraví dítěte a umět sdílet více lásky a taky ji předávat.“*

13. A jaké změny nastaly ve Vašem pracovním životě? Co znamenalo rodičovství pro Vaši kariéru?

IN 1: *„Posunutí mého postupu v práci.“*

IN 2: *„Odešla jsem na mateřskou, jinak asi žádné.“*

IN 3: *„Opustila jsem zaměstnání, byla jsem pět let doma a potom jsem si našla novou práci. Nijak mě to pracovní neovlivnilo.“*

IN 4: *„Žádné změny.“*

IN 5: *„Kariéru jsem si začala budovat až po dětech.“*

IN 6: *„Ztratila jsem práci, musela jsem ukončit studium na vysoké škole.“*

IN 7: *„Bohužel jsem se druhému dítěti nemohla plně věnovat po celou dobu mateřské. Nastoupila jsem do nové práce dříve a na plný úvazek. V té době probíhala rekonstrukce bytu, dálkově jsem studovala a peníze byly hodně potřeba. V nové práci jsem se učila novým věcem.“*

IN 8: *„Rodičovství nezměnilo mé profesní zaměření.“*

IN 9: Otázka nebyla položena.

IN 10: Otázka nebyla položena.

IN 11: *„Nejsem karierní typ, nestalo se nic.“*

IN 12: Otázka nebyla položena.

IN 13: *„V podstatě žádné, vrátila jsem se bez problémů zpět a pokračovala v odborné sociální práci.“*

14. Co pro Vás rodičovství znamená v současnosti a jakým způsobem působí na Váš osobní i pracovní život?

IN 1: *„Děti jsou velké a samostatné, takže rodičovství jde v paralele s prací bez nějakého ovlivňování.“*

IN 2: *„No vzhledem k tomu, že mám dospělé děti, na můj pracovní život to nijak nepůsobí a můžu se věnovat studiu a práci.“*

IN 3: *„Péče o děti, taky jejich výchova a odpovědnost za jejich fyzický a psychický vývoj. Biologický pocit naplnění a vnitřní radost z možnosti sdílet intelektuální myšlenky, a taky spolu prožívat čas. Vidím tam přesah do budoucnosti, vidím část sebe i partnera. Vnímám jedinečnost obou chlapců, jejich individualitu a tužby, které se mění věkem. Ano je to tak, osobní život vnímám jako rozvíjející se, neustále sbírám životní zkušenosti. Pracovní život je pro mě stinná stránka, tam vidím postupný rozklad těla a mysli a takové loučení se světem“*

IN 4: *„Působí jen pozitivně. Jen běžné starosti ohledně výchovy a vzdělávání. Nemyslím si, že by nějak radikálně ovlivňovalo rodičovství můj osobní nebo pracovní život.“*

IN 5: *„Stále to samé. Děti jsou pro mě v životě tím největším štěstím a smyslem života a díky výbornému vztahu, který s nimi mám, jsem šťastná.“*

IN 6: *„Beru to tak, jak to je. Jsem vděčná, že má zdravé, hodné, chytré dítě. Pracovně mě neovlivňuje, mám vhodnou pracovní dobu, vypomáhá mi bývalý manžel a jeho rodina.“*

IN 7: *„Rodičovství je úžasné, u dospívajících občas vyčerpávající a dá se říct i finančně nákladné. Povinnosti v rodině mně někdy brání věnovat se více svým koníčkům. Někdy problémy v práci si člověk nosí domů. Jako špatná nálada a tím ovlivňuje pohodu a náladu ostatních členů v domácnosti.“*

IN 8: *„Větší liberalismus a shovívavý pohled na nejmladší členy rodiny.“*

IN 9: Otázka nebyla položena.

IN 10: Otázka nebyla položena.

IN 11: *„Je velmi náročné skloubit pracovní a osobní život, dcera vyžaduje spoustu pozornosti, která ke správné výchově neodmyslitelně patří. Do budoucna chci určitě další děti.“*

IN 12: Otázka nebyla položena.

IN 13: *„Beru to jako přirozenou součást mého života, nijak zvlášť mi rodičovství nezasahuje do pracovního života. V osobním životě se potýkám s novými situacemi při výchově dítěte.“*

15. Jste v současnosti v partnerském vztahu? Tím myslíme jakýkoliv druh, například manželství, druh nebo družka, nesezdané soužití nebo jiné.

IN 1: *„Ano.“*

IN 2: *„Ne.“*

IN 3: *„Ano“*

IN 4: *„Manželství.“*

IN 5: *„Ano, v manželství.“*

IN 6: *„Nyní ne.“*

IN 7: „*Mám manžela.*“

IN 8: „*Ano.*“

IN 9: „*Jsem.*“

IN 10: „*Ano.*“

IN 11: „*Manželství.*“

IN 12: „*Ano.*“

IN 13: „*Ano, partneri.*“

16. Jak dlouho Váš vztah trvá?

IN 1: „*Třicet tři let.*“

IN 2: Otázka nebyla položena.

IN 3: „*Dva roky.*“

IN 4: „*Čtrnáct let.*“

IN 5: „*Pětadvacet let.*“

IN 6: Otázka nebyla položena.

IN 7: „*Dvanáct let.*“

IN 8: „*Třicet tři let.*“

IN 9: „*Šest roků.*“

IN 10: „*Čtyři a půl roku.*“

IN 11: „*Dvanáct let.*“

IN 12: „*Dva roky.*“

IN 13: „*Jedenáct roků.*“

17. Jak byste Váš vztah popsal(a), co pro Vás znamená?

IN 1: „*Je to dlouhý vztah se všemi klady a zápory, které život přináší. Celkovým hodnocením je to spokojenost.*“

IN 2: Otázka nebyla položena.

IN 3: „*Dvacet let jsem žila s partnerem, se kterým jsem měla děti a který posledních pět let umíral a zemřel doma. Teď mám dva roky partnera, který je také vdovec. Začínáme spolu znova.*“

IN 4: „*Mám nádhernou ženu, úžasnou milenku, skvělou matku pro našeho syna a nejlepšího přítele po mém boku.*“

IN 5: „*Stabilní úplnou rodinu. Je to parták, se kterým můžu sdílet okamžiky štěstí, ale i smutku. Je výborný táta a chci s ním zestárnout.*“

IN 6: Otázka nebyla položena.

IN 7: *„Manžel je pro mě velice důležitou osobou v životě, vím, že se na něj můžu spolehnout. Vím a cítím, že mě upřímně miluje, je tolerantní a pečující. Manželství si opečováváme, aby nám fungovalo. Snažíme se oba dva o výchovu dětí, finance nosit do rodinného rozpočtu, vymýšlet společné aktivity, udržovat a tvořit bydlení, tak aby se nám tam všem líbilo. Umíme se společně smát, společně trávit čas, druhého potěšit, říct si své názory. Také se tolerovat, i při vzniklých problémech se dokážeme dohodnout na společném postupu. Někdy je to hodně obtížné.“*

IN 8: *„Náš vztah považuji za vyvážený.“*

IN 9: *„Můj partner je moje opora, moje všechno. Je to druhá polovina mě. Zajišťuje mě jak emocionálně, tak taky finančně. Abychom si mohli dovolit splnit si naše sny a za to jsem mu šíleně moc vděčná. Vždy se o mně staral, protože jsem měla komplikované vztahy s rodiči. To už se naštěstí všechno vyřešilo. Tím chci říct, že o mně vždycky pečoval. Jsem s ním jako v bavlnce. Oceňuji všechny stránky naše vztahu.“*

IN 10: *„Harmonický, jsme oba spokojení a plánujeme rodinu.“*

IN 11: *„Náš vztah s manželem je opravdu letitý, teď bohužel ve stavu spíše rozvodovém pro náročnost pracovní a školní. Znamená pro mě jistotu, oporu, ale i náročnost udržení vztahu.“*

IN 12: *„Naplnění života a čekání na rodinu.“*

IN 13: *„Pohodová cesta životem.“*

18. Jakým způsobem si s partnerem rozdělujete péči o děti (v případě, že jste rodičem) a péči o domácnost? Můžete uvést konkrétní příklady?

IN 1: *„Děti jsou už samostatné a nežijí u nás a domácnost nějak zvládáme. Nic mě teď nenapadá.“*

IN 2: Otázka nebyla položena.

IN 3: *„Každý máme svou domácnost. Děti jsou mé, pokud je partner u mě, někdy uvaří pro všechny a pomáhá mi technicky, třeba opravit auto, jízdní kolo nebo dělá opravy v domácnosti.“*

IN 4: „Doplňujeme se. Vycházíme si vstříc. Většinou se synem spolu vstáváme a já jej vypravuju do školy, odpoledne se potkáváme doma. O víkendech vaříme zpravidla společně nebo jen žena a my se synem sportujem. Mazlit se chodí k mamince a dělá s ním logopedii. Úkoly jak kdy, podle času, kdo se k tomu dřív dostane. Čte nám zpravidla oběma. Ohledně úklidu domácnosti nás oba, mě i syna, peskuje maminka. Drobné opravy v domácnosti řešíme se synem spolu.“

IN 5: „Partner vodil děti ráno do školy, do školky, já je odpoledne vyzvedávala. Někdy vařím já, někdy partner. Hrál si s dětmi, pomáhá s technickými předměty a nyní technickými záležitostmi. Ukazuje jim kouzla gastronomie.“

IN 6: Otázka nebyla položena.

IN 7: „U nás... manželka se více s dětmi učí a stará se o školní záležitosti, stará se o úklid bydlení, péči o psa, úpravu zahrady, žehlení, praní, vaření. Manžel se více věnuje rekonstrukci rodinného domu, nákupům. Zařizuje různé opravy. Zařizuje platby přes počítač. Vysvětluje dětem školní látku, kterou manželka neumí. Stará se o rodinný automobil. Společně vybíráme a zařizujeme nákupy k vybavení domácnosti, aktivity, výlety, dárky. S úklidem pomáhají děti, mají harmonogram na týden a v něm mytí koupelny, toalety, úklid svého pokojíčku, vynášení odpadků, nádobí do myšky, úklid krbu a příprava dříví.“

IN 8: „Založeno na spolupráci, zaskočíme za sebe tam, kde je potřeba. Mám rád, když je uklizeno.“

IN 9: „Děti nemáme no a v bytě toho zase tolik na péči není. Domácí práce většinou dělám já.“

IN 10: „Chodíme společně nakupovat, vaříme společně, samostatně se partner stará o auto, já zase víc o úklid domácnosti. Manžel jde třeba přezout auto a já, mezitím, než se vrátí, upeču voňavou buchtu. Jinak, teď plánujeme bytové úpravy, hlavně zasklení balkonu.“

IN 11: „Dceru vozí do školky on, vyzvedávám já. Někdy naopak. Nákupy, vaření si rozdělíme podle času. Úklid zastávám já. On podle času. V podstatě jsme ve všem rovným dílem.“

IN 12: „V péči o domácnost a zahradu se v některých oblastech střídáme, stejně tak jako s vařením, staráním se o rostliny, krměním psa a kočky, nákupy. S příchodem potomka se možná něco změní, nevím. Přítelkyně uklízí domácnost, pere. Já rekonstruuji barák, starám se o trávník.“

IN 13: „Partner se hlavně podílí na školních povinnostech, respektive na ně dohlíží a učí se s dítětem dělá úkoly. Já zajišťuji vaření, svačiny a oslavy, nákupy. Dohlížím také na dostatek pitného režimu a kvalitu jídla.“

19. Jak byste popsali(a) pohled Vašeho partnera na Vaši pracovní kariéru?

IN 1: *„V partnerovi mám velkou podporu, takže určitě podporuje.“*

IN 2: Otázka nebyla položena.

IN 3: *„To nevím.“*

IN 4: *„Mám maximální podporu.“*

IN 5: *„Naprosto mě ve všem podporuje. Co já si vymyslím, v tom mě podpoří.“*

IN 6: Otázka nebyla položena.

IN 7: *„Manžel mě v práci podporuje, občas nadává, že jsem z práce unavená. Vzhledem k faktu, že některé podřízené pracovníky měl možnost poznat i osobně, tvrdí, že mám nad hlavou svatozář.“*

IN 8: *„Jako chápavý.“*

IN 9: *„Nad tím jsem nikdy nepřemýšlela. Asi ji vnímá pozitivně, nevím, nevím.“*

IN 10: *„Můj partner má dojem, že by se moje pracovní schopnosti měli využít v zaměstnání, které je lépe finančně ohodnocené.“*

IN 11: *„Drží mi palce.“*

IN 12: *„Nyní je spokojená, pracovní jsem si polepšil, zároveň dojíždím denně o 2 a 3/4 hodiny míň než v předchozím roce. Podporuje mě, navštěvuje veřejné setkání nabízené prací, například Vánoční jarmark.“*

IN 13: *„Respektuje mou práci, on sám by ji nemohl dělat.“*

20. Stalo se Vám někdy, že jste si z práce „přinesl(a)“ problémy, které negativně ovlivnily Váš partnerský vztah? Pokud ano, můžete uvést i konkrétní příklad?

IN 1: *„Ne, to se mi nestalo.“*

IN 2: Otázka nebyla položena.

IN 3: *„Ne.“*

IN 4: *„Problémy tahané z práce domů vždy ovlivňují vztah negativně. Když toho bývalo víc, než je zdrávo jsem unavený a nekomunikativní.“*

IN 5: *„Nemůžu říct, že negativně ovlivnily partnerský vztah, spíš přinesly špatnou momentální náladu. Ale to vždy přejde. Partnerský vztah jako takový to neovlivnilo.“*

IN 6: Otázka nebyla položena.

IN 7: „Ano, občas si člověk nosí problémy i domů. Jedná se většinou o komunikační problémy, chování a jednání personálu, buďto ke klientům, jejich rodinám nebo sami mezi sebou. Člověk občas žasne, co z lidí vypadne ‚za moudro‘. Někdy jde o nepochopení se navzájem, nadřízený si neudělá zpětnou vazbu, kontrola personálu při práci. Občas si s manželem vyměníme názory, dohodujeme se, já obhajuji práci podřízených a on mi nastaví zrcadlo druhé strany a jejich pohled jako neprofesionála.“

IN 8: „Určitě ano. Na příklad si nevzpomenu.“

IN 9: „Snažím se, aby se to nedělo, ale určitě se to někdy stalo. Spíš jako špatná nálada, a to se pak přeneslo i na něj.“

IN 10: „Stává se mi to běžně, že si nesu pracovní problémy ven z kanceláře, ale snažím se proti tomu bojovat pomocí meditace. Jedná se o meditaci ve stylu meditace kráčením, kterou doporučuje doktor Nešpor, ale je to uzpůsobené na moje konkrétní podmínky. Probíhá to asi tak, že vyjdu z kanceláře, zamknu a místo abych jela výtahem, tak jdu po schodech a s každým schodem, ze kterého sestoupím se uvědomuji, co jsem ten den v práci prožila a že z těch starostí a problémů odcházím nebo sestupuji, jako ze schodů, a tak když dojdu k poslednímu schodu si říkám, tak a teď to nechávám všechno za sebou a jdu domů. Někdy toho má člověk v hlavě moc, a ne a ne to z hlavy dostat, tak tuto techniku opakuji, když vystoupím z MHD a to si řeknu, že vše nechávám za sebou a teď již skutečně oprostěná od pracovních problémů kráčím k domovu.“

IN 11: „Ano, volání podřízených o radu. Nedokáží vyřešit danou situaci. Při večerní pohodě s manželem. Z toho je hádka na 3 dny.“

IN 12: „Ano, bylo to v případě, že jsme pracovali pro stejnou organizaci. To potom bylo řešení stejných problémů a složité dojíždění. Ale stejně jako nás problémy negativně ovlivnily, tak nám přinesly i podporu a pochopení pro toho druhého, sblížilo a semklo nás to.“

IN 13: „Občas únava, vyčerpání. Nárazové, po nepříjemných konfliktech v týmu. Doma mívám čistou hlavu.“

21. Stalo se Vám někdy, že problémy z Vašeho partnerského vztahu, či rodinného života, negativně ovlivnily Váš pracovní výkon nebo přímo Vaši kariéru? Pokud ano, můžete uvést i konkrétní příklad?

IN 1: *„To také ne, dávám si pozor, aby se to nestávalo.“*

IN 2: Otázka nebyla položena.

IN 3: *„Ne.“*

IN 4: *„Nestalo.“*

IN 5: *„Samozřejmě, když se něco děje v rodině, pak soustředění a chuť do práce je menší. Často pak zapominám, takže drobné problémy v práci mi to přineslo v tom, že jsem zapomněla na nějaké úkoly. Ale nic zásadního.“*

IN 6: Otázka nebyla položena.

IN 7: *„Občas ano, pokud máte nějaký osobní nebo rodinný problém, jste smutná, bez energie, a okolí to na vás pozná, že je něco v nepořádku. Konkrétní příklad je rozvod s bývalým manželem nebo zdravotní problémy rodičů a péče o ně.“*

IN 8: *„Propojenost je oboustranná.“*

IN 9: *„To ne, v práci jsem profesionál. I když jsem upřímná, umím tohleto všechno maskovat. Takže jediné ovlivnily to, že jsem musela přemýšlet nad tím, jak skrýt své osobní problémy, ale že by přímo zasáhly do mojí práce, to určitě ne.“*

IN 10: *„Ano, po některých diskuzích s partnerem, které se občas protáhnou dlouho do noci, aniž bychom se dobrali úspěšného vyřešení něčeho, o čem diskutujeme, je člověk někdy v práci trochu unavenější a nejrady by si vzal polštář a šel spát.“*

IN 11: *„Ano, pochopitelně je vše propojeno. Nemoc dcery, nevyspání, následné nesoustředění se na práci.“*

IN 12: *„Ne.“*

IN 13: *„Určitě stalo, nejsem z kamene. Například jsem byla na kolegyni nepříjemná. Ve vztahu ke klientům si nejsem vědoma.“*

22. Co děláte pro udržení/zlepšení Vašeho partnerského vztahu?

IN 1: *„Jsem tolerantní a vstřícná, to je nejdůležitější.“*

IN 2: Otázka nebyla položena.

IN 3: *„Jsmo spolu, trávíme spolu čas.“*

IN 4: *„Společný sex, společné dovolené bez syna, vyjížd'ky na motorce nebo občasné večerní povídání u vína.“*

IN 5: *„Děláme spoustu věcí společně – tančíme, chodíme do divadla, pořádáme rodinné akce a akce s přáteli. To vše společně. A vzájemně se velmi tolerujeme. Nad chybami toho druhého se snažíme dívat s nadhledem a pochopením. Příliš se v problémech nešťouráme. Snažíme se najít řešení a nepodstatné pouštíme za hlavu.“*

IN 6: Otázka nebyla položena.

IN 7: *„Manželský vztah opečováváme s mužem společně. Některé zájmy máme také společné, návštěvy divadla, kina, sport, návštěvy přátel, plesy. Umíme se pochválit, těšit se na sebe a taky kupovat drobné pozornosti druhému, rozesmát druhého. Pokud to jde, trávíme čas společně.“*

IN 8: *„Snažíme se o vzájemnou komunikaci.“*

IN 9: *„Trávím s partnerem čas. Jdeme třeba do divadla, do kina, na večeri. Nebo si jen tak doma povídáme, koukáme se spolu na filmy nebo na televizi, povídáme si. Hlavně plánujeme společnou budoucnost, to si myslím, že je pro náš vztah hodně důležité. Abychom se domluvili na tom, co vlastně oba dva chceme a kam s tím naším vztahem směřujeme. Teďka to vidíme oba stejně a chceme právě i stejné věci. Je to takový rozvoj našeho vztahu a pořád se máme na co těšit. Kdyby třeba chtěl jeden druhého opustit, tak si třeba řekne, teď ještě ne, protože máme v plánu toto, toto. Teď mi můj partner nerozumí, ale třeba za rok, až budeme v Německu, to bude úplně jiné. Je to takové to, dám tomu ještě šanci a uvidíme. Nechci tím ale říkat, že bychom ve vztahu měli nějaké problémy, to určitě nemáme. Chci tím ukázat to, že společné plánování budoucnosti je důležité a že to určitě pomáhá tomu vztahu.“*

IN 10: *„Hodně komunikujeme, chodíme na procházky, snažíme se vcítit do toho, jak to asi vnímá ten druhý, snažíme se jeden druhému dělat radost. Jako kytička, dárek, večere, nějaká ta překvapení, slavíme svátky, narozeniny a plánujeme různé akce například výlety, koncerty, výstavy.“*

IN 11: *„Plánuji wellness, společné večery, dobré jídlo a podporuji manžela při jeho koníčcích.“*

IN 12: *„Společné trávení času.“*

IN 13: „*Organizace společných aktivit, výletů a dovolených. Podpora individuálních aktivit, respektování vlastní potřeby trávení volného času.*“

23. Jaké máte zájmy a koníčky?

IN 1: „*Ráda sportuji a také můj pes, starám se o psa.*“

IN 2: „*Věnuju se inlajnům a tenisu.*“

IN 3: „*Čtení a turistika.*“

IN 4: „*Sport, atletika, lezení, plavání, in-line brusle, sex, motorka, četba.*“

IN 5: „*Tanec, psa, divadlo, četba, sport.*“

IN 6: „*Sport a to plavání, lyžování, freeride, běh, in-line brusle, jízda na koni, jóga, mám ráda motorismus, ráda cestuju do zahraničí, hlavně hory, moře. Ve volném čase jsem kadeřnice.*“

IN 7: „*Cestování, plavání, cyklistika, přátelé, ochutnávka dobrého vína, grilování, tanec, divadlo, kino, lyžování.*“

IN 8: „*Domácí práce, kutilství, zahrada a také výtvarné umění.*“

IN 9: „*Ráda chodím plavat a lyžuji, takže spíš sezónní sporty. Jsem hodně vytižená, takže v týdnu třeba skoro nic nestihnu, čemu bych se chtěla pravidelně věnovat. Víím, že je to špatně, snažím se na tom pracovat.*“

IN 10: „*Vaření, pečení, zahrada, pes, četba, křížovky, osmisměrky.*“

IN 11: „*Aktuálně žádné.*“

IN 12: „*Cyklistika, rybaření, cestování.*“

IN 13: „*U mě je to sport, běhání, čtení, posezení s přáteli.*“

24. Co zpravidla děláte v pracovním týdnu po skončení Vaší pracovní doby?

IN 1: „*Pracuji v domácnosti a potom odpočívám.*“

IN 2: „*Když přijdu domů z práce učím se do školy a odreaguji se u knihy.*“

IN 3: „*S dětmi udělám věci do školy a potom večeri.*“

IN 4: „*Jdu domů. Pak zpravidla úkoly a nějaký sport, cca dvakrát týdně. Něco zařizuju, co je potřeba, jako drobné nákupy, něco doma apod. Pracuju na PC, pakliže dodělávám nějaké podklady do dalších prací. Povídání se synem a večer povídání se ženou, často masáž pro ni, dobrý film nebo rozkoukaný seriál.*“

IN 5: „*Venčím psa, chodím tančit, cvičit, vařím a trávím čas s rodinou.*“

IN 6: „*Jezdím s dcerou na zájmové kroužky, docházím cvičit jógu, navštěvuji přátele, chodím na údržbu nehtů, řas, masáže, čtu knihy, sleduji filmy.*“

IN 7: „Po práci jedu domů, někdy nakoupím a těším se na společné kafe doma s manželem, u kterého se dohodneme, jak proběhne odpoledne. Kdo, co zařídí.“

IN 8: „Někdy si zdřímnu jinak práce na zahradě, v dílně, v domácnostmi nebo hra s dětmi.“

IN 9: „Přijdu domů a padnu mrtvá do postele. Když je nějaký světlý den a v práci toho není tolik, tak stihnu i nakoupit a uklidit a někdy i uvařit večeři. Ale většinou musí třeba nakoupit partner, který má částečné podnikání z domu, takže třeba polovinu pracovní doby nebo někdy i celý den je doma. Spoustu věcí udělá, ale třeba úklid, to ho teda ani nenapadne.“

IN 10: „Jdu nakupovat. Ráda nakupuji, ale nemám ráda fronty u pokladen.“

IN 11: „Vyzvednutí dcery, nákup, úklid, příprava do školy, práce kolem domu.“

IN 12: „Pracuji na baráku, odpočívám, venčíme společně psa, pracuji na zahradě.“

IN 13: „Dám si kávu, svačinku a jdeme ven, pokud je hezky. Často si vařím na druhý den nebo jdu cvičit.“

25. Co nejčastěji děláte o víkendu?

IN 1: „Tak jsou to návštěvy příbuzných, nějaké výlety, sport a práce v domácnosti.“

IN 2: „Taky, připravuji se do školy nebo sport.“

IN 3: „Uklízím nebo jdeme na výlet.“

IN 4: „To, co v týdnu, plus lenošení, nějaký dobrý film, pohádka, víno. Občas výlet a návštěvy přátel a nějaký společný program. Návštěvy babiček a dědečků.“

IN 5: „Máme často tréninky i o víkendu, jezdíme na výlety, uklízíme, vždy máme alespoň nějakou akci buď s rodinou, nebo s přáteli. A hodně o víkendu čtu.“

IN 6: „V zimních měsících jezdím na hory jako instruktor lyžování, v létě sportuji, jezdím na hory, taky turistika a plavat.“

IN 7: „O víkendu si přispím, buď odpočíváme. Jedeme na výlet nebo na návštěvu. Jdeme se psem na delší procházku, podle počasí a podle potřeby. Pracujeme na bydlení nebo na úpravě zahrady. Uvařím něco dobrého. Napeču buchtu ke kafe. Podle chuti koukáme na televizi, jdeme plavat nebo do sauny.“

IN 8: „To stejné.“

IN 9: „Jedeme na návštěvu k oběma rodičům. Přítel se věnuje svým koníčkům a já většinou taky něco najdu, snažím se relaxovat, někdy cvičím. Někdy děláme něco společně. Nechci, aby to znělo, že on má koníčky a já ne. Ale já se ničemu přímo pravidelnému nevěnuji, spíš, jak to přijde. Jo a někdy si hraju s kočkou. Taky trochu ujíždím na online nákupech, takže si dám skleničku vína a nakupuji. Mám ráda módu.“

IN 10: „Spím, uklízím, peru, chodíme s partnerem na procházky a na kulturní akce.“

IN 11: „Vaření, práce do školy, práce kolem domu. Relax.“

IN 12: „Relaxuji, pracuji na baráku, setkávám se s rodinou, přáteli, cestuji.“

IN 13: „Občas mívám i brigádu, věnuju se tedy i jiné práci. Jinak běžný chod o domácnost, výlety, péče o rodiče, nákupy. Vaření, pečení je také časté. Procházky s dítětem, kamarádkami, kino, bazén, brusle a tak podobně. Dvakrát ročně jezdíme do Prahy s kamarádkami na fit víkendy.“

26. Pociťujete ve svém životě dostatek nebo nedostatek volného času a proč?

IN 1: „Nedostatek nepociťuji, vše je, jak má být.“

IN 2: „Jak si to člověk zařídí, tak to má, nelze to jednoznačně zhodnotit, nemůžu říct.“

IN 3: „Libilo by se mi mít víc času, jezdila bych po horách.“

IN 4: „Mám ho dostatek. Svůj čas si řídím sám.“

IN 5: „Volného času mám přesně tolik, kolik potřebuji. Prostě vše záleží na dobrém plánování.“

IN 6: „Nedostatek nepociťuji.“

IN 7: „Jak kdy. Někdy toho stíhám hodně a mám čas i na aktivity v rámci volného času. Někdy trpím nedostatkem času. Většinou chci stihnout více věcí, a to pak na úkor spánku.“

IN 8: „Ani ne, mám času dost.“

IN 9: „Určitě nedostatek. Kdybych měla víc času o v týdnu, tak bych se věnovala pravidelnému cvičení i úklidu domácnosti. Mohla bych taky třeba uvařit večeři každý večer, to bych fakt ocenila, protože ráda kuchtím.“

IN 10: „Chtěla bych víc volného času, abych se svým koníčkům mohla víc věnovat.“

IN 11: „Nedostatek pro náročnost mé aktuální životní situace.“

IN 12: „Pociťoval jsem, nyní od nástupu do nové práce je výrazné zlepšení. Nemusím trávit 3 hodiny denně dojížděním, nyní dojíždím cca 20 min denně.“

IN 13: „Nyní dostatek, nějak se to přehouplo a zjistila jsem, že si musím užít každou volnou minutu. Volný čas si člověk musí umět udělat, zařadit.“

27. Představte si, že máte k dispozici libovolné množství volného času, čemu byste se věnoval(a), co byste dělal(a), vyzkoušel(a)...?

IN 1: *„Mám dostatek volného času a činnost by byla stejná jako dosud. Nechtěla bych mít libovolný volný čas.“*

IN 2: *„To bych nechtěla, nevěděla bych co mám s tím naložit.“*

IN 3: *„Určitě bych to ocenila, cestovala bych po těch horách nebo památky a moře.“*

IN 4: *„Sportoval bych při cestování. Vyzkoušel bych lezení ve skalách ve Francii, Španělsku i v zámoří, windsurfing, paragliding. Ochutnával zahraniční kuchyni a zlepšoval své jazykové dovednosti.“*

IN 5: *„Tančit, cestovat, zkusit i další sporty, více bych koukala na filmy, co mě zajímají a četla bych všechny možné knihy.“*

IN 6: *„Využívám svůj volný čas dostatečně.“*

IN 7: *„Častější návštěva kosmetiky, kadeřnice, čtení knihy, výlety po Česku, válení a nicnedělání v posteli.“*

IN 8: *„Práce na zahradě, kreslení nebo pořádná dovolená.“*

IN 9: *„Cestovala bych po celém světě, to bych teda musela mít i neomezené množství financí. Dneska to není nejlevnější. Vyzkoušela bych různé adrenalinové sporty. Ráda bych taky navštívila různé ostrovy a studovala původní kultury různých společenství. To by mě hodně bavilo.“*

IN 10: *„Asi bych rozečetla nějakou hodně silnou knihu, šla se opalovat k rybníku na hodně dlouhou dobu, rozkoukala si nějaký dlouhý seriál.“*

IN 11: *„Jízda na koni, plavání, práce na zahrádce a spoustu jiného.“*

IN 12: *„Aktivní i pasivní odpočinek. Cestování, poznávání, rybolov, vzdělávání, četba, věnování se rodině, baráku, zvířatům, přátelům.“*

IN 13: *„Pokud bych měla finance, tak bych více cestovala, poznávala krásy země.“*

28. Aplikujete ve svém životě nějaká konkrétní opatření pro zachování Vašich psychických i fyzických sil?

IN 1: „*Ano.*“

IN 2: „*Nic konkrétního asi ne.*“

IN 3: „*Ano.*“

IN 4: „*Ano.*“

IN 5: „*Ano.*“

IN 6: „*Aplikuji.*“

IN 7: „*Sport.*“

IN 8: „*Modlitba.*“

IN 9: „*Ano, sebereflexi.*“

IN 10: „*Ano.*“

IN 11: „*Ano, aplikuji.*“

IN 12: „*Ano.*“

IN 13: „*Ano.*“

29. (Pokud ano) O co konkrétně se jedná, jak často opatření praktikujete a co Vám přináší nebo naopak nepřináší?

IN 1: „*Hlavně dostatek spánku, pohyb, pravidelné uspořádání života a dobré vztahy.*“

IN 2: Otázka nebyla položena.

IN 3: „*Uklidnění mysli, ponoření se do sebe, můžeme to nazvat i sebereflexí. Potřebuji být sama se sebou v míru.*“

IN 4: „*Aspoň čtyřikrát, pětkrát týdně sport a sex. Dobré víno, to záleží na příležitostech.*“

IN 5: „*Tančím. Zvyšují fyzickou kondici a naprosto odpočívá hlava, neboť se soustředím pouze na kroky. Je to opravdový relax. No, a hlavně co nejvíc času trávím s rodinou a přáteli.*“

IN 6: „*Sebevzdělávání, a to populárně naučná literatura, psychoterapie, jóga, masáže, oddychové filmy, spánek.*“

IN 7: „*Jednou týdně chodím cvičit jógu. Pokud je hezké počasí, tak každý den jezdím na kole do práce a zpět. Jednou týdně jdu do sauny. Občas si něco koupím pro radost. Veškerá opatření mně přináší pocit radosti a uspokojení.*“

IN 8: „*Přináší mi pokoj.*“

IN 9: Otázka nebyla položena.

IN 10: *„Meditaci, opakuji různé mantry a snažím se nalézt rovnováhu. Například zavřu oči při cestě hromadnou dopravou a soustředím se na nějakou mantru nebo se, jak doporučuje doktor Nešpor, soustředím na takzvanou červenou kouli, to je pomyslná koule v člověku, která se nachází mezi pupkem a míchou a v průběhu dne stoupá a klesá podle toho, zda je člověk v úzkosti nebo ve strachu a soustředěním na tuto takzvanou červenou kouli se dostává člověk do rovnováhy.“*

IN 11: *„Relaxace o samotě. Stačí mi 30 minut. Třeba klid, sprcha, takové vydechnutí.“*

IN 12: *„Relaxace, a to četba. A psychohygienu, a to cestování, jízda na kole, manuální práce. Přináší mi odpočinek, sílu do dalšího pracovního nasazení.“*

IN 13: *„Nádech, výdech, centrování se a chvilka balancování. Pokud je hodně zle, jdu se vybit cvičením, běháním, potřebuji endorfíny. Problém by mohl nastat, pokud bych cvičit nemohla.“*

30. Provádíte sebereflexi?

IN 1: *„Ano.“*

IN 2: *„Záměrně ne.“*

IN 3: Otázku nebylo nutné pokládat, zodpovězeno výše.

IN 4: *„Ano.“*

IN 5: *„Ano.“*

IN 6: *„Ano“*

IN 7: *„Sebereflexi provádím málo.“*

IN 8: *„Ano.“*

IN 9: Otázka nebyla položena.

IN 10: *„Ano.“*

IN 11: *„Ano.“*

IN 12: *„Ano.“*

IN 13: *„Ano.“*

31. (Pokud ano) Jak často a jakým způsobem a co Vám přináší nebo naopak nepřináší?

IN 1: *„Dělám ji jen při problémech, snažím se nastavit nový směr, poučit se ze svých chyb a nastavit správný postup a taky se o něm tak jako ubezpečit.“*

IN 2: Otázka nebyla položena.

IN 3: *„Usnu pouze v případě, že mám samu sebe zpracovanou a jsem vnitřně vyrovnaná sama se sebou.“*

IN 4: *„Povídám si sám se sebou, a to minimálně jedenkrát týdně, spíš častěji. Přináší mi to zpětný pohled na to, co a jak jsem se rozhodl udělat. Nejčastěji přemýšlím při běhání – to mám na to čas.“*

IN 5: *„Sebereflexe je cestou k seberůstu. Vždy je co zlepšovat a někam se posouvat. Znat své nedostatky a můžu tak na nich pracovat.“*

IN 6: *„Pracovně ano, podrobuji se individuální supervizi. Osobně ano, nepřetržitě přemýšlím nad svým jednáním vůči ostatním, vůči sobě, vyhodnocuji každý uplynulý den.“*

IN 7: *„Konzultace s partnerem, nadřízenou, spolupracovníky nebo v rámci supervize. Přináší mně pocit dobře odvedené práce. Mého jednání a chování k dané věci nebo naopak nový úhel pohledu na řešení situace a hledání v sobě nových možností.“*

IN 8: *„Většinou ve volných chvílích nebo k večeru. V první fázi zkoumám sám sebe, své chování, posléze ve vztahu k bližním, ke kolegům. Vyhodnocuji situace a provádím opatření.“*

IN 9: *„Je to pro mě odlehčení, odhození a smytí ze sebe celého dne. Odhazuji a nechávám odpolouvat všechno, co jsem ten den pokazila. Nakonec se pomodlím, i když nejsem věřící. Je to spíš taková modlitba sama k sobě, sama pro sebe a je to taky hodně o mně. Je to, jak kdybych si nahrávala vzkaz do své hlavy, jak se mám v dalších dnech chovat.“*

IN 10: *„Sebereflexi v pravém slova smyslu tak jednou za tři měsíce, si sednu a na papír si napíšu, co dělám špatně, upřímně a otevřeně, jen tak sama pro sebe a potom ten papír vezmu a roztrhám na spoustu malých kousíčků a hodím do koše.“*

IN 11: *„Při konkrétní situaci, rozebírám ze všech pohledů a úhlů. Hodnotím opakovaně dokud nejsou strany spokojeny.“*

IN 12: *„Sebereflexi provádím jako pravidelné ohlédnutí, hodnocení, případné změny. Téma do supervize a pravidelné využívání supervize.“*

IN 13: *„Jsem velký kritik sama sebe a bohužel i k okolí takto vystupuji. Zvládám si provést i vlastní supervizi, dle slov odborníků. Mám skvělou vedoucí, která mě k sebereflexi také vede a nabízí mi jiný pohled.“*

32. Jaký máte názor na sebereflexi a její možný vliv na zachování rovnováhy mezi osobním a pracovním životem?

IN 1: *„Asi ji provádí každý, aniž by si uvědomoval, že se tomu říká sebereflexe.“*

IN 2: *„Někomu to asi může pomáhat, nejsem ten typ.“*

IN 3: *„Sebereflexe je důležitá pro zachování si zdravého rozumu, můj názor.“*

IN 4: *„Každý si na to musí přijít sám. Je potřeba se čas od času zastavit a popřemýšlet o sobě. Být sobec a věnovat se jen sám sobě.“*

IN 5: *„Sebereflexe by měla být povinná pro všechny a může přinést i tu rovnováhu.“*

IN 6: *„Velmi důležitá, pro mě nepostradatelná.“*

IN 7: *„Myslím si, že sebereflexe je důležitá. Člověk ví, na čem je a co jiného svým chováním ještě může ovlivnit nebo změnit.“*

IN 8: *„Bez sebereflexe je už jen sobectví.“*

IN 9: *„Určitě to může ovlivňovat. Člověk si ujasní v hlavě, co vlastně dělá v té či oné části dne.“*

IN 10: *„Sebereflexe je důležitá, uvědomit si, jestli to, co dělám v práci mě naplňuje a zda to třeba neníčí mě nebo náš partnerský vztah.“*

IN 11: *„Bez sebereflexe není možno nic, správné chování, zdravý rozum, ani být dobrý člověk. Je třeba uvědomit si chyby, přiznat, odpustit nebo je dále řešit.“*

IN 12: *„Sebereflexe je nástroj k dalšímu posunu jak v pracovním, tak osobní oblasti. Pomáhá v obojích oblastech.“*

IN 13: *„Pokud neztratím zdravou sebereflexi a uvědomím si, že je dobré se zastavit, říci si, jestli něčeho už není mnoho, anebo naopak málo, uchovám si zdravý nadhled nad mou prací i nad osobním životem. Nic není tak horké, jak se na první pohled zdá. Negativní emoce s rodinami i klienty cloumají ve velkém, často odráží jejich skrytý problém, frustraci. Neútočí na mne. Slovem můžeme velmi ublížit, proto je třeba s nimi šetřit.“*

33. Jak si organizujete svůj čas? Věnoval(a) jste se někdy zjišťování informací o efektivním organizování času?

IN 1: *„Organizuji si ho diářem a informace jsem zjišťovala při svém studiu.“*

IN 2: *„Spontánně, nepřemýšlím nad tím, spíš se mi organizuje sám, co je potřeba udělat, tak podle toho.“*

IN 3: *„Svůj čas si organizuji od zahájení školní docházky, vždy jsem toho musela za 24 hodin hodně stihnout.“*

IN 4: *„Nějaké kurzy na time management jsem absolvoval. Organizuju si svůj čas dost. Diář v telefonu tam si sdílíme události s manželkou.“*

IN 5: *„Vždy si na aktivity nechávám více času, než skutečně zaberou. Umím to, protože mám za sebou školení v time managementu.“*

IN 6: *„Organizuji efektivně.“*

IN 7: *„Snažím se ho organizovat podle potřeb a důležitosti. Občas se mi to ale nedaří správně odhadnout. O efektivním plánování a organizování jsem přečetla knihy. Jsou vodítkem jak na to, ale stejně si to člověk musí umět zařídit sám.“*

IN 8: *„V dřívější době určitě ano, nyní v omezené míře, plánování je však velmi důležité, nicméně plány nelze vnímat jako dogma.“*

IN 9: *„Snažím se organizovat ho efektivně, ale spíš sklouznu a pak nestíhám. To mně potom přivádí do ještě většího stresu, než když neplánuji nic. Ano, zjišťovala jsem si i nějaké informace, ale jak říkám, vždycky to dopadlo špatně, tak jsem rezignovala a teď už se spíš tak spontánně řídím dnem.“*

IN 10: *„Moje organizace času je asi takováto: probudíme se, oblékneme se, nasnídáme a nachystáme se na cestu do práce, snažíme se soustředit na to, aby naše ráno bylo v pohodě a nevypadlo, jako útěk před živelnou katastrofou. Potom jsem v práci, oběd, potom pokračuji v práci, po práci jdu na nákup, většinou i s partnerem, a potom vaříme a uklízíme a následně je čas na nějaký ten koníček a potom jdeme spát. Žádnému extra organizování se nevěnuji.“*

IN 11: *„Ano, na vysoké škole jsem se věnovala. Organizuji běžným způsobem.“*

IN 12: *„Organizuji, mám jasně dané věci v osobním i pracovním životě. Zvláště v pracovním životě mám strukturovaný a časově organizovaný den i týden. S prostorem na nečekané události a povinnosti. V této oblasti bych se ale mohl i zlepšovat a zlepšuji. Jsem přihlášen na kurzy.“*

IN 13: *„Občas jsem využila kouče, když jsem si nebyla schopna strukturovat svůj čas a efektivně s ním nakládat. Naučila jsem se být více aktivní a teď už mi to celkem jde.“*

34. Co děláte pro to, abyste zachoval(a) rovnováhu mezi svým osobním a pracovním životem?

IN 1: *„Určitě se snažím o pravidelný rytmus dne, taky o život s rovnováhou mezi prací a odpočinkem a taky se starám o pravidelnou a vyváženou stravu.“*

IN 2: *„Nedělám pro to nic záměrného.“*

IN 3: *„Nepřenesím věci ze soukromého života do práce a stejně tak i opačně.“*

IN 4: *„Užívám si život. Užívám si práci.“*

IN 5: *„Určuji priority a deleguji.“*

IN 6: *„Sebereflexi.“*

IN 7: *„Snažím se brát život s nadhledem. Život si užívat a z problémů se nehroutit.“*

IN 8: *„V práci se snažím věnovat práci, doma svým povinnostem a zálibám.“*

IN 9: *„Pro mě je pro to asi nejdůležitější ta sebereflexe na konci dne. Jinak bych nad tím ani nepřemýšlela, nijak to neoddělovala, neuvědomovala si to. Sebereflexe mi přináší úlevu.“*

IN 10: *„Maximálně se snažím nenosit si problémy z práce domů a naopak.“*

IN 11: *„Snažím se dělat věci naplno tam, kde se právě nacházím, jsem-li v práci, pracuji naplno, ale musím mít zajištěnou péči o dceru, jsem-li doma, plně se věnuji rodině. Jen ve chvílce volna uvažuji dále, jsem-li s přáteli, věnuji se plně jim. Aplikovatelné pro všechny situace.“*

IN 12: *„Relaxuji, musím mít dostatek času na regeneraci a odpočinek v osobním životě, abych mohl podávat dobré pracovní výkony.“*

IN 13: *„Každá část musí být v rovnováze s druhou, nemůžu upřednostnit pracovní život před osobním a naopak. Vše by mělo být v rovnováze.“*

ČÁST B – Strategie v roli vedoucího pracovníka v sociální organizaci

35. Popište sám (sama) sebe ve Vaší pracovní roli (v roli vedoucího pracovníka), jaký(á) jste, jak se vidíte?

IN 1: „Jsem kvalifikovaný odborný, mající vize a dokáži ke svým vizím vést i ostatní.“

IN 2: „Jsem snaživá a snažím se vést svůj tým k co nejlepším výsledkům, ale musím být i autoritativní, a hlavně jsem rovná ke všem podřízeným stejně a nedělám mezi nimi žádné rozdíly.“

IN 3: „Asi spolupracující, přemýšlivá, hledající novinky v oboru a stručná.“

IN 4: „Hodný férový šéf. Je pro mě důležitá pozitivní atmosféra na pracovišti.“

IN 5: „Jsem taková ta lidská vedoucí. Mám pochopení, umím naslouchat, ale zároveň si každý musí plnit svoje povinnosti. Pokud tomu tak není, jsem přísná a dávám maximálně tři šance na nápravu. Jsem samostatná, organizačně schopná, umím si získat autoritu přirozenou cestou, mám hodně vizí, dokážu nadchnout a jsem důsledná.“

IN 6: „Pracovitá, svědomitá, hledám stále novou práci, umím organizovat svou práci i čas, ve vypjatých situacích si umím poradit. Jsem týmový pracovník.“

IN 7: „Jsem pracovitá, organizačně schopná, tvořivá, komunikativní a cílevědomá. Samostatná. Mám ráda přehled, řád a fungující mechanismy. Mám respekt podřízených. Jsem otevřená novým nápadům ke zlepšení práce. Problémem jsou někdy moje komunikační schopnosti a dotahovat věci do konce.“

IN 8: „Týmový hráč, spolupracující osoba, než rozhodnu, vyslechnu si názory zúčastněných. Nejsem autoritativní, ale rozhodnutí musím učinit.“

IN 9: „Jsem zodpovědná, přehnaně pracovitá, mám ráda pochvaly a uznání, ale zase na druhou stranu umím pochvaly i uznání dát podřízeným. Mluvíím s lidmi, mluvím, komunikuji. Snažím se všechno domluvit, než aby nestaly nějaké problémy. Takže v pracovní pozici jsem komunikativní, i když jinak u mě komunikace vážne, hlavně s lidmi, co zase tak dobře neznám. Trvá mi, než se otevřu.“

IN 10: „Snažím se být spravedlivá, přístupná a otevřená.“

IN 11: „Prozatím se nedokáži v této roli identifikovat, hledám správnou cestu pro spokojenost všech. Bohužel to nelze vždy. Jsem přísná, kompromisní, důsledná ale i lidská.“

IN 12: „Protože jsem nyní v trošku jiné roli, tak si teprve zvykám a rozhlížím se. Pro své podřízené se snažím být spravedlivý, všem měřit stejně, motivující, otevřený, být podporou, mentorovat je a zároveň kontrolovat činnosti, zadávat úkoly, delegovat je. A mít všeobecný přehled.“

IN 13: „Přímočará, někdy ostrá, ale také laskavá a vycházející vstříc.“

36. Proč jste se rozhodl(a) věnovat se Vaší profesi?

IN 1: *„Bylo mi to dáno mým vnitřním nastavením.“*

IN 2: *„Byl to asi osud, chtěla jsem to zkusit jaké to je pracovat s lidmi.“*

IN 3: *„Protože jsem to tak vždycky chtěla.“*

IN 4: *„Přišlo mi to tehdy jako dobrý nápad.“*

IN 5: *„Byla to příležitost. Tak jsem jí využila. Jednalo se spíše o náhodu než o záměr.“*

IN 6: *„Nedostala jsem se na vysokou školu na obor psychologie, toto byl příbuzný obor.“*

IN 7: *„Profese mě baví. Ráda pomáhám lidem, kteří to potřebují.“*

IN 8: *„Boží prozřetelnost, schopnost pracovat pro druhé a radost z dobře vykonaného díle, radost z toho, když jsou kolem spokojení lidé.“*

IN 9: *„Protože jsem po střední vůbec nevěděla, co mám dělat a máma pracovala jako sociální pracovnice, tak jsem do toho šla taky a dnes jsem už vedoucí sociálních pracovníků, takže jsem na vyšší pozici, než byla ona.“*

IN 10: *„Mám ráda práci, kde je člověk v kontaktu s lidmi, práce jen u počítače by mě ubíjela.“*

IN 11: *„Životním posláním je být dobrý člověk a být nápomocný druhým lidem. Doufám, že mohu ze svých osobnostních vlastností nabídnout pár pozitiv.“*

IN 12: *„Byla to náhoda, ale nakonec se z toho stala životní cesta. V sociálních službách pracuji už od roku 2005, nejdříve jako osobní asistent, poté pečovatel v DOZP, pak vedoucí domácností v DOZP a nyní jsem vedoucím úseku v DS. Práce mě vždy bavila, motivovala, a když jsem už ze své pozice nemohl dění ovlivnit tím správným sociálním směrem, snažil jsem se jít dál, abych o věcech mohl rozhodovat.“*

IN 13: *„Osud mě k ní zavedl. Prvoplánově jsem chtěla učit.“*

37. Jste v současné práci a na Vaší pracovní pozici spokojen(a) či nespokojen(a) a proč?

IN 1: *„Jsem spokojena k tomu asi není potřeba více dodávat.“*

IN 2: *„Ano, spokojená. Vše funguje.“*

IN 3: *„Ano, spokojena. Chtěla jsem to tak.“*

IN 4: *„Spokojen.“*

IN 5: *„Jsem velmi spokojena.“*

IN 6: *„Ano.“*

IN 7: *„Na pracovní pozici jsem spokojená. Je tu dobrý kolektiv. Mám možnost nadále se zlepšovat, učit se novým věcem v rámci školení.“*

IN 8: „Spokojen.“

IN 9: „Nespokojena. Já dokážu sice práci odvádět poctivě a přesně, jak mám, a to nehledě na to, že chci odejít. Ale já toto nechci nedělat, nechci zůstat v České republice. Potom je to na té práci hodně vidět. Když pracujete s lidmi a nejste spokojená, tak to prostě všichni poznají. A nejde to dál dělat.“

IN 10: „Spokojena, máme dobrý tým.“

IN 11: „Ano i ne.“

IN 12: „Nyní spokojen jsem. Mám více zodpovědnosti za více lidí, ale zároveň cítím z kolegů potřebu stejně pracovat pro lidi žijící v domově pro seniory, jako já.“

IN 13: „Spokojená, mám pružnou pracovní dobu a jsem blízko svého bydliště.“

38. Co si myslíte o délce a rozvržení Vaší pracovní doby?

IN 1: „Obojí mi vyhovuje.“

IN 2: „Pro mě ideální.“

IN 3: „Jsem spokojena.“

IN 4: „Přiměřená mému postavení.“

IN 5: „Mám pružnou pracovní dobu a vyhovuje mi to. Někdy je potřeba zůstat v práci déle, jindy to funguje beze mě.“

IN 6: „Bez problémů.“

IN 7: „Pracuji od pondělí do pátku na 8 hodin a pracovní dobu vyhovuje.“

IN 8: „Pružná pracovní dobu mi vyhovuje.“

IN 9: „Moc dlouhá. Strašně moc administrativy a zbytečností, které akorát zabírají čas. Vím, že za to nemůže ředitel, že je to tady tak prostě nastavené a musí se všechno dodržet. U spousty věcí chápu, proč se musí dělat, ale něco jsou vyloženě takové hlouposti, co zabírají čas a člověk se tím akorát kryje.“

IN 10: „Samozřejmě, že by si člověk přál kratší pracovní dobu a stejné peníze, ale je to tak jak to je, takže to musí respektovat. S rozvržením pracovní doby jsem spokojená.“

IN 11: „Vyhovující.“

IN 12: „Mám pružnou pracovní dobu, rozvržení práce je lepší, a tím mohu pružněji využívat i svůj volný čas. Vše se lépe kloubí dohromady.“

IN 13: „Za mě ideální rozvržení, můžu dostatečně pružit. Víkendy mám volné.“

39. Kdybyste byl(a) opačným pohlavím, jaká by pro Vás byla Vaše současná práce?

IN 1: „To je zajímavá představa. Myslím si, že by nedošlo ke změnám.“

IN 2: „Nezměnila by se, si myslím, ale nevím.“

IN 3: „Nejsem si vědoma. Pracovní náplň je jasně daná pro obě pohlaví.“

IN 4: „To neumím posoudit.“

IN 5: „Nedokážu posoudit. Možná by změna nebyla žádná.“

IN 6: „Na současné práci asi ne, ale byla bych psycholog nebo sportovec, a to trenér, nebo učitel.“

IN 7: „Nevím.“

IN 8: „To vůbec netuším. Asi bych se angažoval v dalších pomáhajících profesích.“

IN 9: „Byla by určitě jednodušší. Ať říká, kdo chce, co chce, tak chlapi mají snazší cestu k úspěchu, na vedoucí pozice. I když já si zase tak úplně nestěžuji, protože jsem se jako mladá stala vedoucí, a to nejen kvůli nějakému nedostatku, ale kvůli schopnostem. Takže jsem skoro chlap.“

IN 10: „Asi bych se ucházela u místo v nejvyšším vedení naší organizace, protože by to pro mě byla otázka prestiže.“

IN 11: „Byla by jednodušší kvůli přirozenému respektu k mužům.“

IN 12: „Nedokáži posoudit, zodpovědnost a pracovní povinnosti by byli stejné.“

IN 13: „Hmm, zajímavá otázka. Jako muž bych tuto práci zřejmě nevykonávala. A pokud ano, asi bych nezůstala v (*název zařízení*), šla bych za velkým ziskem více.“

40. Jsou, dle Vašeho názoru, Vaši podřízení (např. PSS, řadové zdravotní sestry...) spokojeni s tím, jak vykonávají vedoucí pozici nebo se naopak setkávají s nesouhlasem? Můžete uvést i konkrétní příklad.

IN 1: „Myslím, že jsou spokojeni. Snažím se svým podřízeným dávat dostatek informací, než musím udělat nějaké rozhodnutí a tím, že mají informace dokáží spoustu rozhodnutí chápat. Takže chápou je.“

IN 2: „To nemůžu zhodnotit, myslím, že jsou spokojeni. Konkrétní příklad je komunikace, na které by bylo poznat, kdyby nebyli. Rozhodně.“

IN 3: „Jsou rádi, že nemusejí dělat papírovou práci navíc. Jinak mají připomínky a návrhy, řešíme to v rámci kolektivu nebo na supervizích. Je správné, že hodnotí mou práci, ne vždy je to přínosem, ale líbí se mi tento stav, protože vím, že uvažují.“

IN 4: „Spíš spokojeni, pořád to беру, že se poznáváme.“

IN 5: „Dle anonymních dotazníkových šetření vím, že jsou někteří spokojeni, jiní nespokojeni. Ale převažují ti, co jsou spokojeni, proto věřím, že to dělám dobře. Naopak moc dobře vím, že se nemohu zavděčit všem.“

IN 6: „Nemám informace o tom, že by se mou prací byl někdo nespokojen.“

IN 7: „Většinou jsou spokojeni, někdy mají připomínky, ale to je většinou při nových věcech nebo změnách nebo dodržování správných postupů práce a kontrolách pracovníků.“

IN 8: „Setkávám se i s nesouhlasem, ale i s pochopením, Míra spokojenosti je dána konkrétním časem a konkrétním případem. Opatření, které jsou zákazy pro zaměstnance jsou v jistých případech vnímány negativně. Zvýšení platů je vnímáno víceméně pozitivně. Pochvaly jsou motivující.“

IN 9: „Určitě ano. Se mnou se dá domluvit. Když s něčím přijdou, hned se to řeší. Mrzí je, že chci odejít. Už na tom poznám, že mě mají rádi. Že jsou rádi, že jsem jejich nadřízená já, a ne třeba jiné vedoucí tady u nás.“

IN 10: „Někdy mají pocit, že některé pracovní konflikty řeším moc tvrdě a někdy, že je zahrávám, jak se říká ‚do outu‘ a musí si věci řešit po svém. Z mého pohledu je to tak, že nemám kapacitu na to, abych každého vodila za ruku, jako paní učitelka ve školce, takže občas má někdo pocit, že jako hozen do vody s tím, že dostal radu - plav.“

IN 11: „Doufám, že zatím jsou spokojeny.“

IN 12: „Na hodnocení je příliš brzo, v pozici jsem necelé 2 měsíce.“

IN 13: „PSS i zdravotní sestry mě hodnotí jako paní, co kouká do PC a u kávičky si klábosí.“

41. Co si myslíte o tvrzení: „Při práci v sociální organizaci je možné zachovávat profesionální vztah mezi pracovníkem a klientem bez toho, aniž bych si problémy svých klientů ‚odnášel(a)‘ domů.“?

IN 1: „Určitě je to možné.“

IN 2: „No, vzhledem k tomu, že jsem prvních devět let v sociálních službách pracovala jako pečovatelka, není to podle mě stoprocentně možné.“

IN 3: „Není správný. Vztahy se navazují, ale klient je v pozici bez moci.“

IN 4: „Ano, jde to.“

IN 5: „Je to tvrzení, které je velmi těžké uvést do praxe, ale rozhodně se to dá. Jen to chce, aby na tom člověk vědomě pracoval.“

IN 6: „Samozřejmost.“

IN 7: „Myslím si, že je to někdy hodně obtížné. U normálních klientů je vše v pohodě. Ale u hodně komplikovaných, kterým třeba již nejde pomoci je to těžší. Každý zaměstnanec by se měl chovat jako profesionál.“

IN 8: „Tvrzení je akceptovatelné.“

IN 9: „Určitě není pravdivé. Ať se člověk snaží sebevíc, pokud je trochu člověk, a lidský, tak ho vždycky případy klientů zasáhnou. Já doma s přítelem o těchto věcech mluvím, to mi pomáhá, a pak to večer při sebereflexi uzavřu. Ale domů si je vždycky donesu.“

IN 10: „Je to možné, ale chce to pravidelně praktikovat nějakou meditační techniku.“

IN 11: „Tohle nelze. Ale můžeme na to myslet a nenechat se tím ovlivnit do velké míry.“

IN 12: „Mělo by to tak být, aby pracovník byl profesionál a práci si nenosil domů, často to tak ale nebývá. Problémy pracovní mají zůstat na pracovišti a také se tam řešit, například supervizi.“

IN 13: „Naprosto souhlasím, práci si domů nenosím, tohle mě naučila praxe v sociálních službách.“

42. Jakou máte zkušenost se zasahováním případů Vašich klientů do Vašeho osobního života?

IN 1: „Nezasahují, ale musím říct, že je to umění zachovat si profesionální odstup, ale dá se naučit.“

IN 2: „Nemám žádnou.“

IN 3: „Lidský přístup ano, ale ne na úkor soukromí.“

IN 4: „Mně do života nezasahují. Maximálně se od nich dovídám spoustu zajímavých historických faktů a životních moudr.“

IN 5: „Musela jsem se naučit s tím pracovat a do osobního života si to nepouštět.“

IN 6: „Stává se to, je potřeba s tím pracovat.“

IN 7: „Jsou to stížnosti klientů nebo jejich rodinných příslušníků na péči. Rozčilují mě jejich neadekvátní připomínky. Jedou si svoji řeč, aniž by si nechali cokoli vysvětlit a poslouchali jiný názor.“

IN 8: „Některé životní příběhy klientů mohou být motivující nebo naopak. Zásahy do osobního života se snažím eliminovat.“

IN 9: „Jsou to každodenní záležitosti. Každý den se odehraje něco, s čím z té práce odcházíte. Co si nesete, mohou to být i drobnosti. Nejsm robot, i když jsem profesionál. Do mého života klienti prostě zasahují.“

IN 10: „Vadím mi, pokud se někdo vyjadřuje vulgárně o komkoli a v případě, že se takto některý klient vyjádří o mých blízkých, tak to mi skutečně vadí.“

IN 11: „V jisté míře ano, když je myšlenka, uvažuji jak a komu pomoci. Ale také se snažím zachovávat profesionální odstup.“

IN 12: „*Tím že pracuji na vyšší manažerské pozici, tak mě klienti do osobního života moc nezasahují. A zasáhnou pouze, když mě podřízený informuje o krizové situaci.*“

IN 13: „*Osobní život mi klienti neovlivňují.*“

43. Jaké kroky podnikáte pro to, aby případy klientů nezasahovali do života Vašich podřízených (PSS, řadové zdravotní sestry...)?

IN 1: „*Určitě se snažím řešit problémy včas a nenechávat je rozrůst a taky se jim snažím předcházet.*“

IN 2: „*Provádíme školení a přednášky, aby se to nedělo.*“

IN 3: „*Možnost komunikovat mezi sebou a povídání si o klientech. Taky snaha eliminovat nějaké tajnůstkářství a domnělé výhody na pokoji. Všichni musejí přistupovat ke klientům stejně. Od toho máme pracovní metodiky a standardy kvality. Osobní vztahy mohou uškodit, ale nelze se jim vyhnout. Klient i personál se musí umět chránit. Nejde o vyrovnané pozice lidí, každý od toho očekává něco jiného.*“

IN 4: „*Mluvím s nimi o jejich práci. Ukazuju jim na svém příkladu, že je možné si držet hranice.*“

IN 5: „*Je to o srovnání si to v hlavě. Těžko se to popisuje, ale prostě to v hlavě secvaklo a už se to neděje.*“

IN 6: „*Ovlivňují to léta praxe, taky supervize a duševní hygiena.*“

IN 7: „*Pohovory s personálem, společné řešení vzniklých problémů a supervize.*“

IN 8: „*Pokud je to možné, jsem nápomocen při řešení. Netahám situace nekonečně dlouhou dobu. Na možný zásah do osobního života preventivně poukazuji. Je možno využívat supervize, intervize nebo spolupráce s psychologem.*“

IN 9: „*Dělám maximum pro to, aby se to nedělo. Mluvím s nimi, objednávám školení, poskytuji klidně i konzultace. Takové ty polooficiální. Kde všechno řešíme. Někdo třeba doma nemá přítele, jako já, se kterým by si to mohl probrat a uzavřít to, tak se snažím, abych to pro ne byla já.*“

IN 10: „*Platí zásady nesdělovat telefon, adresu a tak dále.*“

IN 11: „*Snažím se vysvětlit profesionální vztah mezi klientem a pracovníci v sociálních službách.*“

IN 12: „*Školení, supervize, aby i ostatní měli čas na regeneraci a odpočinek.*“

IN 13: „*Máme pravidelné porady, schůzky, hodně o klientech diskutujeme, o pocitech zaměstnanců. Účastníme se supervizí.*“

44. Co si myslíte o silné feminizaci sociální práce/zdravotnictví a co představuje pro Vaši organizaci?

IN 1: *„V našem zařízení pracují i muži, ale většina žen je pro nás určitě výhodnější.“*

IN 2: *„Nepřemýšlím nad tím, asi to pro nás nic významného neznamena.“*

IN 3: *„Bohužel, mužů je málo.“*

IN 4: *„Představuje jednotvárnější pohled na věc a různé situace.“*

IN 5: *„Způsobuje to problémy v kolektivní práci. A hlavně přetížení děvčat. Je to totiž práce velmi fyzicky náročná.“*

IN 6: *„Bylo by lepší, kdyby bylo více zastoupeno muži, ale bohužel tato práce není tak dobře placená.“*

IN 7: *„V našem zařízení jsou převážně dámy. Pánové tu taky pracují, ale v malém počtu. Chlap s danými penězi nezabezpečí pořádně rodinu s dětmi.“*

IN 8: *„Určitě by výše zmíněným službám prospělo více mužů, i celkově v pomáhajících profesích. Hlavně víc pracovníků v sociálních službách, kvůli fyzické námaze žen.“*

IN 9: *„U nás jsou chlapi jen v těch nejvyšších pozicích, ale třeba pracovníků v sociálních službách, ti jsou u nás dva. Je to hodně o penězích. Chlap si za to nemůže dovolit pracovat. Ale třeba i ty vyšší pozice, nejsou nijak dobře placené, ale dávají aspoň takovou tu prestiž, že někde něčemu šéfuje.“*

IN 10: *„Ženy k této práci mají bliž a také finanční motivace muže do této oblasti moc netáhne.“*

IN 11: *„Feminizace? Kde jsou lidi tam jsou problémy, bohužel muži chybí všude.“*

IN 12: *„Genderové rozdělení je důležité i v sociálních službách, zastoupení mužů díky finančním odměnám není tak vysoké, jaké by mělo být. Doufám, že se situace začne v budoucnosti měnit.“*

IN 13: *„Přefeminizované prostředí. Muži jsou vítanou změnou, konstruktivní přístup je pozitivním přínosem pro službu i tým.“*

45. Jaké benefity nabízí Vaše organizace zaměstnancům?

IN 1: „Jsou to příspěvky na dovolenou, stravu, očkování a pro mě je důležité, že také příspěvky na veškeré pracovní oblečení.“

IN 2: „Zkrácené pracovní úvazky, různé příspěvky, obědy, ošacení.“

IN 3: „Penzijko, jízdné nad 15 km, mobilní volání za zvýhodněnou cenu, příspěvek na ošacení, osobní ohodnocení.“

IN 4: „FKSP, příspěvek na stravu. Je toho víc.“

IN 5: „Příspěvek na obědy, příspěvek na důchodové připojištění, Sick day.“

IN 6: „Penzijní připojištění, odměny, osobní ohodnocení, dovolenou.“

IN 7: „U nás je to finanční příspěvek na obědy, příspěvek na důchodové pojištění, na vitamíny v lékárně, indispoziční volno, příspěvek na odchod do důchodu nebo v padesáti letech.“

IN 8: „Dovolená, pružná pracovní doba, telefonní tarify, důchodové připojištění, finanční odměny, chápatelji vedoucí zaměstnanci, vzdělávání.“

IN 9: „Příspěvky na dovolenou, na zdravotní pomůcky, věci z lékárny, stravenky nebo dotované obědy, možnost zkrácených úvazků, starší mají penzijní připojištění, kam jim zaměstnavatel přispívá. Řekla bych, že benefitem je i fajn pracovní kolektiv.“

IN 10: „Zázemí stabilního zaměstnavatele, profesní růst, stravenky, tři dny sick days.“

IN 11: „Myslím, že žádné.“

IN 12: „Příplatek na penzijní připojištění, příplatky na stravné, zdravotní volno.“

IN 13: „Pružnou pracovní dobu, penzijní připojištění, odměny, příspěvek na vitamíny, vánoční poukazy. Dotace na stravu. Zázemí menší organizace. Možnost profesního růstu, podpora při studiu.“

46. Jakým způsobem se zaměstnanci dozví, že mohou benefity čerpat?

IN 1: „Na každý rok jsou stanovená pravidla a s těmi se seznámí a podepisují je.“

IN 2: „V informačních brožurách, od nás a na poradách.“

IN 3: „Při nástupu na pracovní pozici, jinak ze schůzek na oddělení.“

IN 4: „Internet, na poradách, od vedoucích.“

IN 5: „Každoročně to vychází z dodatku ke kolektivní smlouvě a seznamují je jejich nadřízení pracovníci.“

IN 6: „Od vedoucího zařízení při nástupu.“

IN 7: „Z kolektivní smlouvy na daný rok, ze směrnic nebo při provozní schůzi.“

IN 8: „Porady vedení a porady oddělení taky tiskové informace nebo směrnice a pravidla vydávané organizací.“

IN 9: „Při pracovním pohovoru, potom znovu při nástupu a každoročně se s tím seznamují prostřednictvím vedoucí. Já se snažím s každým mluvit osobně, anebo jim aspoň mailem poslat papíry k podpisu na nový rok.“

IN 10: „Informace na webu.“

IN 11: „Od nadřízených či ze směrnic, nejsem si žádných vědoma.“

IN 12: „Při pravidelné setkání s ředitelem a prostřednictvím informací od vedoucího oddělení.“

IN 13: „Na pravidelných poradách.“

47. Co Vaše organizace dělá pro to, aby zaměstnancům zachovávala rovnováhu osobního a pracovního života, případně také, co pro to děláte přímo Vy (pro své podřízené)?

IN 1: „Tak jsou to určitě ty benefity, potom supervize a taky možnost změnit si směny po dohodě s vedoucí.“

IN 2: „Snažíme se o ty školení a přednášky, aby měli dostatek informací.“

IN 3: „Možnost navrhnout volné dny, kdy do práce nemůže přijít. Podpora v kolektivu a snaha o harmonické pracoviště.“

IN 4: „Bavím se s nimi a naslouchám jim. A občas jim kupuju gumové medvídky.“

IN 5: „Dobré plánování směn. Dny práce střídají dny volna. Dovolenu si mohou vybírat dle svého. Na léto přijímáme brigádníky, aby byl zajištěn provoz a zaměstnanci si mohli vybrat čtrnáctidenní dovolenou.“

IN 6: „Dělám dobře svou práci.“

IN 7: „Dobrý kolektiv a udržování dobrých vztahů na pracovišti. Také čerpání řádných dovolených a řešení vzniklých problémů včas a taky supervize. Důležité je i posezení s kolektivem mimo pracoviště a pochvaly pracovníků za dobře odvedenou práci.“

IN 8: „Dobré pracovní ovzduší, pokud potřebuje některý ze zaměstnanců si vyřídit důležité i osobní věci, je dobré tyto umožnit.“

IN 9: „Konzultace, školení, podpora ze strany vedení. Snažím se o ně pečovat z hlediska mých podřízených, tak i lidsky.“

IN 10: „V plánu dovolených se bere zřetel na to, jestli má někdo dítě do 10 let a jsou například v nějakém termínu prázdniny, pololetní nebo jarní, nebo první den školy a takový pracovník dostane možnost přednostně čerpat dovolenou v tomto termínu.“

IN 11: „Organizace akcí na podporu kolektivu.“

IN 12: „Snažíme se udržet stabilní pracovní kolektiv, školení, supervize, mentorování nových zaměstnanců, vycházení z požadavků zaměstnanců, pravidelné hodnocení.“

IN 13: „Vychází vstříc požadavkům na rodinné oslavy, akutní volna, možnost výměny služeb PSS. Maminkám dětí vycházíme vstříc při čerpání dovolené.“

48. Jaká opatření nabízí Vaše organizace pro těhotné ženy? Jaký je postup a jaká opatření jsou zavedena, pokud Vám podřízená pracovnice oznámí těhotenství?

IN 1: „Postupujeme podle zákona, to znamená ne žádné noční směny a těžká práce, proškolení v oblasti BOZP a úprava pracovní doby.“

IN 2: „Řádný postup podle zákoníku práce, hlavně nesmí dělat noční.“

IN 3: „Pokud je PSS nebo ZS těhotná, přechází na denní směny. Postupujeme podle zákona.“

IN 4: „Nevím. Nemám zatím zkušenost.“

IN 5: „Pokud je těhotná v přímé péči, musí na neschopenku. Neumíme ji převést na jinou práci. Pokud není v přímé péči, pracuje dle svého uvážení.“

IN 6: „Netuším, není zde omezení v rámci mého pracovního zařazení.“

IN 7: „U nás těhotné pracovnice na vlastní přání odcházejí velice brzo na rizikové těhotenství. Nesmí totiž pracovat s dezinfekcí. Práce je fyzicky i psychicky velice náročná, a tak to zaměstnankyním schvalujeme. Máme na postup vypracovanou směrnici. Zaměstnankyně, které pracují v kanceláři ze zdravotních důvodů také odcházely na neschopenku.“

IN 8: „Dle Zákoníku práce. Hledání cest, aby práce pro těhotnou ženu byla snesitelná, někdy i na úkor kolektivu, který o řešení je také informován.“

IN 9: „Přijde za některým vedoucím z nás. Oznámi a potom se společně domluvíme na podrobnostech. Vždycky se to musí řešit individuálně. Taky jestli se třeba jedná o rizikové těhotenství, jak dlouho se bude na určitý druh práce cítit nebo třeba co vůbec ze zákona nemůže. Všechno je o domluvě.“

IN 10: „Převedení na práci, která neohrožuje těhotenství. Po oznámení těhotenství zjišťujeme, zda pozice, na které tato osoba je, je pro ni vhodná.“

IN 11: „Jde na paragraf, pokud se necítí dobře. Pro rizikovost našeho zařízení téměř vždy.“

IN 12: „Jde podle pozice, v přímé péči jde prakticky hned na nemocenskou, díky pracovnímu prostředí. V manažerských pozicích například home office – práce z domu.“

IN 13: „Možnost přejít na jinou práci, PSS nemohou těhotné poskytovat péči klientům.“

49. Jakým způsobem udržuje Vaše organizace kontakt se zaměstnanci na mateřské a rodičovské dovolené?

IN 1: „Jen pokud se oni ohlásí, jsou vítáni.“

IN 2: „To asi neudržíme. Až se vrátí.“

IN 3: „Zaměstnavatel dodržuje zákonnou lhůtu při držení pracovního místa. Pracovnice chodí na oddělení i s malými dětmi si popovídat do kolektivu.“

IN 4: „Taky nevím. Nemám s tím zatím zkušenost.“

IN 5: „Zaměstnanci jsou zváni na vánoční večírek.“

IN 6: „Udržuje.“

IN 7: „Kontaktem přes telefon nebo maminky chodí s dětmi na návštěvu za kolektivem.“

IN 8: „Většinou na úrovni pracovních vztahů. V některých případech se jedná i o osobní setkávání.“

IN 9: „Zveme je k nám, ať přijdou na návštěvu. Někdy taky když vyrážíme společně na oběd, tak napíšeme kolegyním, jestli za nám nechtějí aspoň na půl hodinku popovídat. Nebo potom neformální vztahy, ty u nás fungují. Takže potom třeba jedna kolegyně vypráví ostatním, jak se naše maminky doma mají.“

IN 10: „V případě, že máme například v pracovním týmu někoho, kdo má takzvanou kulatou oslavu narozenin, zveme do restaurace i zaměstnance nejen na mateřské nebo rodičovské dovolené, ale i kolegy, kteří už odešli do důchodu.“

IN 11: „Neudržíme.“

IN 12: „Nedokáží nyní posoudit.“

IN 13: „Pracují u nás na dohodu a jinak je taky zveme je na vánoční večírky.“

50. Představte si, že je ve Vaší organizaci vybudováno zařízení pro děti (přímo v budově), kam je možné umístit i kojence, kterého může jeho matka chodit pravidelně kojít při výkonu práce. Jak by na takovou situaci reagovala Vaše organizace?

IN 1: *„Já si myslím, že by to bylo určitě dobré.“*

IN 2: *„No, u nás by to asi nešlo, ale bylo by to fajn.“*

IN 3: *„Personál by si to přál, ale pro děti školou povinné. S kojením problém nevidím, na pracovišti jsme to už zažili. Nyní nejsou prostory pro děti zaměstnanců.“*

IN 4: *„Přistupoval bych k tomu vstřícně.“*

IN 5: *„Já bych proti tomu nic neměla. I „když z osobního hlediska já bych to nechtěla. Pořádila jsem si děti, abych se jim věnovala, ne je někam odkládala. Ale to je každého osobní věc, proto bych ji nebránila.“*

IN 6: *„Nevím, u nás to není možné.“*

IN 7: *„Nevím, jak by se u nás reagovalo, nikdy se o tomto návrhu budoucí maminky ani nezmiňovaly.“*

IN 8: *„Několikrát jsme se otázkou podpory žen na mateřské a rodičovské dovolené a pomoci jim prostřednictvím vybudování zařízení pro děti zabývali, nicméně vždy jsme dospěli k závěru, že naše zařízení není k této službě uzpůsobeno.“*

IN 9: *„Jsem proti kojení na veřejnosti, a to myslím i v kanceláři. Je to divné a nepřírozené. Máma má být máma a starat se o děti doma. Práce počká. To je pak taky o prioritách. Toto bych rozhodně nepodporovala.“*

IN 10: *„Bylo by to trošku náročnější na organizaci práce v týmu, ale zvládnout by se to dalo.“*

IN 11: *„Určitě bych se snažila ovlivnit vedení k podpoře těchto žen formou finanční dotace.“*

IN 12: *„„Nedokáži posoudit.“*

IN 13: *„S ohledem na prostory Domova není tato možnost vůbec reálná. PSS pracují na dvanáctihodinové směny a ty tuto možnost nevyužívají. Nevěřím, že by tuto možnost někdo využíval z řad zaměstnanců i THP nebo například ošetrovatelského úseku.“*

51. Jaký máte názor na zřizování zařízení pro děti zaměstnanců přímo uvnitř organizace (v budově)? Bylo by to z Vás teoreticky proveditelné?

IN 1: „*Určitě jsem pro.*“

IN 2: „*Nebylo, ne.*“

IN 3: „*Pro školáky ano.*“

IN 4: „*Teoreticky ano.*“

IN 5: „*Bohužel u nás by to proveditelné nebylo.*“

IN 6: „*Není možné.*“

IN 7: „*Vzhledem k nedostatku míst, máme málo pokojů, by to nebylo proveditelné.*“

IN 8: „*Zavádění a podpora péče o děti je vhodná pro větší poskytovatele. Obecná podpora určitě ano. Naše zařízení nedisponuje vhodnými podmínkami pro zřízení této formy podpory.*“

IN 9: „*Asi by to šlo, kdyby se to hodně chtělo. Určitě bych to nepodpořila. Možná pro starší děti, ale ty mají družiny a taky by neměly třeba po páté odpoledne být někde v zařízení, takže v tom taky nevidím úplně smysl.*“

IN 10: „*Není to špatný nápad, mně osobně se to velmi líbí, ale v současné době na to nemáme dostatečné prostory.*“

IN 11: „*Ne, názor nezastávám ze stran hygienických. V případě oddělených budou na stejném pozemku, status ideal.*“

IN 12: „*Nebylo by to asi proveditelné. Je tu nedostatek prostoru.*“

IN 13: „*Ve velkých organizacích to má smysl. U nás by to reálné nebylo.*“

52. Jaké služby, úlevy nebo benefity poskytuje Vaše organizace zaměstnancům s malými dětmi (do 10 let)?

IN 1: „*Je to úprava pracovní doby a volba směn.*“

IN 2: „*Zkrácené pracovní úvazky, a i některé ty příspěvky jsou i pro členy rodiny a pro děti. Třeba se dá čerpat na školu v přírodě.*“

IN 3: „*Podle pracovního místa a o jak dobrého pracovníka jde, řešíme individuálně.*“

IN 4: „*Nevím, zatím jsem to nezjišťoval.*“

IN 5: „*Stejně jako těm ostatním. Jen se snažíme vyhovět v rámci rozpisu směn těm, kteří děti mají, aby mohli být s nimi, jak potřebují.*“

IN 6: „*Asi daňové úlevy.*“

IN 7: „*Všichni zaměstnanci to mají stejně. Při psaní služeb vycházíme vstříc požadavkům. Třeba volno k návštěvě lékaře s dětmi, rodičovská sdružení, vystoupení dětí a tak.*“

IN 8: „Dle zákoníku práce a dále dle individuální potřeb, třeba návštěva lékaře, úřadů.“

IN 9: „Stejně jako všem ostatním. Nevím o tom, že by byl nějaký rozdíl. Možná jsme vstřícnější při plánování odchodů nebo když někam s dětmi potřebují, vyzvedávat a tak. Ale oficiálně určitě nic.“

IN 10: „Je to to přednostní čerpání dovolené, o kterém jsem mluvila.“

IN 11: „Nejsem si vědoma.“

IN 12: „Příspěvek na tábory.“

IN 13: „Vyhovujeme zaměstnancům při plánování dovolené a náhlého volna, přednostně těm s malými dětmi.“

53. Nabízí či nenabízí Vaše organizace zaměstnancům flexibilní formy pracovních úvazků? Pokud ano, o jaké formy se jedná?

IN 1: „Ano, je to různá délka pracovní směny a různá doba nástupů.“

IN 2: „Určitě, jsou to ty zkrácené pracovní úvazky.“

IN 3: „Dohoda o pracovní činnosti. Snížení na poloviční úvazek.“

IN 4: „Zkrácené úvazky, ranní denní směny, bez nočních, změny v plánech služeb.“

IN 5: „Nenabízí.“

IN 6: „Směny pro ošetrovatelský personál.“

IN 7: „Nenabízí.“

IN 8: „V individuálních případech ano, individuální posouzení je rovněž dáno pozicí, kterou zaměstnanec zastává.“

IN 9: „Zkrácená pracovní doba.“

IN 10: „Ne, nenabízí.“

IN 11: „Nejsem si vědoma.“

IN 12: „Pružná pracovní doba, home office.“

IN 13: „Ano, vedoucí a THP mají možnost pružné pracovní doby, PSS mohou mít pozdější nástupy do práce.“

54. Co si myslíte o vlivu pomáhající profese na život (osobní i pracovní) člověka?

IN 1: „Řekla bych k tomu, že člověka to obohacuje.“

IN 2: „Je hodně náročná a ovlivní Vás to. Práce s lidmi je vždycky těžká.“

IN 3: „Bud' máte vnitřní potřebu pomáhat druhým, nebo si najdete jiné povolání.“

IN 4: „Má na něj vliv.“

IN 5: „Vyčerpává člověka mnohem více, je nutná relaxace mnohem víc než u jiných profesí.“

IN 6: „Je velmi náročná.“

IN 7: „Záleží na charakteru každého člověka, na jeho jednání a chování vůči ostatním. Na přijímání pozitivních a negativních věcí. Myslím si, že u nás jsou ochotní pracovníci, obětaví, a péči o uživatele dělají opravdu s láskou, pokorou. Pracovnice, co mají rodinu a děti to mají v hlavě lépe nastavené. Určitě, práce pečovatelů a sester je psychicky a fyzicky hodně náročná. Na každého působí. A proto by měl člověk hodně odpočívat a vyvarovat se syndromu vyhoření.“

IN 8: „V mém případě je to skvělé, může se však stát, že pomáhající profese se stane frustrujícím prvkem.“

IN 9: „Pomáhání musí člověk chtít. Jak jsem říkala, pokud člověk není v práci třeba spokojený a pracuje s lidmi, tak to na něm poznají. Nejde to odvádět úplně na stoprocent, protože má problém sám v sobě. Tak to právě mám já s odchodem. Pomáhání je záslužná činnost a taky zodpovědná.“

IN 10: „Myslím si, že takový člověk je citlivý k druhým nejen v práci, ale i všude kolem sebe. Například doma, v MHD, v obchodě, v restauraci.“

IN 11: „Velmi často jsme ovlivněny. Bohužel to vede k velké rozvodovosti.“

IN 12: „Je to velice náročné, je třeba se celoživotně vzdělávat, proto je pak nutný dostatečný odpočinek.“

IN 13: „Pomáhající profese obohacují člověka po všech stránkách, avšak někdy také mohou člověka pěkně vyčerpat.“

55. Jak často se na Vašem pracovišti uskutečňují supervize? Můžete prosím popsat obvyklou podobu (průběh) supervizího sezení, co se většinou odehrává?

IN 1: „Supervize máme s vedoucím zařízení, a to třikrát ročně. Externí supervize je taky třikrát ročně a probíhá jako malá skupinová setkání a máme možnost vyžádat si supervizi individuální.“

IN 2: „Třikrát ročně jako interní i externí. Bývají skupinové anebo s vedoucím, a to má podobu porady.“

IN 3: „Pětkrát až šestkrát za rok. Na supervizi se probírají témata, která personál zajímá.“

IN 4: „Skupinová supervize pro PSS je jedenkrát za tři měsíce. Nemohu popsat průběh – nejsem součástí skupiny.“

IN 5: „Jedenkrát měsíčně. Mohu popsat jediné svou. Přijdu s problémem, který pak se supervizorkou řeším.“

IN 6: „V případě potřeby. Individuální, skupinové v případě potřeby.“

IN 7: „Supervize je jedenkrát za měsíc nebo podle potřeby. Supervize je buď případová a schází se na ní pracovníci určitého oddělení, kde se řeší například chování některého uživatele nebo rodinného příslušníka. Nebo je individuální a tam si pracovník řeší své problémy a potřeby pouze se supervizorem v rámci konzultace.“

IN 8: „Podle zájmu kolektivu nebo jednotlivce. Jedná se o velmi specifickou oblast. Některá oddělení tuto možnost nevyužívají, některá naopak velmi často. Osobně supervizi využívám cca 4 x ročně individuální. Bližší popis supervize jako procesu, nemohu sdělit.“

IN 9: „Asi třikrát nebo pětkrát ročně je to s externím supervizorem a řešíme obvykle nějaké problémy, které na pracovišti nastaly. Nebo potom každý sám konzultuje. Bývá to ve skupině a po skončení jsou možné ty individuální konzultace. Nevím, jak to probíhá u ostatních nebo u podřízených, ale já se snažím, aby mi supervizorka pomohla s tím, co nezvládám a teď aktuálně s tím odchodem, jak se vypořádat a nechat po sobě co nejmenší škody.“

IN 10: „Jednou za tři měsíce, jedná se o sezení v kruhu a probírání problematických případů a navrhování možností, jak se si situaci vypořádat.“

IN 11: „Nemáme kvalitního supervizora. V našich poměrech je to jen kolektivní brainstorming.“

IN 12: „Jsou pravidelné, v tomto roce posílené o více individuálních supervizí. Supervize jsou šestkrát ročně. Téma si na supervizi nosí každý sám. Pokud je týmová, na tématu se domluví tým.“

IN 13: „Jednou za tři měsíce. Problémové oblasti, potíže, se kterými se při výkonu práce setkáváme, probíráme v týmu.“

56. Co, dle Vašeho názoru, přináší supervize Vaším podřízeným a co konkrétně přináší Vám?

IN 1: *„Já oceňuji možnost anonymního sdělení připomínek k našemu vedení a taky že účinně řešíme problémy ve skupině. Máme také anonymní přehled o tom, co si myslí naši kolegové, jak to u nás vypadá.“*

IN 2: *„Je to pomoc při řešení problémů, konfliktů, můžeme si popovídat jinak.“*

IN 3: *„Supervizi jsem si prošla, ale raději dávám přednost konzultace s psychologkou či psychiatrem, protože mám potřebu popisovat klienty a hledám řešení jejich potíží, na supervizi je to podle mého názoru méně odborné. Podřízený personál vidí smysl v supervizích jako odreagování se, povídají si tam rovněž o klientech a o vlastním nastavení se, je to spíše forma odlehčující a hledající řešení v rámci kolektivu.“*

IN 4: *„Mně osobně nepřináší nic. Mým PSS nevím – neptal jsem se.“*

IN 5: *„Mně přináší pomoc a vyrovnání se se stresem. Některým podřízeným nepřináší nic, neboť neumějí nástroj supervize používat. Těm ostatním určitě také pomoc.“*

IN 6: *„Ošetřující personál odmítá supervize, nepovažuje je za přínosné. Já podstupuji individuální supervizi.“*

IN 7: *„Bohužel nejsou všichni pracovníci stejní. Někomu nepřináší nic. Jiný je zase spokojený s jiným názorem a pohledem na věc, s nabídkou možností řešení problémů a s pomocí ujasnit si své myšlenky a cíle, s podporou a utvrzením se, že práci vykonává dobře. Pro mě je vždy pozitivní. Mám předem připravené otázky k řešení problému a návrh jak na to. Občas se dozvím něco nového, co mě třeba, při řešení problému v praxi, nenapadlo.“*

IN 8: *„Dle sdělení účastníků, kteří supervizi využívají je to možnost řešit složité pracovní a mezilidské vztahy a někdy i osobní. Minimálně si však otevřeně pohovořit o tom, co mě tíží i naslouchání stojí za to. Mě osobně supervize přináší možnost sdílet své problémy i úspěchy a vnímat nezaujatou, ale odbornou zpětnou vazbu na některá profesní řešení.“*

IN 9: *„Uvolnění, klid, oddechnutí, spláchnutí problémů, je to intimnější rozhovor s někým v podstatě cizím, kterému se můžete svěřit. Supervizor je někdy jako kněz v kostele.“*

IN 10: *„Možnost slyšet, kde nás ‚tlačí bota‘. Mně přináší kontakt s ostatními pracovníky pro další lepší komunikaci.“*

IN 11: *„Společný čas, poznání, oddech či vyřikání neshod.“*

IN 12: *„Já rád využívám supervizi k sebereflexi, pomáhá mně řešit problémy na pracovišti.“*

IN 13: „Kolegové ji někdy vnímají jako účelovou od vedení, tedy na zakázku. Já ji vnímám jako přínosnou pro další práci, pro náhled na problémy.“

57. Jaký názor máte na supervizi a její možný vliv na zachování rovnováhy mezi osobním a pracovním životem?

IN 1: „Určitě ji podporuji, je to pro nás ventil.“

IN 2: „Možná to může někomu takto pomáhat. Záleží taky co se řeší konkrétně.“

IN 3: „Někdo ji potřebuje víc a někdo míň.“

IN 4: „Supervize je nástroj a jako s každým nástrojem je potřeba umět pracovat. Má zkušenost je, že většina PSS s tím pracovat neumí. Navíc ty skupiny bývají velmi velké. O vlivu na zachování rovnováhy mezi osobním a profesním životem dost pochybují.“

IN 5: „Supervize je dobrý nástrojem, když víte, jak ho využít.“

IN 6: „Je pro to přínosná.“

IN 7: „Myslím si, že supervize je dobrá věc, záleží na konkrétním člověku, jak se získanými informacemi naloží.“

IN 8: „Jedná se o prolínající proces, rovnováha, podle toho, co si pod tímto slovem představujeme, je možná.“

IN 9: „Pomáhá s vypořádáním problémů, takže může ovlivňovat. Problémy narušují rovnováhu.“

IN 10: „Pracovník má možnost sdílet své problémy s druhými, problémy řešit, slyšet s čím se potýkají druzí, nedusit v sobě nevyřešené věci.“

IN 11: „Velmi důležitá. Rovnováha chybí téměř všude, a proto je stav našich rodin, celorepublikově, tak žalostný.“

IN 12: „Využívám ji k tomu.“

IN 13: „Supervize má nezastupitelnou roli, ale jen za předpokladu, že je přijímána konstruktivně všemi ostatními pracovníky v týmu. Supervize může pomoci vyrovnat se s tíživou situací v práci, nabídnout jiné pohledy, východiska, a tedy přispět i k rovnováze mezi osobním a profesním životem.“

58. Jaký názor máte na vyváženost osobního a pracovního života jako možného nástroje prevence negativních psychosociálních jevů, jako je např. syndrom vyhoření či workoholismus?

IN 1: „Negativní psychosociální jevy jsou určitě nebezpečné, je třeba, aby o nich člověk nějak věděl a o jejich vzniku, aby je dokázal rozpoznat a věděl, co dělat jako prevenci.“

IN 2: „No, vyváženost určitě předchází negativním jevům. Může to být forma prevence.“

IN 3: „Práce v pomáhající profesi je zatěžující po psychické stránce, proto je důležité nepřepracovat se a směny navíc nedávat, práce má být uspokojující a důležitý je i kolektiv.“

IN 4: „Souhlasím.“

IN 5: „Musí být.“

IN 6: „Vyváženost osobního a profesního života je nutná a pozitivní přístup k životu, sebereflexe.“

IN 7: „Člověk by měl dělat co nejlépe to, co umí. Je důležité se postavit novým výzvám a snažit se být lepší, ale pokud to z nějakého důvodu nejde, nespadnout do psychy. Užívat si života, umět relaxovat a v případě potřeby se nebát a jít si pro radu třeba k psychologovi.“

IN 8: „Myslím si, že je důležitá osobní zkušenost s oběma jevy. Ne však až do krajnosti. Právě proto je důležitá ona vyváženost.“

IN 9: „Může jim předcházet. Vyváženost je věc pozitivní. To ostatní negativní. Pozitivní věci negativním předchází.“

IN 10: „Jak se říká, nic se nemá přehánět, takže i v práci si člověk občas musí říct ‚a pro dnešek už dost, jdu domů‘.“

IN 11: „Syndrom vyhoření, zejména u pomáhajících profesí, a selhání vedení, které není schopno rozpoznat takovou osobou ve svém týmu. Obě negativně ovlivňují psychiku, fyzickou i sociální část jednotlivce.“

IN 12: „Je to důležité, pokud nebude dostatek času na osobní život, relaxaci, psychohygienu, tak vyhoření je pak velice blízko. Pokud není vyváženost, jedno či druhé vám začnou zasahovat do sebe, což neudělá dobře ani v osobním, ani pracovním životě.“

IN 13: „Je to ideální stav, ale těžko jej dosáhnout. Syndromem vyhoření nebo workoholismem trpí čím dál tím více lidí v návaznosti na pracovní povinnosti, tlak na větší výkony od nadřízených a někdy také osobní motivace k pomáhající profesi. Každopádně při vyvážení obou stránek života lze dosáhnout dobré prevence.“

59. Jak byste popsal(a) spokojenost nebo nespokojenost zaměstnanců ve Vaší organizaci?

IN 1: *„Spokojeni jsme určitě s vedením, s financemi a taky s prostředím.“*

IN 2: *„Doufám, že jsou spokojeni. A myslím si že ano, protože to vidíme na jejich práci, jak ji odvádí.“*

IN 3: *„Přestože se pořád zvedají mzdy, nevidím efekt ve spokojenosti personálu. Vypadá to, že personál je zatížen svým osobním životem, do práce chodí jakoby si odpočinout. Tím nechci znevažovat pracovní náplň, ale dnes je soukromý život komplikovaný jako třeba půjčky, bydlení a vztahy a hodně lidí je psychicky destabilizováno. Personál je unaven spíše svým soukromým životem, protože pracovní část je specifikována a tudíž srozumitelná.“*

IN 4: *„To nevím, nemohu posoudit.“*

IN 5: *„Osmdesát procent zaměstnanců je spokojených, deset procent nespokojených, ti jsou ohroženi syndromem vyhoření a deset procent nespokojených, ti nebudou spokojeni nikdy a nikdy.“*

IN 6: *„Ozvou se, když je problém, někteří nedělají svou práci efektivně, jsou často nemocní.“*

IN 7: *„Dle průzkumu z dotazníku spokojenosti zaměstnanců za loňský vyplývá, že zaměstnanci jsou z osmdesáti procent spokojeni.“*

IN 8: *„Jedním slovem – vlny.“*

IN 9: *„Pokud nepočítám sebe a pár výjimek, tak jsou spokojeni. Je to vidět právě na tom jejich jednání a chování.“*

IN 10: *„Spokojenost obvykle u našich zaměstnanců je v týmu, ve kterém pracují a nespokojenost bývá finanční.“*

IN 11: *„Spíše nespokojenost. Finanční, vztahovou.“*

IN 12: *„Probíhá pravidelné hodnocení spokojenosti zaměstnanců, v toho se dělají závěry a pracuje se na zlepšení. Víceméně spokojenost celková je, ale na některých oblastech a detailech se dále pracuje.“*

IN 13: *„Zaměstnanci jsou nespokojeni s mzdou, ve srovnání s příspěvkovými organizacemi je nižší. Jinak si myslím, že ti, kteří u nás pracují, spokojeni jsou. A moc dobře vědí, proč chtějí pracovat v NNO.“*

60. Jak byste charakterizoval(a) podobu týmové spolupráce ve Vaší organizaci?

IN 1: „*Funguje, taky u nás máme pravidelné denní, týdenní i měsíční setkávání, takové jako konzultace, kde se vše řeší včas.*“

IN 2: „*Kvalitní pracovní tým u nás považujeme za základ. Musí se umět dobře řídit, řešit konflikty a je to určitě pomoc a všem to uleví od množství práce.*“

IN 3: „*Každý ví, co má dělat a na koho se obrátit, viz naše metodiky práce.*“

IN 4: „*Pomáháme si. Vyjdeme si vstříc a hledáme společně přijatelná řešení.*“

IN 5: „*Celkem dobrou. Objevují se výjimky. Horší spolupráce je mezi jednotlivými profesemi, ale na tom neustále pracujeme.*“

IN 6: „*Funguje.*“

IN 7: „*Dle potřeby spolupracují společně všechny složky. Zdravotní a ošetrovatelskou péči zajišťují staniční sestry, všeobecná sestra a pracovník v sociálních službách. Smlouvy, vyúčtování a dokumentace k tomu, to dělají sociální pracovníce, účetní, vedoucí zdravotního oddělení nebo vedoucí zdravotního úseku. Nadále spolupracují pradlenky, uklízečky a údržbář. Bez nich se provoz taky neobejde.*“

IN 8: „*Určitě je spolupráce lepší, než bývala. Má své limity a výkyvy, je odvislá od toku informací a osobních vztahů.*“

IN 9: „*Je funkční a týmy jsou vytvořeny vždycky podle oddělení. Takže se pak na odděleních z týmů vytváří o další týmy případové. Je to takový spleťový komplex. Týmová spolupráce je pro nás důležitá, protože to určitě odlehčí práci každému jednomu.*“

IN 10: „*Snažíme se si vzájemně pomáhat, usmívat se na sebe a být milí, protože jací jsou pracovníci k sobě navzájem, takoví jsou potom i ke klientům.*“

IN 11: „*V krizových situacích ano, jinak velké ovlivnění ženským kolektivem a nepoměrem profese zdravotní sestra, pracovník v sociálních službách, vedení.*“

IN 12: „*Týmová spolupráce je na dobré úrovni. Vedoucí oddělení, vedoucí úseků, všeobecné sestry, technický úsek, stravování. Vždy se dá ale zlepšovat nebo přicházet s něčím novým.*“

IN 13: „*Předávání informací v týmu se děje kontinuálně, neustále prakticky a návazně.*“

61. Jak ovlivňuje týmová spolupráce práci ve Vaší organizaci?

IN 1: *„Určitě kladně.“*

IN 2: *„Kladně, jak jsem říkala, je to pomoc pro všechny.“*

IN 3: *„Týmová spolupráce je fajn, protože problém jednoho klienta řeší minimálně 3 lidé. Zdravotní sestry, pesesky, sociální pracovnice, rehabilitační pracovníci.“*

IN 4: *„Příjemně.“*

IN 5: *„Bez týmové spolupráce by to u nás nešlo.“*

IN 6: *„Myslím si, že hodně.“*

IN 7: *„Pokud jedna složka vypadne, ovlivní to fungování ostatních.“*

IN 8: *„Neschopnost některých zaměstnanců si porozumět, pak se uplatňuje proces mediace.“*

IN 9: *„Pomáhá nám to. Je to vzájemná opora, že práce neleží jen na ramenou jednoho.“*

IN 10: *„Práce v naší organizaci by bez dobré týmové spolupráce nebylo možná, potřebujeme jeden druhého.“*

IN 11: *„Naivně věřím, že na chod nemá vliv.“*

IN 12: *„Pokud by nefungovala tak hodně. Tím, že funguje, a pracovník se může spolehnout na jakýkoliv přidružený úsek, tak je to vždy jen plus pro lidi, co zde žijí.“*

IN 13: *„Myslím si, že spolupráce funguje a práci mi nijak nenarušuje, nekomplikuje.“*

62. Jakým způsobem jsou pracovníci ve Vaší organizaci motivováni?

IN 1: *„Motivace je u nás prostřednictvím pochval a také finanční, prémie a tak.“*

IN 2: *„Nejvíce asi finančně, jinak také dobrým vedením.“*

IN 3: *„Vnitřním nastavením. Buď tu práci chcete, nebo ne. Odměny dnes nejsou motivací, protože personál se ohradí, že polovinu odměny dají na daně.“*

IN 4: *„Motivaci má každý svou, vnitřní. Nejsme výrobní firma abychom pracovníky motivovali k vyšším a lepším výkonům.“*

IN 5: *„Pochvalou, smyslem práce, poděkováním od klientů nebo jejich rodinných příslušníků.“*

IN 6: *„Především finančně.“*

IN 7: *„Motivace je pochvalou, pokud to jde, tak finanční odměnou.“*

IN 8: *„Dobrym slovem, odměnou finanční, pochvalou, benefity.“*

IN 9: *„Finanční motivace, dostáváme prémie. Taky se snažíme i s ostatními vedoucími chválit. Poskytujeme zpětnou vazbu. Motivujeme i tím, aby si uvědomovali význam povolání. Vlastním příkladem.“*

IN 10: *„Osobní ohodnocení, motivační fond ředitele.“*

IN 11: „Dobrym slovem.“

IN 12: „Peněžně, slovně, bonusy.“

IN 13: „Výhodami s úpravou směn, pochvalou, prostorem pro konzultaci.“

63. Jakou podobu má komunikace ve Vaší organizaci?

IN 1: „Má podobu osobních setkávání a také si předáváme informace skrze centrální informační systém.“

IN 2: „Pozitivní, přátelská, otevřená komunikace. Taky účelná.“

IN 3: „Ředitel komunikuje s vedoucími pracovníky. Vedoucí se svými podřízenými. Neoficiální cestou všichni mluví mezi sebou.“

IN 4: „Je na přijatelné úrovni.“

IN 5: „Otevřená.“

IN 6: „Je dostatečná.“

IN 7: „Komunikace je ústní a písemná.“

IN 8: „Vícetupňová, porady průběžné denní, měsíční, písemné, ústní. Směrem k nižším stupňům řízení. Komunikace má charakter i osobní, bez zápisu.“

IN 9: „Komunikujeme osobně, informačním systémem přes stránky, emailem, telefonicky, to hodně. Potom taky někdy písemná komunikace dopisy, a to v úředních záležitostech, v oficialitách. Potom taky s rodinnými příslušníky, tak je to převážně telefonicky a přes počtu, ale zase s klienty je to skoro ve všech případech osobně. Bydlí tu, jsou většinou dostupní, tak zavolám na oddělení, jestli mají čas. Úroveň komunikace se vždycky odvíjí od toho, s kým se mluví.“

IN 10: „Informace ústní, přímo nebo telefonem, na nástěnce, emaily, přes rozhlas.“

IN 11: „Verbální u inteligentních lidí. Neverbální u všech. Písemnou v nouzi. Vcelku dobrou.“

IN 12: „Komunikace buďto porady, setkání, či komunikace přes email.“

IN 13: „Bohužel, jako ve většině organizací se jedná o velkou ‚slepičárnu‘. Časté jsou pomluvy a konflikty. V globálním měřítku si ale myslím, že spolu komunikovat umíme a zvládáme to.“

64. Napadá Vás ještě něco, co byste mi chtěl(a) sdělit?

IN 1: „Nenapadá.“

IN 2: „Nic.“

IN 3: „Ne.“

IN 4: „K problematice už nic.“

IN 5: „Ne, nic.“

IN 6: „Nic.“

IN 7: „Nic mě nenapadá.“

IN 8: „Sociální služby a jejich řízení je jako řízení fabriky. Mají však svá specifika, která především spočívají v předmětu a cíli snažení a je jím vždy člověk a uspokojování jeho potřeb. To je vše.“

IN 9: „I když chci tuhle práci opustit, mám ji vlastně ráda. Někdy jsem nalomená, že zůstanu. Ale chci odejít, kvůli tomu zahraničí, určitě ne kvůli práci samotné, i když ta je někdy taky hodně vyčerpávající, potom jsou z toho všichni unavení a chtějí právě odejít.“

IN 10: „Člověk si při této práci mnoho uvědomí. Já se řídím tím, co říká Matka Tereza, že nejhorší pocit na světě je vědět, že mě nikdo nepotřebuje. Naši klienti nás doopravdy potřebují, a to v mnoha ohledech, na to se musí vždycky brát zřetel a nesmí se na to zapomínat.“

IN 11: „Nenapadá, děkuji.“

IN 12: „Velmi zajímavé téma, dosti důležité pro všechny, kdo pracují v sociálních službách.“

IN 13: „Víte, zažila jsem organizaci, kde měli zaměstnanci veškeré možné výhody, krásnou mzdu, odměny a stejně spokojeni nebyli. Měli supervizi, týmové akce s víkendovými pobyty a stejně spolu nebyli schopni komunikovat. Společnost se stává poněkud ‚zkažená‘ v mezilidských vztazích. Do pomáhajících profesí vstupují různé osobnosti s rozmanitou motivací, s tím se budeme muset vyrovnat. Vybalancování obou sfér života je někdy nadlidský úkol.“