

ŠKODA AUTO VYSOKÁ ŠKOLA o.p.s.

Studijní program: B0413P050002 Ekonomika a management

Studijní obor/specializace: Specializace Řízení lidských zdrojů

Role Life-work balance v životě vysokoškolského studenta Bakalářská práce

Markéta VLKOVÁ

Vedoucí práce: Ing. Kornélia Svačinová, Ph.D.



ŠKODA AUTO Vysoká škola

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Markéta Vlková**

Studijní program: Ekonomika a management

Specializace: Řízení lidských zdrojů

Název tématu: **Role Life-work balance v životě vysokoškolského studenta**

Cíl: Cílem bakalářské práce je zjistit, zda a do jaké míry jsou vysokoškolští studenti seznámeni s pojmem Life-work balance a jak se s touto problematikou potýkají ve svém životě, ve kterém kombinují studium, zaměstnání a volný čas. Cílem práce je na základě teoretických rešerší předložit návrh, jak nerovnováze a jejím důsledkům v životě předejít.

Rámcový obsah:

1. Úvod práce, představení její struktury a shrnutí cílů.
2. Vysvětlení pojmu Life-work balance, právní vymezení pojmu a představení historického vývoje přístupů k této problematice. Používané nástroje k dosažení rovnováhy například flexibilní pracovní doba, home office, sickdays a poskytované zaměstnanecké benefity.
3. Zaměření na psychologické pojmy – motivace, potřeby jedince, duševní hygiena a důsledky nerovnováhy např. stres a syndrom vyhoření.
4. Prostřednictvím dotazníkového šetření analyzovat postoj studentů k této problematice, jejich zkušenosti a řešení, vliv na jejich budoucí kariéru.
5. Vyhodnocení sběru dat, jejich interpretace a navržení opatření.
6. Závěr práce

Rozsah práce: 25 – 30 stran

Seznam odborné literatury:

1. ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, K. – HOMFRAY, Š. – SKALKOVÁ, J. *Nástroje sladování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha: Grada Publishing, 2022. 168 s. ISBN 978-80-271-3341-3.
2. HONZÁK, R. *Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření*. Praha: Vyšehrad, 2018. 240 s. ISBN 978-80-760-1004-8.
3. MIKULÁŠTÍK, M. *Manažerská psychologie*. Praha: Grada Publishing, a.s., 2015. 344 s. ISBN 978-80-247-4221-2.
4. BUCHANAN, David a Andrzej HUCZYNSKI. *Organizational Behaviour*. Tenth edition. Harlow, UK: Pearson Education, 2019. ISBN 978-1-292-25158-5.

Datum zadání bakalářské práce: prosinec 2021

Termín odevzdání bakalářské práce: prosinec 2022

L. S.

Elektronicky schváleno dne 22. 3. 2022

Markéta Vlková

Autorka práce

Elektronicky schváleno dne 22. 3. 2022

Ing. Kornélia Svačinová, Ph.D.

Vedoucí práce

Elektronicky schváleno dne 22. 3. 2022

doc. PhDr. Karel Pavlica, Ph.D.

Garant studijní specializace

Elektronicky schváleno dne 23. 3. 2022

doc. Ing. Pavel Mertlík, CSc.

Rektor ŠAVŠ

Prohlašuji, že jsem závěrečnou práci vypracoval(a) samostatně a použité zdroje uvádím v seznamu literatury. Prohlašuji, že jsem se při vypracování řídil(a) vnitřním předpisem ŠKODA AUTO VYSOKÉ ŠKOLY o.p.s. (dále jen ŠAVŠ) směrnicí Vypracování závěrečné práce.

Jsem si vědom(a), že se na tuto závěrečnou práci vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., autorský zákon, že se jedná ve smyslu § 60 o školní dílo a že podle § 35 odst. 3 je ŠAVŠ oprávněna mou práci využít k výuce nebo k vlastní vnitřní potřebě. Souhlasím, aby moje práce byla zveřejněna podle § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách.

Beru na vědomí, že ŠAVŠ má právo na uzavření licenční smlouvy k této práci za obvyklých podmínek. Užiji-li tuto práci, nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, mám povinnost o této skutečnosti informovat ŠAVŠ. V takovém případě má ŠAVŠ právo ode mne požadovat příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to až do jejich skutečné výše.

V Praze dne 28. listopadu 2022

Děkuji Ing. Kornélii Svačinové, Ph.D. za odborné vedení závěrečné práce, poskytování rad a informačních podkladů.

Obsah

Úvod	8
1 Pojem Work-life balance	10
1.1 Definice	10
1.2 Historický vývoj	11
2 Nástroje zaměstnavatelů WLB	13
2.1 Zkrácený úvazek	14
2.2 Pružná pracovní doba	17
2.3 Stlačený pracovní týden	18
2.4 Sdílené pracovní místo (job sharing)	18
2.5 Práce z domova (home office)	19
3 Role osobnosti, motivace a potřeb jedince ve WLB	20
3.1 Osobnost	20
3.2 Motivace	21
3.3 Potřeby	22
4 Nerovnováha a její důsledky	23
4.1 Únava	23
4.2 Stres	23
4.3 Syndrom vyhoření	24
5 Empirická část – výzkumné otázky, metodologie výzkumu	28
5.1 Výzkumné otázky	28
5.2 Metodologie výzkumu	28
6 Sběr dat, jejich analýza a vyhodnocení	30
6.1 Charakteristika respondentů	30
6.2 Analýza Work-life balance mezi studenty	33
6.2.1 Povědomí o problematice a pojmu WLB	33
6.2.2 Studium vs. Zaměstnání vs. Volnočasové aktivity	34
6.3 Analýza důsledků nerovnováhy mezi pracovním a soukromým životem	38
6.4 Shrnutí dotazníkového šetření	40
6.5 Návrh opatření	41
Závěr	43

Seznam literatury	45
Seznam obrázků a tabulek.....	47
Seznam příloh	48

Seznam použitých zkratk a symbolů

WLB	Work-life balance
HR	Human Resources
VŠ	vysoká škola
BS	bakalářské studium
MS	magisterské studium

Úvod

Práce je zaměřena na téma Work-life balance (dále též WLB) neboli sladování pracovního a osobního života. V současnosti je toto téma velmi aktuální a pro mnoho lidí se stává při volbě zaměstnavatele jako jeden z rozhodujících faktorů. Z logického pohledu na věc by se spíše tato problematika měla nazývat Life-work balance, jelikož většina lidí má svůj soukromý život a volný čas na prvním místě a upřednostňují ho před prací. Odborná literatura ovšem používá Work-life balance, z tohoto důvodu je tak učiněno i v této práci. V současné době po pandemii Covid - 19 se firmy potýkají s větší poptávkou po flexibilitě a benefitech podporující Work-life balance. V opačném případě se mohou potýkat s nespokojeností svých zaměstnanců nebo s jejich odchodem. Dle mého názoru přispěla pandemie i k otázce WLB mezi studenty vysokých škol (dále též VŠ), kteří měli během pandemie a distanční výuky více možností, jak kombinovat školu, práci a volný čas. Návrat prezenční formy studia jim mohl situaci zkomplikovat. Mohla tedy vyvstat otázka, co je důležitější – studium, práce či volný čas? Ze svého pohledu, kdy zároveň studuji i pracuji u dvou zaměstnavatelů si myslím, že najít rovnováhu mezi školou, prací a volnočasovými aktivitami není snadné, zvláště pro mladé lidi, kteří nemají ještě mnoho pracovních zkušeností. Právě proto je předmětem a cílem práce zjistit, zda studenti školu vnímají jako své zaměstnání a povinnost nebo spíše jako předmět své záliby. Jak jsou schopni vše kombinovat a zvládat včetně své volnočasové aktivity a osobního života.

Cílem bakalářské práce je zjistit, zda a do jaké míry jsou vysokoškolští studenti seznámeni s pojmem WLB a jak se s touto problematikou potýkají ve svém životě.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě základní části teoretickou a praktickou. Ty jsou obě dále děleny na kapitoly a podkapitoly.

V teoretické části je nejprve nastíněna definice pojmu WLB, vysvětlení pojmů s ním souvisejícím jako jsou well-being, family-friendly policy a historie problematiky. Následně jsou zmíněny nástroje, které napomáhají větší flexibilitě v práci a jsou východiskem pro dosažení naplnění WLB. Třetí kapitola je zaměřena na osobnost člověka a jeho motivaci, které také ovlivňují jeho spokojenost s vedením života. V neposlední řadě je také důležité zmínit důsledky nerovnováhy jako je únava, stres a syndrom vyhoření. Zmíněna je také prevence před takovými dopady.

Praktická část je zaměřena na výzkum mezi vysokoškolskými studenty. Výzkum je proveden formou dotazníku, kdy jsou nejprve stanoveny otázky a poté znázorněn výsledek a rozebrány odpovědi na dané otázky. Cílem výzkumu je zjistit, zda studenti při škole pracují, jak vnímají rovnováhu mezi soukromým životem, školou a prací. Zda se někdy již museli vypořádat se zdravotními, psychickými důsledky z přetížení a jaké by bylo řešení těchto problémů. Zda se rozhodli upřednostnit školu před prací či naopak.

Ke zpracování bakalářské práce byla použita odborná literatura, online odborné i novinové články a zákoník práce.

1 Pojem Work-life balance

První kapitola je zaměřena na vysvětlení pojmu Work-life balance pomocí odborných definic a seznámení s historickým vývojem této problematiky.

Pojem Work-life balance je v současnosti velmi populární a rozebírané téma v mnoho firemních kulturách. Společnosti i zaměstnanci projevují výrazný zájem o problematiku sladování pracovního a mimopracovního života.

1.1 Definice

Podle některých autorů je WLB o osobním nastavení mysli daného jedince, který si určuje svoji hranici správné váhy mezi osobním a pracovním životem. Tato vyváženost je dynamická a pro každého člověka jiná (the Bloomsbury Business Database, 2005, str.2).

Kociánová (2012) uvádí několik aspektů, které ovlivňují vhodnou rovnováhu jedince. Jsou jimi převážně existenční /životní podmínky:

- představa rodinného života, koníčků, životního stylu,
- ambice, seberealizace, představa o úspěšnosti kariérního života.

Doslovný překlad pojmu Work-life balance je nejčastěji *rovnováha mezi prací a osobním životem*. Tento překlad je nejvhodnější, jelikož práce je významnou součástí života. Dále je také uváděn překlad *harmonizace pracovního a osobního života*.

Dle Armstronga pojem Work-life balance „...vyjadřuje snahu zaměstnanců dosáhnout uspokojivé rovnováhy mezi aktivitami v práci a mimo ni (například zvládnutí rodičovských a dalších povinností nebo užívání si jiných činností a zájmů).“ (Armstrong, 2015, str. 509).

Další definicí či synonymem pro pojem WLB je v odborných literaturách označován pojem *family-friendly policy* neboli politika vstřícná k rodině. „...*family – friendly policy* řeší oblast, která je z hlediska obsahového zaměření problematiky *work-life balance* užší.“ Rodinná politika určuje různé postupy s cílem umožnit zaměstnancům sladit rodinný a pracovní život. Organizace s touto politikou začali především s cílem usnadnit návrat žen po mateřské do zaměstnání a usnadnit jim kariérní cestu, kterou mají složitější oproti mužům. Úspěšnost dokazuje, že by tato

politika měla pokrýt celé spektrum zaměstnanců. V souvislosti s ní jsou řešeny i genderové stereotypy, péče o závislé osoby nebo otázka aktivní otcovské dovolené (Kociánová, 2012, str. 105-106).

V souvislosti s prorodinnou politikou mají povinnost členské státy EU do 2. srpna 2022 implementovat směrnici Evropského Parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019, o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (tzv. směrnice Work-life Balance) (dále jen „Směrnice“). „*Primárním cílem Směrnice je zajistit, resp. umožnit rovnoměrnější rozdělení pečovatelských povinností mezi ženami a muži, rovnost příležitostí na trhu práce a rovné zacházení na pracovišti, v jehož důsledku má být mimo jiné posílena možnost rodičů a pečujících osob lépe sladit svůj pracovní a soukromý život.*“ (Dvořáková, Málek, 2021).

S WLB jsou spojovány další dva pojmy *well-being*, který vyjadřuje optimální stav člověka z pohledu třech aspektů – biologického, psychického a sociálního. Druhým pojmem je *quality of work-life*, což podle Werthera a Davise (1992, str. 478) znamená mít dobré nadřazené, pracovní podmínky, plat, sociální výhody a zajímavou, podnětnou a užitečnou práci (Kociánová, 2012, str. 105).

Zaměstnavatel se zájmem o pohodlí zaměstnanců jim poskytuje benefity a využívá nástroje, které mu umožní zvládat pracovní a osobní život, tak aby v obou sférách dosahoval úspěchů, byl motivovaný a spokojený.

1.2 Historický vývoj

Sledování rozdělení práce a volného času má svůj původ v 19. století. Ovšem první zmínky o konkrétní problematice jsou z 1. poloviny 20. století. V roce 1936 problematiku sladování osobního a pracovního života zpopularizoval Jarrow March, ovšem bez použití pojmu Work-life balance: „*They chanted: 8 hours work, 8 hours play, 8 hours rest and 8 bob a day.*“¹ (Pendleton et al., 2021, str. 7).

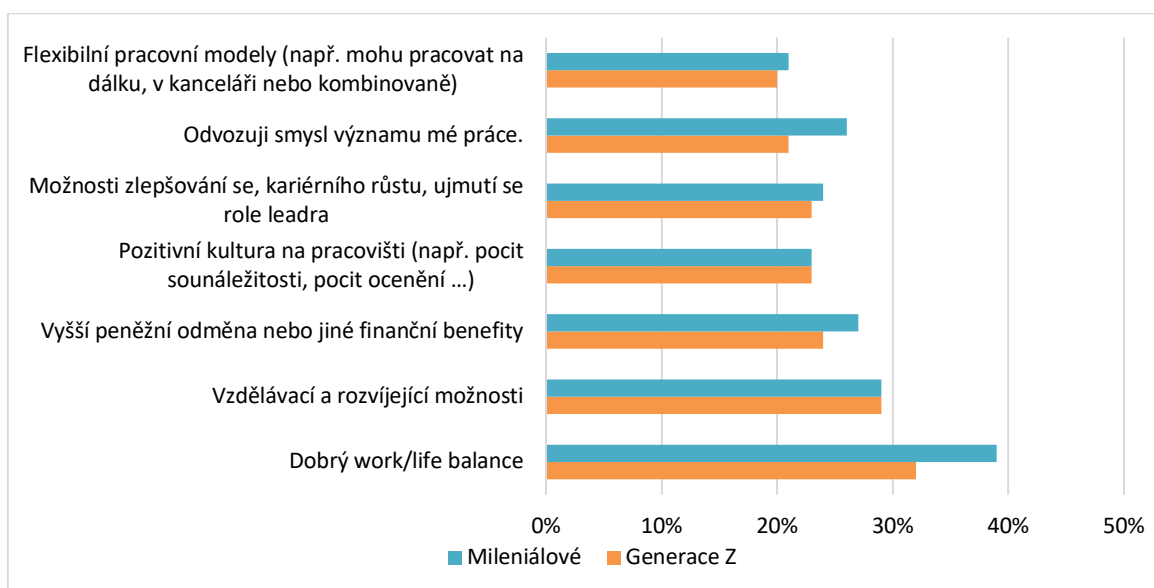
Tento výrok měl představovat požadovanou rovnováhu mezi prací, volným časem, odpočinkem a spravedlivým platem. Ovšem názor téhle rovnováhy byl v přímém rozporu s vykořisťovatelskými režimy, které v té době vládly a během nichž dělníci pracovali 12 hodin denně 6 dní v týdnu. Přesto se stala tato problematika moderní.

¹ Vlastní překlad: „Skandovali: 8 hodin práce, 8 hodin hry, 8 hodin odpočinku a 8 bobů za den.“

Pojem Work-life balance se poprvé objevuje v 70. letech 19. století ve Velké Británii a USA (Pendleton et al., 2021, str. 7).

Ze začátku byla koncepce Work-life balance v USA v 60.-70. letech zaměřena na zaměstnané matky, a byla řešena státní administrativou. V 80. letech se problematikou začaly zabývat i organizace a postupně měnily personální kulturu. Přicházely s různými benefity jako například flexibilní pracovní doba, změna pravidel mateřských dovolených a práce z domova. Postupně byl záběr Work-life balance rozšířen i na muže. V 90. letech se stala koncepce Work-life balance důležitá i pro zaměstnance při výběru zaměstnavatelů. Do praxe se ovšem myšlenky rodinné politiky začalo dařit organizacím zavádět až po roce 2000 (Kociánová 2012, str. 105-106).

V následujícím grafu (viz Obr.1), který vyšel z průzkumu společnosti Deloitte BPS a. s. u generace mileniálů (narození 1981-1996) a Z (narození 1997-2012), lze vyčíst, že téma Work-life balance je nyní ve světě jeden z hlavních rozhodujících faktorů pro setrvání v pracovním poměru v dané organizaci.



Zdroj: Upraveno dle (The deloitte global 2022 gen z & millennial survey, 2022, str. 13)

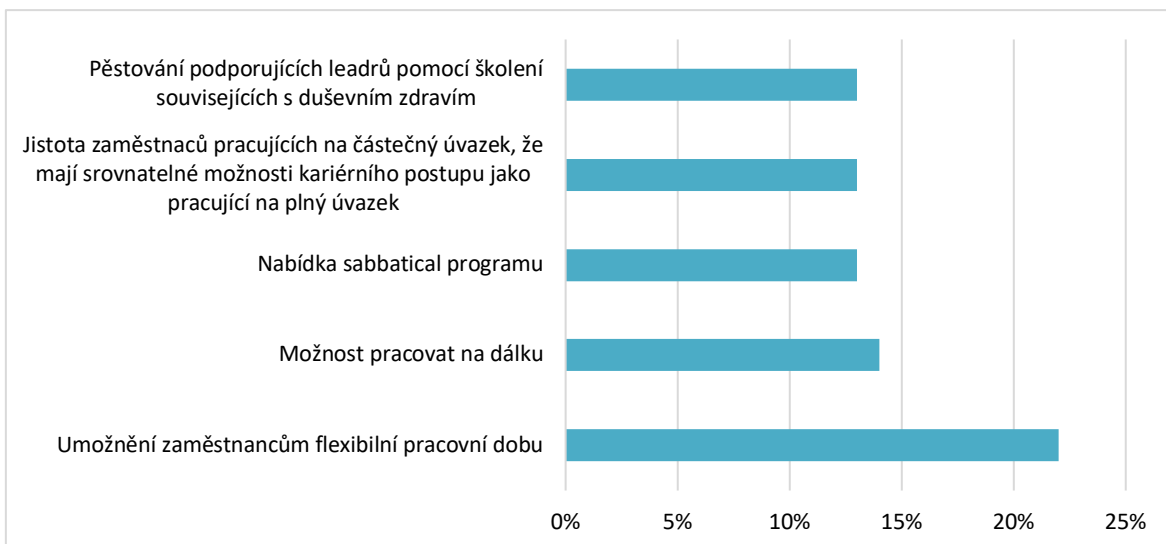
Obr. 1 Top rozhodující faktory pro setrvání u současného zaměstnavatele ve světě

2 Nástroje zaměstnavatelů WLB

Dosažení rovnováhy mezi prací a osobním životem lze nejlépe docílit flexibilitou. Naplňování WLB souvisí s firemní kulturou a mělo by pokrývat všechny etapy v životě zaměstnance od nábory po exit interview.

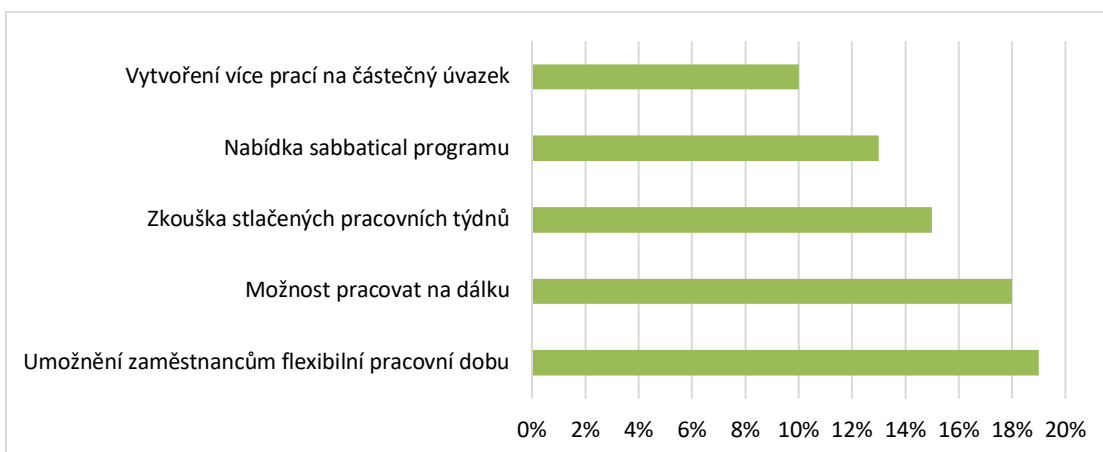
Nástroje, které napomáhají rovnováze zaměstnanců jsou velmi individuální, jak z pohledu potřeb zaměstnanců, tak i možnostech daného povolání či oboru. Organizace, která chce být úspěšná v plnění cílu podpory WLB musí naslouchat návrhům a názorům svých zaměstnanců, a zároveň reflektovat vývoj a trendy v této problematice, aby dosáhla spokojenosti na obou stranách. Nástroje WLB se liší dle právní úpravy. Firmy ovšem mohou nabízet i benefity nad rámec zákona (Homfray, Skalková, Čmolíková Cozlová, 2022). Benefit nad rámec zákona je například tzv. *Beneficial Time-off*, kdy zaměstnanec po vyčerpání své zákonné dovolené má nárok na určený počet dní navíc. Dalším benefitem, který není v současné době nijak zákoně upravován jsou tzv. *Sick days*, kdy „...jsou pracovní volnem, v nichž zaměstnanci mohou v příslušném rozsahu zůstat z důvodu zdravotní indispozice doma, tzn. nepřijít do zaměstnání a nevykonávat pro zaměstnavatele práci, aniž by tento stav byl podmíněn vyjádřením lékaře nebo vystavením potvrzení o dočasné pracovní neschopnosti.“ (Štainc advokátní kancelář, 2014)

Pro studenty a mladé lidi v České republice je nejdůležitější flexibilita, jak dokazuje průzkum, který provedla společnost Deloitte CZ Services s. r. o. (viz Obr. 2 a Obr. 3).



Zdroj: Upraveno dle (Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey, Country profile: Czech Republic, 2022, str.11)

Obr. 2 Žádané nástroje osob generace Z v ČR



Zdroj: Upraveno dle (Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey, Country profile: Czech Republic, 2022, str.11)

Obr. 3 Žádané nástroje osob spadajících do generace mileniálů v ČR

V této kapitole jsou rozebrány nástroje Work-life balance jako jsou například zkrácený úvazek, pružná pracovní doba, stlačený pracovní týden, sdílené pracovní místo a práce z domova.

2.1 Zkrácený úvazek

Zkrácený pracovní úvazek je nástroj, který velmi dobře umožňuje kombinovat pracovní a osobní život.

Zákonem je definovaný v zákoníku práce v §80: „Kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 může být sjednána pouze mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnanci přísluší mzda nebo plat, které odpovídají sjednané kratší pracovní době.“ (§ 80 zákona č. 262/2006 Sb.). Rozsah klasické pracovní doby je 40 hodin týdně.

Zkrácené úvazky jsou nejčastěji uzavírány Dohodou o pracovní činnosti nebo o provedení práce.

Z pohledu HR je zkrácený úvazek nejčastěji preferován v různých životních etapách člověka. Těmi jsou studenti, rodiče starající se o děti či lidé s péčí o jiného člověka a jedinci blížíící se důchodovému věku. Zkrácený úvazek zajišťuje těmto lidem pravidelný příjem, praxi v oboru, socializaci v pracovním prostředí, a zároveň také čas na studium, péči o blízké či odpočinek (Homfray, Skalková, Čmolíková Cozlová, 2022, str.73).

V současné době se velmi rozšiřuje nabídka stáží, které jsou většinou uzavírány na zkrácený úvazek. Umožňují získat zkušenosti a představu o budoucí kariéře během studia a mezi studenty vysokých škol jsou žádané. Studenti si tak mohou vydělávat již v oboru, který je předmětem jejich studia.

Ovšem v porovnání s jinými zeměmi EU není v České republice podíl částečných/zkrácených úvazků tolik rozšířený jako je například ve Švédsku, Nizozemsku nebo Německu aj. (viz Tab. 1).

Tab. 1 Podíl zaměstnaných osob (15-64 let) na částečný úvazek v roce 2020 v zemích EU

Území, země	Podíl zaměstnaných na částečný úvazek		Podíl zaměstnaných na částečný úvazek nedobrovolně		Podíl zaměstnaných na částečný úvazek s terciárním vzděláním		Territory, country
	<i>Share of the part-time employed</i>		<i>Share of the Involuntarily part-time employed</i>		<i>Share of the part-time employed with tertiary education</i>		
	ženy Women	muži Men	ženy Women	muži Men	ženy Women	muži Men	
EU 27	29,7	8,4	22,2	31,5	22,7	7,5	EU 27
Belgie	40,1	10,5	4,2	6,5	32,2	8,9	Belgium
Bulharsko	2,1	1,6	46,8	64,5	1,0	.	Bulgaria
Česko	9,9	2,4	4,9	2,8	11,5	2,6	Czechia
Dánsko	32,9	14,8	11,4	12,3	24,5	9,5	Denmark
Estonsko	16,8	8,2	6,9	7,7	14,4	7,7	Estonia
Finsko	19,8	10,2	30,7	34,7	13,3	6,9	Finland
Francie	27,0	7,6	37,0	42,8	21,1	6,8	France
Chorvatsko	6,1	3,2	28,2	28,7	4,4	3,3	Croatia
Irsko	28,2	9,6	9,5	25,1	19,5	5,1	Ireland
Itálie	32,1	8,0	61,7	79,6	21,4	7,0	Italy
Kypr	13,6	6,8	53,6	64,2	11,5	6,2	Cyprus
Litva	7,5	4,8	29,8	28,7	5,8	4,4	Lithuania
Lotyšsko	11,3	6,5	18,6	32,2	10,6	5,8	Latvia
Lucembursko	31,0	6,8	11,0	14,3	22,2	5,5	Luxembourg
Maďarsko	7,3	2,8	15,9	25,8	5,4	1,7	Hungary
Malta	20,3	4,7	4,5	15,8	12,1	3,6	Malta
Německo	48,0	10,1	6,3	12,1	40,9	9,1	Germany
Nizozemsko	75,5	28,6	5,0	8,4	65,3	23,4	Netherlands
Polsko	8,9	3,4	12,1	15,2	6,1	2,7	Poland
Portugalsko	10,1	4,9	46,3	40,5	8,0	5,2	Portugal
Rakousko	46,9	9,7	8,5	12,9	42,2	12,3	Austria
Rumunsko	6,0	5,8	43,7	66,8	0,9	.	Romania
Řecko	12,7	5,5	63,2	69,1	8,8	3,5	Greece
Slovensko	6,8	2,7	18,5	23,0	4,0	1,8	Slovakia
Slovinsko	12,1	5,1	6,2	5,6	8,4	3,9	Slovenia
Španělsko	22,6	6,5	49,5	60,0	16,8	5,9	Spain
Švédsko	31,7	13,8	21,6	26,0	25,2	11,8	Sweden

Zdroj: Upraveno dle (Český statistický úřad, 2021)

2.2 Pružná pracovní doba

Východisko pro docílení rovnováhy mezi pracovním a osobním životem je flexibilita. Pružná pracovní doba je tedy velice vhodný nástroj pro naplnění WLB, pokud se zaměstnanec a zaměstnavatel vhodně domluví a nastaví ji. Zaměstnanci je umožněno vhodně hospodařit se svým časem a kombinovat pracovní rozvrh se soukromým. V praxi je zaměstnanci usnadněno plánování návštěv úřadů, doktorů či jiných pochůzek. U studentů lze tímto způsobem přizpůsobit vykonávání práce školnímu rozvrhu.

Kontrola a evidence docházky je v současné moderní době snadno ošetřena elektronicky.

Pružná pracovní doba je definována a vymezena v zákoníku práce v § 85:

„(1) Pružné rozvržení pracovní doby zahrnuje časové úseky základní a volitelné pracovní doby, jejichž začátek a konec určuje zaměstnavatel.

(2) V základní pracovní době je zaměstnanec povinen být na pracovišti.

(3) V rámci volitelné pracovní doby si zaměstnanec sám volí začátek a konec pracovní doby. Celková délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

(4) Při pružném rozvržení pracovní doby musí být průměrná týdenní pracovní doba naplněna ve vyrovnávacím období určeném zaměstnavatelem, nejdéle však v období uvedeném v § 78 odst. 1 písm. m).

(5) Pružné rozvržení pracovní doby se neuplatní

a) při pracovní cestě zaměstnance,

b) v době čerpání dovolené,

c) při nutnosti zabezpečení naléhavého pracovního úkolu ve směně, jejíž začátek a konec je pevně stanoven,

d) brání-li jejímu uplatnění provozní důvody,

e) v době důležitých osobních překážek v práci podle § 191 a 191a a

f) v dalších případech určených zaměstnavatelem.

(6) V případech uvedených v odstavci 5 platí pro zaměstnance předem stanovené rozvržení týdenní pracovní doby do směn, které je zaměstnavatel pro tento účel povinen určit.“ (§ 85 zákona č. 262/2006 Sb.).

2.3 Stlačený pracovní týden

Další formou flexibility je stlačený týden. Principem tohoto nástroje je, že zaměstnanci pracují například čtyři dny v pracovním týdnu, a během nich odpracují požadovaný čas či objem práce. Tudiž si mohou zvolit jeden volný den navíc. Stlačený týden není nijak ze zákona definován, ale je potřeba dodržovat ze zákona dané délky směn a odpočinek mezi nimi.

Povinnost každého zaměstnance je také zvážení, zda je pro něj tato forma pracovní doby vhodná. Jedním z rizik, které hrozí, je například nadměrná míra stresu nebo větší objem práce během dne. Kladem stlačeného týdne je volný den.

Stlačený týden může být vhodný například pro studenty VŠ, kteří studují kombinovanou formou studia a zároveň pracují na plný úvazek. Do školy tedy mohou jezdit v pátek odpoledne a o víkendu.

2.4 Sdílené pracovní místo (job sharing)

Sdíleným pracovním místem je myšleno pracovní místo pro dva a více zaměstnance se zkráceným úvazek, kdy si zaměstnanci sami dohodnou časové rozvržení, tak aby byly pokryté jejich úvazky. S dohodnutým rozvržením poté seznámí svého zaměstnavatele.

Tato praxe může vyhovovat osobám na rodičovské dovolené, pracujícím při studiu nebo pracujícím seniorům. Situace, kdy lze *job sharing* uplatnit je, když maminkám, starajícím se o dítě, vyhovuje vykonávat práci v dopoledních hodinách a studentům v odpoledních hodinách, kdy nemají školu nebo naopak. Toto střídavé uspořádání umožňuje snadněji kombinovat soukromý a pracovní život. Z pohledu firmy je tento nástroj výhodný z hlediska výkonu a kvality. Jeho nevýhody jsou ovšem sladění komunikace, předávání informací a nalezení vhodných kandidátů ke střídání.

Sdílené pracovní místo je poslední novelou zakotveno i v zákoníku práce v § 317a. Upravuje kdo, jakým způsobem, za jakých podmínek může sdílené pracovní místo využívat a co musí daná písemná dohoda obsahovat. Podle zákona je vyžadována písemná dohoda mezi všemi zúčastněnými.

2.5 Práce z domova (home office)

V současné době je práce z domova velmi diskutovaný nástroj, který velmi zjednodušuje sladění soukromého a pracovního života. V době před pandemií byla práce z domova brána spíše jako benefit. Během pandemie se po tomto nástroji navýšila poptávka a začala být v určitých oblastech brána jako samozřejmost. Firmy poskytovali také zaměstnancům potřebné vybavení domů (druhý monitor, stabilnější internetové připojení, ergometrickou židli). V současné době se mnoho firem snaží o návrat zaměstnanců do kanceláří, ovšem práce z domova je častější a poskytovanější než před pandemií.

Z právního hlediska je práce z domova upravena jako práce z jiného místa, než je konkrétní pracoviště. Je upravena v ustanovení § 317. Pokud zaměstnanec vykonává práci z domova, tak podle zákona se na něj nevztahuje úprava rozvržení pracovní doby, příplatky za práci přesčas, o víkendech, o svátcích, úprava prostojů a nepříznivého počasí.

3 Role osobnosti, motivace a potřeb jedince ve WLB

V této kapitole je vysvětleno, jak velký vliv má osobnost, její charakter, temperament a postoje člověka na sladování soukromého a pracovního života. Vedle osobnosti má vliv i motivace daného jedince a její směřování. Jedinec může být motivován více v kariérním životě, než v osobním či naopak. V neposlední řadě hraje roli, i jak se daří člověku naplňovat své potřeby.

3.1 Osobnost

Osobnost má mnoho různých definicí. V psychologii uvádí každý psychologický směr jinou definici. Z obecného hlediska je definována osobnost jako psychika člověka, která je tvořena celistvostí, odlišností a jedinečností. Podle Huczynského a Buchanana (2019, s.177) je osobnost chápána jako psychické vlastnosti, které stálým a osobitým způsobem ovlivňují charakteristické vzorce chování člověka. Podle psychologie je osobností každým z nás, jelikož každý člověk je jedinečný svými činy, vlastnostmi a schopnostmi. Osobnost je tvořena vícero faktory. Jimi jsou dědičnost, socializace, výchova, vzdělávání atd. Osobnost je charakterizována rysy a typy.

Armstrong (2007, str. 173) definuje rysy jako predispozice k určitému způsobu chování v různých situacích. Za předpokladu stálosti projevovaných rysů, lze předvídat budoucí chování. Ovšem ne všechny rysy mají svoji stálost, některé mohou být velmi proměnlivé.

Typy osobnosti slouží k zařazování lidí do skupin a stávají se východiskem pro testy osobnosti. Typy osobností jsou charakterizovány na základě vlastností a postojů. Vlastnosti mohou být charakterové a temperamentové.

Temperament má biologickou podmíněnost a lze ho sledovat už od miminka. Vyjadřuje formální podobu našeho chování a prožívání. Příklady jsou intenzita, trvalost, odolnost nebo i celkové citové ladění. Asi nejznámějším modelem je rozdělení temperamentových typů dle Eysencka, který rozlišuje čtyři typy:

- sangvinik, stabilní a otevřená osobnost,
- flegmatik, stabilní a uzavřená osobnost,
- choleric, labilní a otevřená osobnost,

- melancholik, labilní a uzavřená osobnost.

Nikdo nemá zastoupen jenom jeden typ, ale vždy jeden výrazně převažuje.

Charakter vyjadřuje stálé vlastnosti, které se formují na základě vztahů jedince k sobě, ke světu, k činnostem, které vykonává a k druhým lidem. Charakter velmi souvisí s morálkou a hodnotami člověka.

Charakterové a temperamentové vlastnosti ovlivňují dlouhodobou výkonost jedince. Charakterové vlastnosti mohou ovlivňovat pocit jedince, do jaké míry naplňuje WLB.

Postoje jsou označovány jako hodnotící stálé názory, přístupy nebo soudy. Příkladem postoje může být i názor na WLB. Zda ho daný jedinec bere, jako důležité téma či mu přijde při volbě zaměstnavatele jako zbytečné.

3.2 Motivace

„Pojem ‚motivace‘ pochází z latinského slova vyjadřujícího pohyb (movere). Motiv je důvod něco udělat. Motivace vyjadřuje sílu a směr chování a zahrnuje faktory, které ovlivňují lidi, aby se chovali určitým způsobem. Lidé jsou motivováni, když očekávají, že určité jednání pravděpodobně povede k dosažení nějakého cíle a získání hodnotné odměny – takové, která uspokojí jejich potřeby a naplní jejich přání. Pojem ‚motivace‘ může vyjadřovat cíle, které si lidé stanovili, způsob, jakým si lidé své cíle vybrali i způsob, jakým se ostatní snaží změnit jejich chování.“
(Armstrong, 2012, str. 217-218)

Motivace je dalším prvkem, který velmi ovlivňuje naplňování cílů v osobním a pracovním životě, bez ní by podle psychologických výzkumů nebylo nikdy možné dosáhnout žádného vytyčeného cíle. Motivace ovlivňuje i momentální situaci nerovnováhy, kdy může jedinec upřednostňovat pracovní život nebo naopak osobní. Například ví, že se blíží kariérní posun, po kterém touží. Může se tak stát i v případě, kdy se mu v soukromém životě tolik nedaří, pak je pravděpodobné, že bude trávit více času prací.

Lidé mohou být motivováni dvěma způsoby motivací – vnitřní nebo vnější. Dle Armstronga (2012) je vnitřní motivace označována jako motivace, která vyplývá z práce jako takové. Kdy člověk má pocit, že může naplno rozvíjet svůj potenciál, dosahovat svých cílů a má dostatečnou míru volnosti ve svém jednání a rozhodování. Naopak vnější motivace je tvořena prostředky, kterými jsou lidé

motivování – odměny a tresty, které mohou být dlouhodobé i krátkodobé. Příklady vnitřní a vnější motivace jsou vždy odpověď člověka na otázku: „Proč to děláš? /Proč chceš uspět?“ Podle Mikuláščíka může být motivace dělená na hmotnou a nehmotnou motivaci (2015).

Profesor Guillén (2021) se jednou svých studentů zeptal, proč navštěvují jeho třídu. Většina mu napoprvé odpověděla, že je to proto, aby splnili předmět a získali kredity. Podle Guilléneho (2021) je toto univerzální motivátor pro každého studenta bez ohledu na to, co studuje. Dalšími motivátory mohou být dárek, ocenění od svého okolí, peníze, ale i vnitřní obohacení, uspokojení. Odměna se může projevit i v budoucnu. Předmět, který student navštěvoval, mu může pomoci v kariéře nebo získat titul, který by bez jehož absolvování nezískal.

3.3 Potřeby

Potřeby jsou nejzákladnějším zdrojem motivace a jsou projevem nedostatku něčeho důležitého pro daného jedince. Jsou děleny na primární nebo-li biologické (fyziologické, bezpečí, lásky, sounáležitosti a uznání) a sekundární nebo-li sociální a kulturní. Dle Maslowa jsou potřeby rozděleny na nedostatkové a růstové. Maslowova teorie je založena na názoru, že jedinec nejdříve musí uspokojit potřeby nedostatkové (primární), a až poté růstové.

Růstové potřeby mohou souviset s kariérním životem. Mezi růstové potřeby patří potřeba vzdělávání, seberealizace nebo potřeba kariérního růstu či volného času.

4 Nerovnováha a její důsledky

Nerovnováha vzniká z nesprávně nastaveného režimu práce a odpočinku. Pokud je její trvání delší, může být ovlivněno zdravý jedince fyzické i psychické. V této kapitole jsou uvedeny a vysvětleny příklady, k čemu může nenaplňování WLB vést.

4.1 Únava

V důsledku nerovnováhy může zaměstnanec pociťovat únavu fyzickou i psychickou. Dle Pauknerové se únava projevuje dočasnými psychickými a fyziologickými změnami a zhoršením výkonu pracovníka. Mezi její příznaky patří snížená pozornost, ospalost špatná koordinace pohybů a zhoršená ostrost vidění (Pauknerová a kol., 2012, str. 140).

Zvládání a vyrovnávání se s únavou je závislé na odolnosti u každého člověka. Na každého funguje i jiný způsob odpočinku. Člověk, který sedí celý den v kanceláři u počítače, může rád odpočívat aktivně a jít si zacvičit či projít. Člověk, vykonávající fyzicky namáhavé zaměstnání se třeba naopak rád vyspí.

Forma odpočinku se hlavně odvíjí od typu únavy. Ta může být nervová, duševní, svalová, smyslová nebo celková.

K celkové únavě vede dlouhodobé ignorování jejích příznaků, což může přejít k totálnímu oslabení a kolapsu organismu. K tomu může dojít, i pokud jsou na člověka vyvíjeny pracovní a výkonové požadavky, které jsou nad jeho možnosti.

Únavou nejčastěji mohou trpět workoholici neboli lidé, kteří jsou posedlí prací, necítí potřebu odpočívat a věnovat se čemukoliv jinému než je jejich práce.

4.2 Stres

*„Stres není nějaký podnět, který na nás působí, ale naše reakce na určité situace. [...] ve většině případů je to naše vlastní míra připravenosti (resp. nepřipravenosti) a odolnosti (neodolnosti) [...] Slovo **stres** se dá přeložit jako zátěž, břímě, nesnáz, tíseň, stav organismu, který je podroben nepříjemným stimulům a brání se, reaguje na požadavky života.“* (Mikuláščík, 2015, str. 66)

Podle Pauknerové (2012, str. 142) je stres důsledek zvýšené zátěže. V pracovním životě může vzniknout v důsledku časového deficitu, tlaku, který je na zaměstnance vyvíjen kolegy, šéfem nebo zaměstnancem samým, ohrožení nebo nepříznivé

podmínky pro výkon. U každého člověka se poté způsob a schopnost zvládnání stresu liší. Velice záleží na předchozích zkušenostech a zážitcích.

Stres, který je způsoben v pracovním životě, může ovlivnit i ten soukromý. Může například zasáhnout do osobních vztahů či způsobit zdravotní problémy. Ovšem situace může působit i naopak – jedinec může být vystaven stresové situaci v soukromém životě např. rozpad manželství, nemoc v rodině a ta způsobí snížení pracovního výkonu a stres v zaměstnání.

Stres nepůsobí pouze negativně, ale i pozitivně. Pozitivní stres neboli eustres slouží jako popostrčení k lepšímu výkonu, výzva, hnací motor, který je důležitý pro život. Eustres může být i pozitivní pocit jako je například pocit vítězství nebo zážitek. Důležité je rozeznat a nepřekročit pomyslnou hranici mezi eustresem a stresem (distres).

Se stresem lze bojovat buď psychickým nebo fyzickým uvolněním. Mezi psychická uvolněním patří:

- poslech relaxační hudby,
- přepnutí mysli jiným směrem,
- meditace,
- komunikace (svěření se někomu).

K fyzickým uvolněním se řadí:

- protistresové dýchání (pomalý nádech a prudký výdech),
- masáže,
- pomalá tělesná cvičení (jóga, protažení...)
- fyzická aktivita (běh, procházka či jiný sport). (Forbes.cz, 2018)

Jak už bylo řečeno výše způsob odpoutání od stresu je pro každého člověka velmi individuální.

4.3 Syndrom vyhoření

Jedním z nejzávažnějších důsledků nerovnováhy je syndrom vyhoření neboli *burnout*. MUDr. Honzák ho definuje jako „...stav naprostého fyzického a duševního vyčerpání s možnými vážnými zdravotními důsledky.“ (Honzák, 2018)

S tímto pojmem přišel poprvé roku 1974 psychoanalytik Herbert Freudenberger, který tento jev začal zkoumat a analyzovat na sobě, poté zjistil, že se tento problém týká širší populace.

Syndrom vyhoření má pomalý, zdlouhavý nástup a špatně se identifikuje. Příčiny vzniku jsou:

- dlouhodobé vystavení stresu,
- tlak na výkon,
- očekávání úspěchu a nereálného ocenění od druhých,
- idealistická představa harmonické spolupráce s kolegy,
- nesprávné vyhodnocení zdrojů, zvolených postupů a stanovení vysněných cílů,
- zveličování problémů,
- kladení většího důrazu na méně podstatné věci,
- vztahovačnost, chybějící osobní a emoční odstup.

Na rozdíl od Freudenbergera Christina Maslachová vzala v úvahu vedle osobnostních chyb i vliv pracovního prostředí, kde identifikovala šest faktorů, které mohou zapříčinit syndrom vyhoření:

- nadměrné množství práce,
- nespravedlivé poměry a praktiky v pracovním prostředí,
- nedostatek sociální podpory,
- malé kompetence v pracovním procesu,
- práce v prostředí konfliktů hodnot,
- nedostatečná odměna (ekonomická/psychosociální) (Honzák, 2018, str. 34).

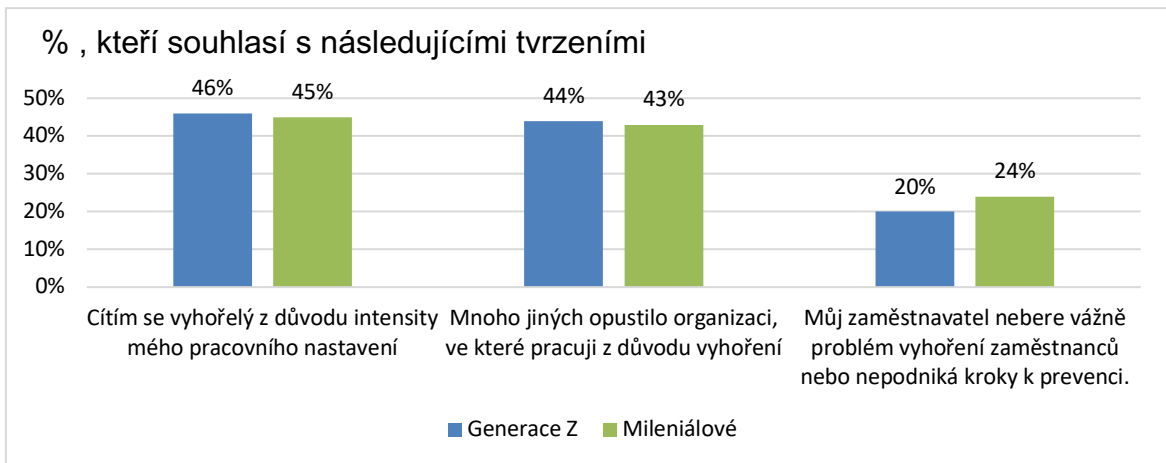
Průzkum společnosti McKinsey body zmíněné výše podporuje a říká, že největším spouštěčem je toxické prostředí uvnitř firmy. Dohnalová toto prostředí popisuje takto: *„Nejčastěji jde o klima, kde si lidé navzájem nedůvěřují, nedávají si upřímnou zpětnou vazbu a bojí se cokoliv říct. Často pocítují nezdravý tlak na výsledky a zároveň cítí, že nemůžou dělat chyby.“* (Lysková, 2022)

Čím dříve jedinec rozpozná příznaky, tím schopnější bude syndromu vyhoření předejít. Mezi příznaky patří nespavost, úzkosti, zapomínání, ztráta radosti, ale i tělesné příznaky jako například dušnost, panické záchvaty, bolesti hlavy a na hrudi. V nejkritičtějších případech může syndrom vyhoření vést i k sebevražedným myšlenkám.

Dle průzkumu portálu Indeed z roku 2021 je vyhořelých v průměru 52 % zaměstnanců napříč věkem, odvětvím a pohlavím. Další průzkumy ovšem tvrdí, že většina jsou manažeři a manažerky. Pandemie covid podle respondentů k syndromu vyhoření přispěla a čísla narostla.

Jak už bylo řečeno v předešlé kapitole, každý člověk je jedinečná osobnost. Proto není jednotný návod, jak syndrom vyhoření odstranit či eliminovat. V první řadě je nejdůležitější vyhledat pomoc psychologa či psychoterapeuta. V současné době dle průzkumů nabízí až 97 % společností bezplatné sezení s psychologem jako benefit pro zaměstnance. Ovšem podle Dohnalové (Lysková, 2022) nejsou tyto benefity konečným řešením, společnost se tímto podle ní snaží maskovat pouze symptomy. Mohou být, ale dobrým startem, aby zaměstnanec začal svůj problém řešit. Dále je doporučováno změnit zaměstnavatele/pozici či změnit svůj životní styl a zaměřit se více na sebe a duševní hygienu (začít cvičit, zdravěji jíst, více odpočívat, věnovat se zájmům) nebo se věnovat vzdělávání v oblasti time managementu, zvládání stresu a umění říkat ne. Také je vhodné si vzít delší dovolenou či neplacené volno na odpočinek a nalezení odstupu od práce.

Kvůli pocitu syndromu vyhoření změnilo zaměstnavatele přes 40 % mileniálů a osob generace Z (viz Obr .4).



Zdroj: Upraveno dle (Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey, Country profile: Czech Republic, 2022, str. 30)

Obr. 4 Syndrom vyhoření u generace Z a mileniálů ve světě

5 Empirická část – výzkumné otázky, metodologie výzkumu

Work-life balance může být důležité téma napříč věkovými kategoriemi i pracovním postavením. Může se jednat o manažery, maminky na mateřské, důchodce, ale i studenty či stážisty. Právě cílem této části bakalářské práce je zanalyzovat situaci mezi vysokoškolskými studenty pomocí dotazníkového šetření, na základě poznatků a znalostí z teoretické části práce.

5.1 Výzkumné otázky

Před zahájením výzkumu byly zformulovány tři základní výzkumné otázky, které by mělo dotazníkové šetření zodpovědět.

Zaznamenali jste někdy pojem Work-life balance, případně víte, co znamená?

Tato otázka si klade za cíl zjistit míru povědomosti o dané problematice mezi respondenty. Zda vědí, že něco takového existuje a zda vědí, co pojem znamená nebo jak se překládá.

Jak vnímáte studium a zvládáte během něho i pracovat a své záliby?

Cílem otázky je zjistit, zda respondenti vnímají svá studia jako zaměstnání nebo spíše jako vyplnění volného času. Případně jak zvládají kombinovat práci a zábavu. Na základě této otázky je možné i zanalyzovat, jak by se respondent zachoval, pokud by se musel rozhodnout mezi zaměstnáním a studiem vysoké školy.

Potýkali jste se někdy s důsledky nerovnováhy?

Odpovědi dotazníku na třetí otázku mají pomoci zanalyzovat, zda respondenti u sebe nebo ve svém okolí, řešily důsledky nerovnováhy jako je například únava, stres nebo syndrom vyhoření. Případně zda jim škola nebo zaměstnavatel poskytuje nějakou formu podpory.

5.2 Metodologie výzkumu

Pro výzkum byl zvolen způsob kvantitativního sběru dat, konkrétně online dotazníkové šetření (viz. Příloha 1). Důvodem pro volbu tohoto způsobu, byla snadnost a efektivnost rozšíření mezi cílovou skupinu, která se pohybuje na internetu většinu času. Díky tomu bylo možné získat výsledky v poměrně krátkém časovém období. Dotazník byl vytvořen pomocí Microsoft Forms.

Dotazník byl zcela anonymní a jeho vyplnění dobrovolné. Obsahoval 19 otázek a šetření bylo rozděleno na tři části. První část s 10 otázkami byla zaměřena na téma Work-life balance např. povědomí o problematice, zda student pracuje při zaměstnání, jak vnímá studium a jak stíhá své záliby. Jedna otázka byla s otevřenou odpovědí. Ta od respondentů zjišťovala definici pojmu Work-life balance. Druhá část se 4 otázkami se zaměřovala na nerovnováhu a její důsledky v životě jedince. V této části byla také použita jedna otázka s otevřenou odpovědí, která zjišťovala formy pomoci od zaměstnavatelů nebo školy. Poslední část s pěti otázkami se týkala základních informací o respondentovi.

Dotazník byl rozšířen na sociálních sítích (Facebook, Instagram) mezi známé a spolužáky, kteří byli požádáni o sdílení dále. Aktivní zůstal 6 dní a za tuto dobu na něj odpovědělo celkem 117 respondentů.

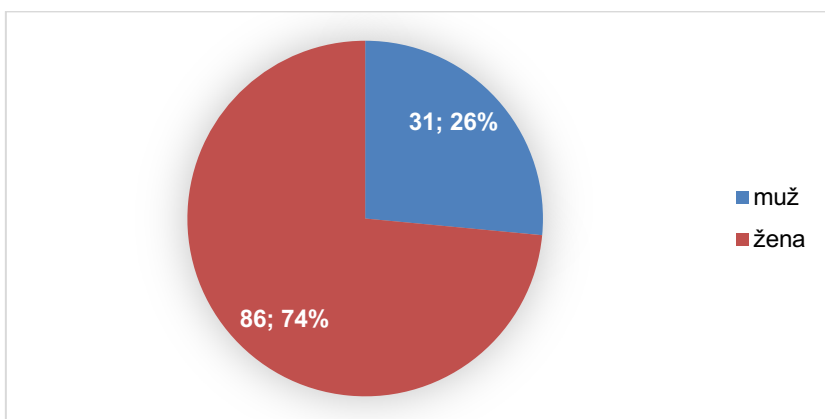
6 Sběr dat, jejich analýza a vyhodnocení

Poslední kapitola je zaměřena na dotazníkové šetření, kdy jsou podrobně analyzovány a vyhodnoceny odpovědi na jednotlivé otázky v dotazníku. Celkem na dotazník odpovědělo 117 respondentů.

6.1 Charakteristika respondentů

Respondentům se věnovala poslední část dotazníku. Bylo zjišťováno pohlaví, stupeň, forma a obor studia.

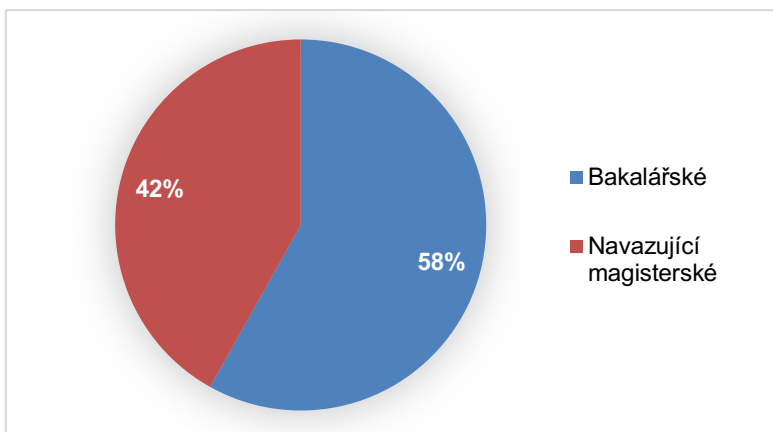
Výzkumu se velké převaze zúčastnili spíše ženy. Jejich podíl činil 74 % tedy 86 žen. Mužů odpovědělo 31 (viz Obr. 5).



Zdroj: (Vlastní zpracování, 2022)

Obr. 5 Pohlaví respondentů

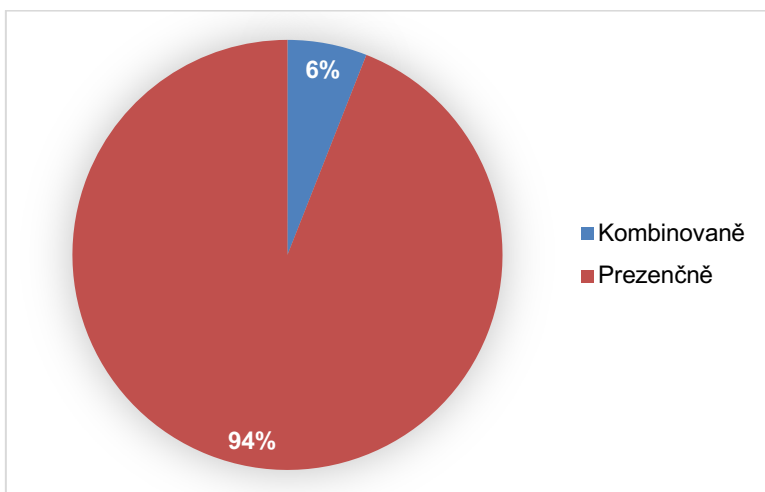
Respondenti studující bakalářské obory lehce převažovali nad těmi magisterskými. Bakalářský stupeň studia tvořil 58 % a magisterský 42 % (viz Obr. 6).



Zdroj: (Vlastní zpracování, 2022.)

Obr. 6 Stupeň studia

Dále bylo o respondentech zjišťováno, zda studují prezenčně či kombinovaně, jelikož u kombinovaných studentů se předpokládá, že pracují na plný úvazek. Ve velké části převažovali prezenční studenti, a to v počtu 110, tedy 94 % (viz Obr. 7).

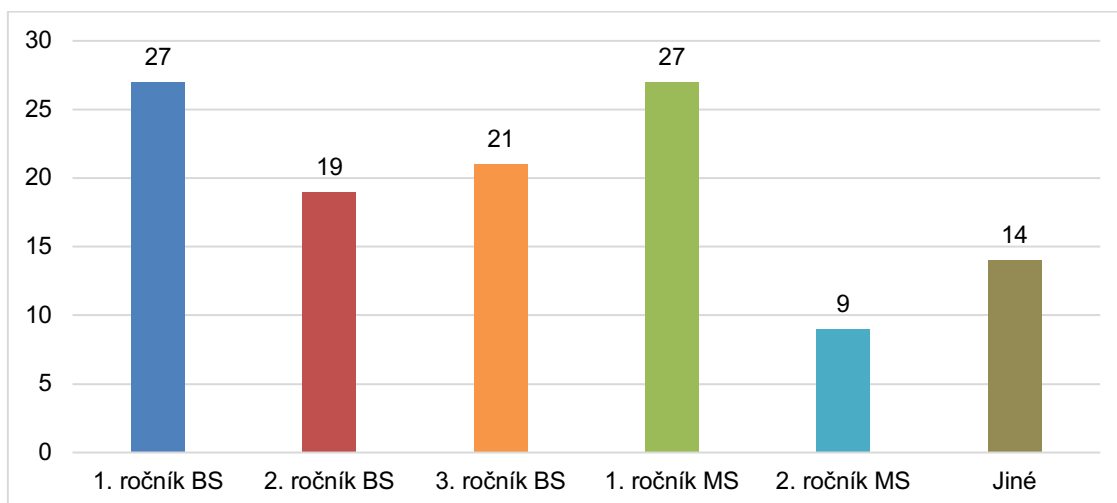


Zdroj: (Vlastní zpracování, 2022.)

Obr. 7 Forma studia

Pro lepší představu o respondentech bylo zjišťováno i jaký ročník studují. Nejvíce respondentů studuje 1. ročník bakalářského (27 osob) a 1. ročník magisterského studia (dále též MS) (27 osob). Druhou nejčastější odpovědí byl 3. ročník bakalářského studia (dále též BS) (21) a 2. ročník BS (19). Devět respondentů studuje 2. ročník MS. Položka *Jiné* obsahovala celkem 14 odpovědí, tam byly

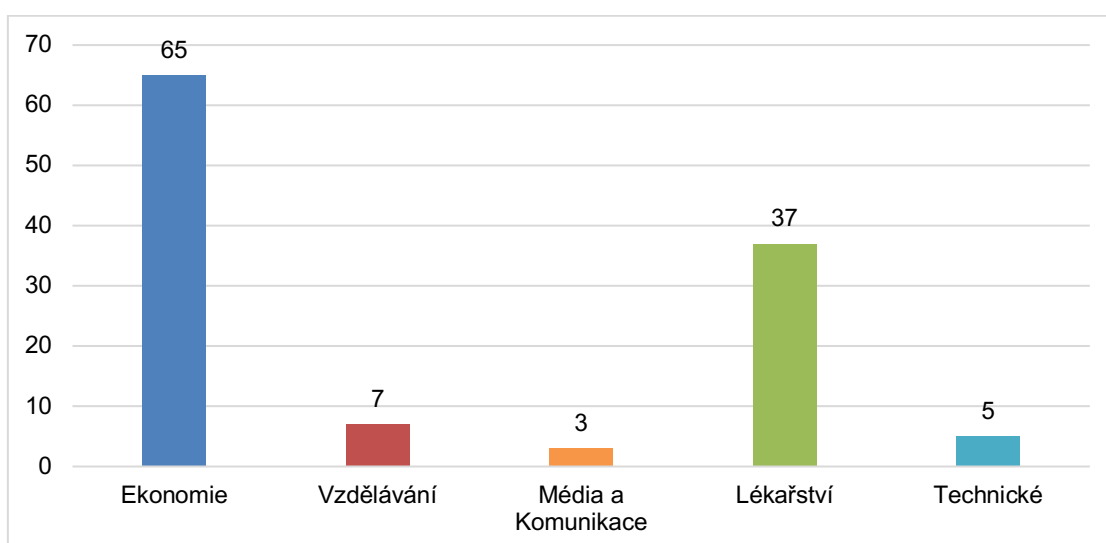
nejčastěji odpovědi od respondentů studující medicínu, kteří mají 6letá studia (viz Obr. 8).



Zdroj: (Vlastní zpracování, 2022.)

Obr. 8 Ročník studia

Jako poslední informace o respondentech, byl zjišťován obor/odvětví, který je studován. Otázka byla položena s otevřenou odpovědí. Z důvodu velké variabilnosti odpovědí se je podařilo seskupit podle zaměření – ekonomické, vzdělávací, technické, lékařské, média a komunikace (viz Obr. 9). Nejvíce zastoupeni byli respondenti z ekonomických škol, konkrétně ŠKODA AUTO Vysoká škola a Vysoká škola ekonomická.



Zdroj: (Vlastní zpracování, 2022.)

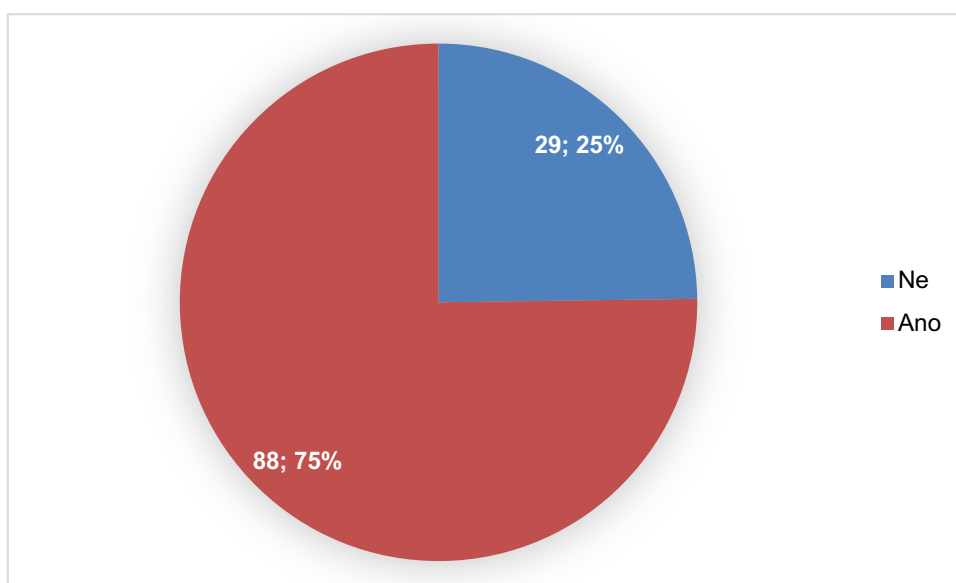
Obr. 9 Oblast studia

6.2 Analýza Work-life balance mezi studenty

Na téma Work-life balance byly zaměřeny otázky v první části dotazníku. Jejich vyhodnocení by mělo vést k odpovědi na první a druhou výzkumnou otázku.

6.2.1 Povědomí o problematice a pojmu WLB

Otázka č. 1 zjišťovala, kolik respondentů se s pojmem setkalo. Na výběr byly odpovědi *Ano* a *Ne*. Přičemž ze 117 respondentů odpovědělo 88 *Ano*. 25 % odpovědělo, že se s pojmem WLB nesetkalo (viz Obr. 10).



Zdroj: (Vlastní zpracování, 2022.)

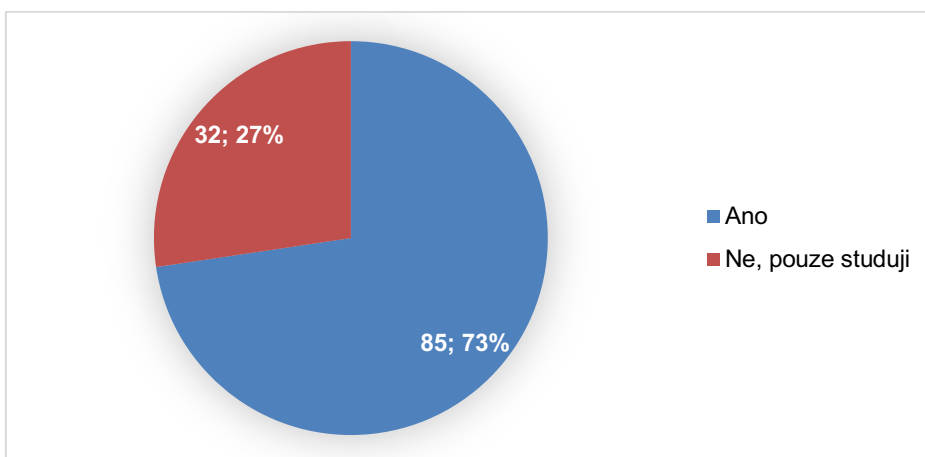
Obr. 10 Setkali jste se někdy s pojmem Work-life balance?

Otázka č. 2 byla s otevřenou odpovědí a ptala se studentů, jak by pojem WLB definovali. 6 studentů odpovědělo, že neví, jak ho definovat nebo o něm vůbec neslyšeli. Nejčastější odpovědi byly správné. Zněly například takto: *Rovnováha mezi pracovním a osobním životem, Sladění osobního a pracovního života, Harmonizace mezi prací a volným časem, Spokojenost a naplněnost i v pracovním i osobním životě, životní rovnováha, Umět si udělat čas na sebe při pracovním vytížení, psychohygienu*. Velmi překvapivé bylo, že i většina těch, kteří v předchozí otázce uvedli, že se s pojmem nesetkali, tak v otázce č. 2 uvedli rozumnou odpověď jako například: *Kompromis mezi prací a studiem / Mít čas na práci i na svůj osobní život a nezanedbávat svůj volný čas kvůli práci a naopak*. Vyskytli se pouze dvě odpovědi, které nebyly úplně správné a výstižné: *Práce, která mě baví po celý život*

a *Nežiji jen pro práci*. Ve výsledku tedy přišlo se správnou definicí a pochopením pojmu 109 respondentů, což byla většina. Ukázalo se, že problematika WLB je celkem známá.

6.2.2 Studium vs. Zaměstnání vs. Volnočasové aktivity

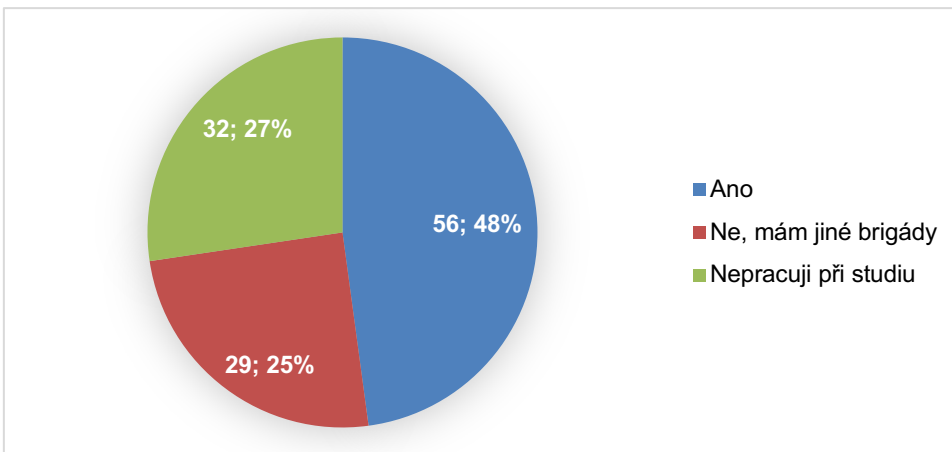
Otázky č. 3 a 4 se ptaly studentů, zda při studiu zvládají pracovat. Případně, pokud pracují, jestli ve stejném oboru nebo ne. Jak by se dalo v současné době předpokládat, tak většina studentů při škole i pracuje. Konkrétně na otázku č. 3 odpovědělo *Ano* 73 % studentů (viz Obr. 11).



Zdroj: (Vlastní zpracování, 2022.)

Obr. 11 Pracujete během studia?

Z toho 56 studentů odpovědělo, že pracuje v oblasti, kterou studuje. 29 studentů má brigády v jiných sektorech. V dotazníku byly uvedeny příklady práce v restauraci, kavárně nebo nárazové brigády (viz Obr. 12). Otázku č. 4 mohli zodpovědět pouze ti respondenti, kteří u otázky č. 3 odpověděli, že při studiu i pracuje.

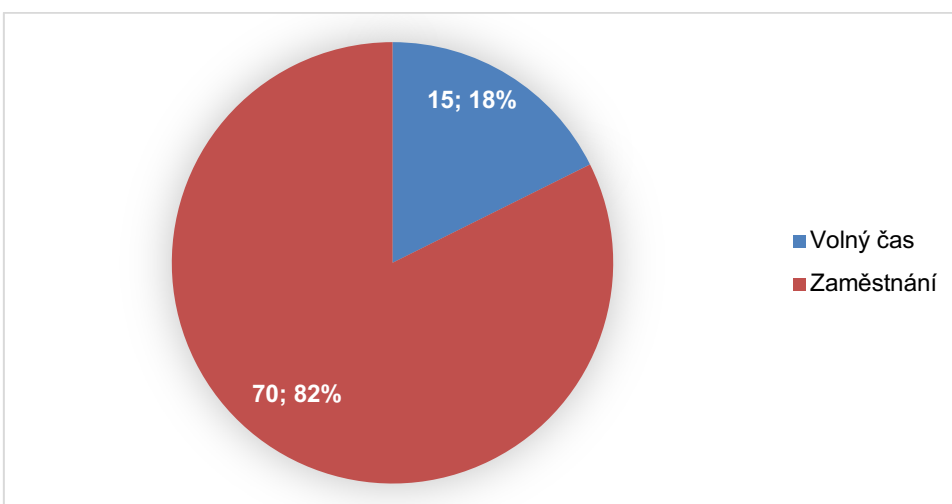


Zdroj: (Vlastní zpracování, 2022.)

Obr. 12 Pracujete v oblasti, kterou studujete nebo máte jiné brigády (nárazové, v restauraci, kavárně...)?

Následující otázky č. 5–10 fungovali na stejném principu jako otázka č. 4, tudíž na ně nemohli odpovídat studenti, kteří při studiu nepracují.

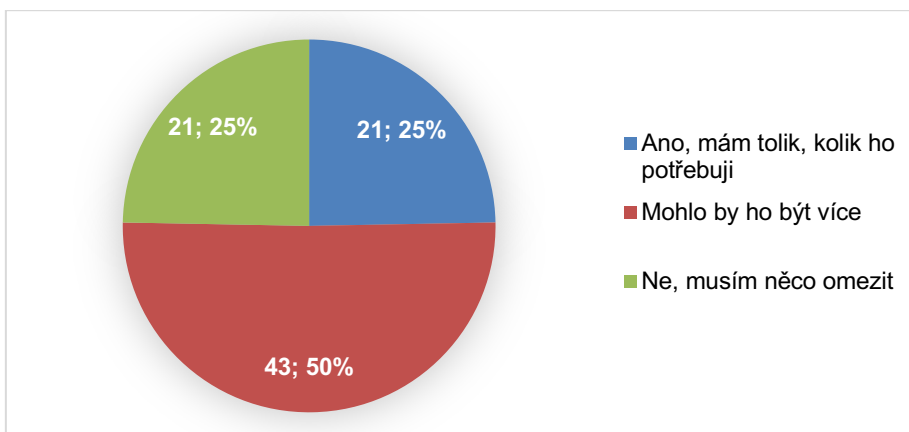
Otázka č. 5 zjišťovala pohled studentů na studium. Ptala se, jestli studium řadí na stejnou úroveň jako zaměstnání nebo ho spíše vnímají jako svůj koníček/vyplnění volného času. Bylo možné vybrat mezi odpověďmi *Zaměstnání* nebo *Volný čas* (viz Obr. 13). Většina studentů odpovědělo *Zaměstnání*, tudíž by se dalo říci, že ho vnímají jako svoji povinnost.



Zdroj: (Vlastní zpracování, 2022.)

Obr. 13 Pokud zároveň studujete i pracujete, považujete studium spíše jako zaměstnání nebo volný čas?

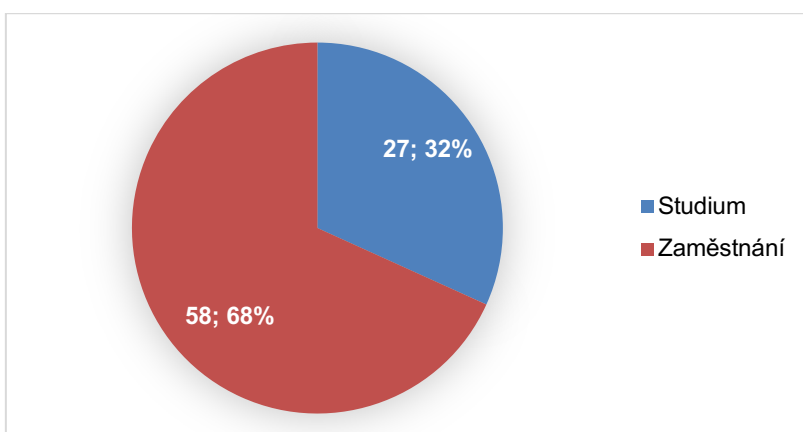
Otázka č. 6 se zabývala dostupným časem studentů na volnočasové záliby, rodinu, přátele, školu a práci. Stejný poměr studentů 25 % odpovědělo, že mají dostatek času na vše. Zároveň stejný počet studentů dostatek času nemá a musí něco omezovat. Zbytek si myslí, že čas na záliby mají, ale kdyby ho měli více, byly by spokojenější (viz Obr. 14).



Zdroj: (Vlastní zpracování, 2022.)

Obr. 14 *Myslíte si, že máte dostatek času i na své koníčky, rodinu a přátele během studia a práce?*

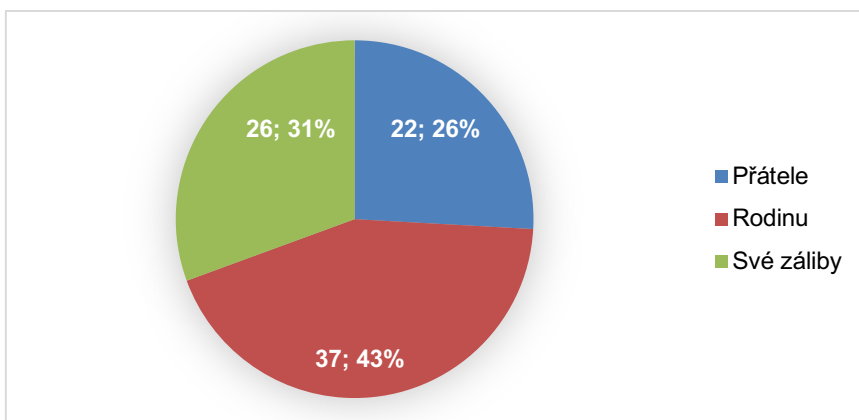
Na otázku č. 6 navazovala otázka, co by studenti omezili v případě nedostatku času za účelem více volného času. Vybírali z odpovědí *Studium* a *Zaměstnání*. Z toho 68 % zvolilo, že by omezilo zaměstnání (viz Obr. 15). Většina studentů, kteří zvolili tuto odpověď studuje prezenčně, tudíž nejspíše pracují na zkrácený úvazek.



Zdroj: (Vlastní zpracování, 2022.)

Obr. 15 *Pokud se musíte rozhodnout, co omezit, za účelem většího množství volného času, pro co se rozhodnete?*

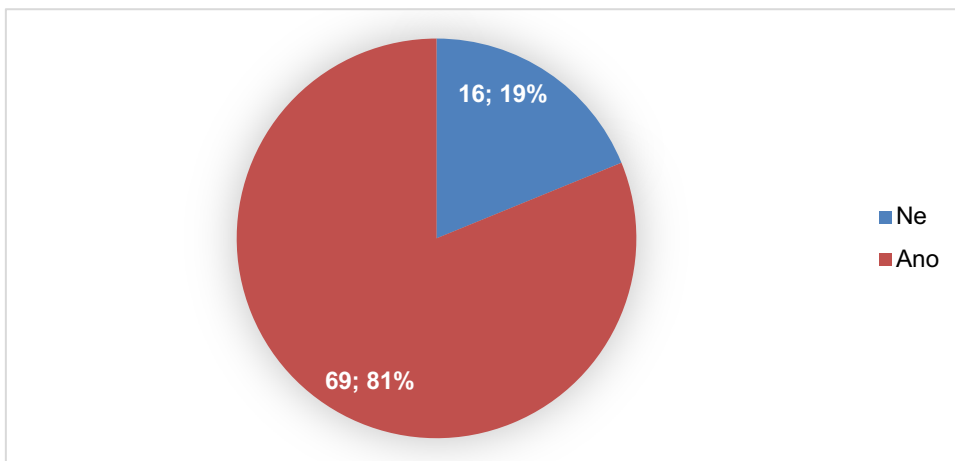
Otázka č. 8 zjišťovala, zda by studenti v případě omezeného množství volného času upřednostnili přátele, rodinu nebo své záliby. Nejvíce respondentů (43 %) by věnovalo svůj volný čas svým zálibám. 31 % by se věnovalo své rodině a zbytek by trávil čas se svými přáteli (viz Obr. 16).



Zdroj: (Vlastní zpracování, 2022.)

Obr. 16 Pokud máte omezený dostatek volného času, co byste upřednostnili?

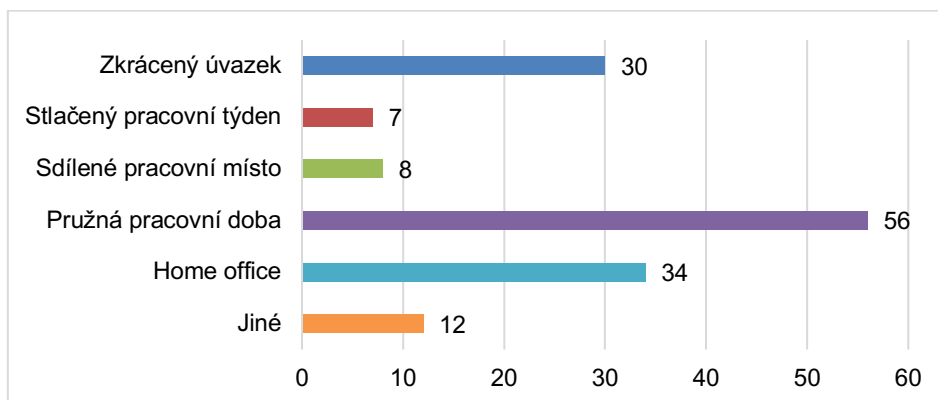
V současné době hraje postoj k WLB, čím dál větší roli při výběru zaměstnavatele. Jak to mají dotazovaní, zjišťovala otázka č. 9. Většina (81 %) odpověděla, že by postoj zaměstnavatele k WLB patřil mezi rozhodovací faktor, zda k němu nastoupit či ne (viz Obr. 17). To ukazuje, že si mladí lidé uvědomují, že je volný čas a čas sám pro sebe důležitý pro zdravý životní styl.



Zdroj: (Vlastní zpracování, 2022.)

Obr. 17 Při výběru zaměstnavatele, patřil by mezi Váš rozhodovací faktor i jeho postoj k problematice WLB?

Poslední otázka první části dotazníku se týkala nástrojů zaměstnavatelů k podpoře WLB. Konkrétně zda respondentům jejich zaměstnavatelé nějaké poskytují. Dotazující mohli vybírat z více možností nebo zvolit možnost *Jiné*. Nejvíce byla zastoupena *Pružná pracovní doba a Home office*, u studentů jsou tyto dvě odpovědi velmi očekávané a nástroje jsou pro ně praktické z hlediska přizpůsobení se rozvrhu. U odpovědi *Jiné* se nejvíce vyskytovala odpověď, že je možnost si vybírat samovolně dny, kdy přijde do práce a kdy ne (viz Obr. 18).



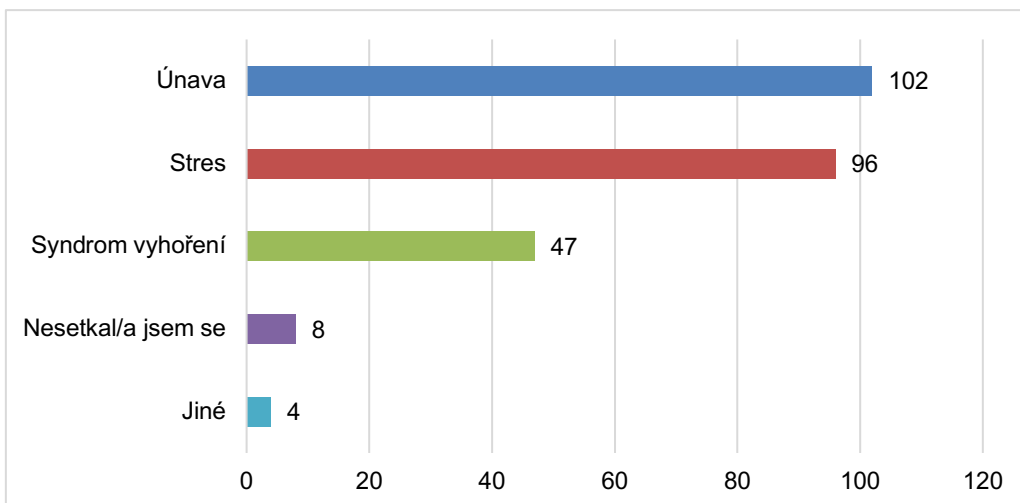
Zdroj: (Vlastní zpracování, 2022.)

Obr. 18 Poskytuje Vám zaměstnavatel nějaké následující nástroje k podpoře WLB?

6.3 Analýza důsledků nerovnováhy mezi pracovním a soukromým životem

Druhá část dotazníku byla otázkami zaměřena na důsledky nerovnováhy mezi pracovním a soukromým životem.

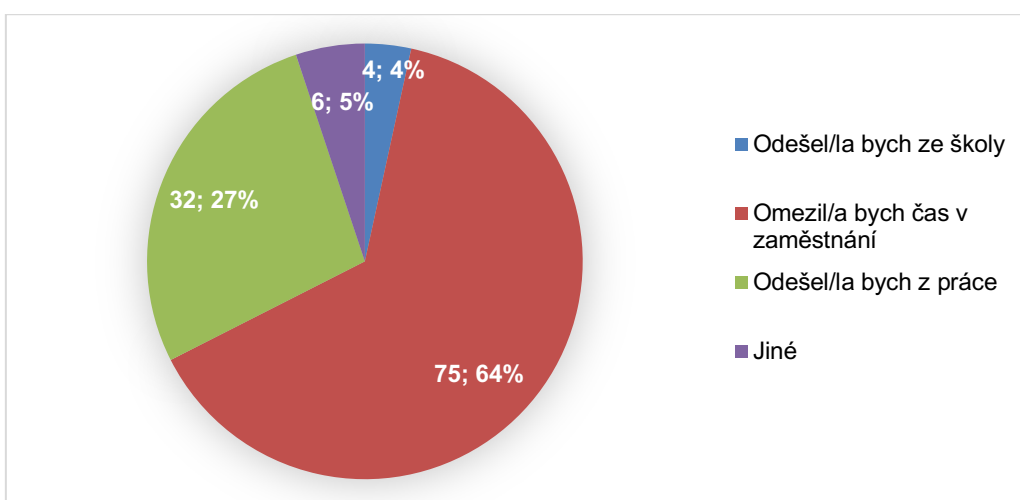
Otázka č. 11 zjišťovala, zda se dotazovaní setkali přímo u sebe nebo ve svém okolí s nějakými důsledky, které byly obsaženy v teoretické části práce. Dotazovaní mohli vybírat více možností. Nejčastěji byla vybrána únava, což je důsledek, se kterým se setkává mnoho lidí ve svém životě. Druhou nejčastější odpovědí byl stres, který je taky u studentů hodně častý. Mezi jinými odpověďmi byly uvedeny například mrzutost, vyčerpanost nebo workoholismus. 8 respondentů ze 117 se s ničím nesečkali (viz Obr. 19).



Zdroj: (Vlastní zpracování, 2022.)

Obr. 19 Setkali jste někdy osobně nebo ve svém okolí s nějakým důsledkem?

V otázce č. 12 bylo zjišťováno, co by studenti upřednostnili, kdyby začali pociťovat, že nezvládají studium i práci současně. Nejvíce respondentů (64 %) by nastalou situaci vyřešili omezením času v zaměstnání, případně by odešli úplně a věnovali by se naplno jenom škole. Více jak 50 %, kteří takto odpověděli, studuje vysokou školu prezenčně. 5 % studentů uvedlo, že by záleželo na vícero faktorech např. zda je škola zpoplatněná či zdarma, nebo by školu prodloužili a pracovali dále (viz Obr. 20).

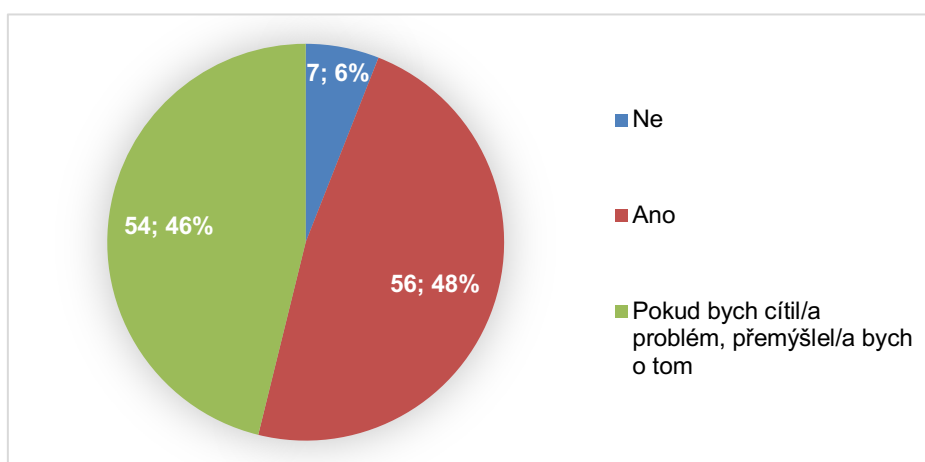


Zdroj: (Vlastní zpracování, 2022.)

Obr. 20 Pokud byste nezvládali školu a zaměstnání naráz, co byste dělali?

Na otázku č. 13, zda škola či zaměstnavatel dotázaných poskytuje služby, které dokáží omezovat důsledky nerovnováhy, odpovědělo 35 % *ne* a 12 % *neví* nebo si informace nehledali. Dále respondenti nejvíce odpovídali, že jim zaměstnavatel poskytuje flexibilní pracovní dobu, možnost Home office a chápe odchody do školy. V případě školy byly uváděny možnosti kombinovaného, dálkového studia a programu Study & Work. Velmi ojediněle byla uvedena možnost poskytování psychologické pomoci či školení k syndromu vyhoření. Zajímavá odpověď byla, že zaměstnavatel nějaké služby poskytuje, ale nejsou přístupné stážistům.

Na otázku č. 13 navazovala otázka, zda by v případě potřeby tyto služby studenti využili, kdy na ní 48 % odpovědělo *Ano* a 46 % by o nich přemýšlelo, kdyby pociťovali problém. 7 dotázaných by je nevyužilo (viz Obr. 21).



Zdroj: (Vlastní zpracování, 2022.)

Obr. 21 V případě, že ano, využili (by) jste je?

6.4 Shrnutí dotazníkového šetření

První část dotazníku se zaměřovala na povědomí o problematice Work-life balance a jejím cílem bylo získat odpověď na první dvě výzkumné otázky. Výzkum ukázal, že o této problematice slyšela více jak polovina respondentů a dokázali ho správně definovat. Zároveň většina z nich při studiu i pracuje a svoje studium považují, za své zaměstnání. Převažovali studenti, kteří pracují již ve svém oboru. Kombinace studia a zaměstnání jim neposkytuje velké množství volného času nebo tolik, kolik by si ho představovali, tudíž si musí vybírat, co o svém volném čase upřednostní – záliby, rodinu, přátele. Nejvíce z nich by volilo rodinu. U 76 respondentů by představoval postoj k WLB rozhodovací faktor při výběru zaměstnavatele.

Zaměstnavatelé nejvíce poskytují studentům pružnou pracovní dobu, Home office a zkrácený pracovní úvazek. Tyto nástroje jim umožňují nejlépe kombinovat studium a zaměstnání.

V druhé části dotazníku bylo cílem získat odpověď na třetí výzkumnou otázku, zda se někdy studenti setkali s důsledky nerovnováhy osobního a pracovního života. Nejvíce z nich se setkalo s únavou a stresem, ke kterým může vést plnění úkolů do školy i práce v daných termínech a špatný Time management. Překvapivě byl u mladých lidí zjištěn i syndrom vyhoření, ovšem s ním se mohli setkat i ve svém okolí, a ne přímo u sebe. Většina studentů by tyto problémy řešila omezením času v zaměstnání, v krajním případě i odchodem z práce. Minimum z nich by spíše odešlo ze školy. Zaměstnavatelé počítají u zaměstnaných studentů s jejich studiem a poskytují jim určitou flexibilitu. U škol se to liší, některé nepočítají s tím, že by při studiu studenti pracovali, a některé naopak ano. Poskytují dálkové, kombinované studium, různé programy. Pár také školení či pomoc psychologa. Ovšem 35% respondentům škola ani zaměstnavatel nic neposkytuje a 12 % si informace nezjišťuje. Lze předpokládat, že na základě výzkumů použitých v teoretické části i na základě tohoto empirického šetření v budoucnu bude čím dál větší poptávka po podpoře WLB ze strany zaměstnavatelů a toto téma se dostává v současnosti do popředí.

Na závěr zhodnocení je vhodné upozornit na nízkou návratnost dotazníku. V případě více respondentů by výsledky mohli dopadnout rozdílně. Ovšem cílem bylo získat alespoň 100 odpovědí, což bylo naplněno. V dotazníku byly zastoupeni studenti vícero oborů a zaměření. Většina z nich studuje prezenčně. V převaze odpovídali studenti bakalářského studia, ovšem byly zastoupeni studenti ze všech ročníků. Na dotazník odpovědělo více žen než mužů. Šetření lze označit za poměrně úspěšné, jelikož byly zodpovězeny všechny stanovené výzkumné otázky.

6.5 Návrh opatření

Jak již bylo řečeno výše, zvládání stresu, únavy či forma odpočinku je velice individuální. Z pohledu jedince je velmi důležité umět plánovat svůj čas, aby stíhal vše potřebné a aktivně předcházel stresu. Důležité je také si uvědomit své priority – škola či zaměstnání, a následně tomu uzpůsobit svůj čas. Jak bylo

zjištěno, většinou je pro studenty přednější škola. Nutné je si uvědomit i důležitost odpočinku jakékoliv formy a dodržování správného spánkového režimu. Pokud se situace může zdát nezvladatelnou, je dobré využít služby odborníka na duševní zdraví, naučit se provádět protistresová cvičení či změnit životní styl. Hlavní je předejít nebo se vyvarovat zdravotním komplikacím způsobené stresem či únavou, které mohou mít vážné důsledky a ovlivnit i budoucí způsob života. Jedinec by se měl také informovat, zda na nějaké aktivity nepřispívá zdravotní pojišťovna.

Návrhem pro školy může být poskytování bezplatné psychologické služby studentům. Dále zapojit do výuky semináře na téma duševní hygieny, Time managementu, zvládání stresu nebo jak předejít syndromu vyhoření atd. Ty je možné pořádat i mimo výuku. Pokud je škola již pořádá je dobré se jich účastnit.

Zaměstnavatelé mohou mimo flexibilních úvazků poskytovat stážistům různé benefity. Například Multisport kartu, která je žádaná a přispívá k aktivnímu odpočinku (návštěvy fitness center, saun, plaveckých bazénů atd.). Dalšími benefity mohou být zvýhodněné ceny v knihkupectví či jiných volnočasových aktivit. Zaměstnavatelé mohou také poskytovat zaměstnancům psychologickou pomoc zdarma či s nějakou slevu. Pro odpočinek je také dobré pořádání tzv. „*Away day*“, kdy tým vyrazí na nepracovní vícedenní výlet. Dochází ke stmelování týmu mimo kancelář v neformálním prostředí, k dobytí pozitivní nálady, atmosféry a k odpočinku.

Závěr

Zpracovaná bakalářská práce se věnuje tématu Work-life balance u vysokoškolských studentů. V teoretické části byl vytyčen pojem Work-life balance a jeho historie. Dále byly představeny nástroje zaměstnavatelů, které podporují sladování pracovního a soukromého života. Jelikož je práce zaměřena především na studenty, byly vybrány nástroje, které jsou pro ně nejvhodnější a nejvíce používané. Za cíl práce bylo v úvodu stanoveno, jak velké povědomí o této problematice je mezi studenty. V životě studenta hraje velkou roli také motivace, jeho potřeby a schopnosti. Těmto pojmům se věnovala předposlední kapitola teoretické části. Posledním tématem byly důsledky nerovnováhy pracovního a soukromého života jako je únava, stres a syndrom vyhoření, a jak se s nimi vypořádat. Jelikož toto téma je velmi rozsáhlé a v současné době se velmi rozvíjí, byly zmíněny pouze příklady způsobů duševní hygieny jako je meditace, protistresová dýchání, různé druhy odpočinku, ale i odborná nemoc či neplacené volno.

Empirická část byla založena na výsledcích anonymního dotazníkového šetření. Dotazník vlastního zpracování byl rozeslán mezi studenty pomocí sociálních sítí. Měli zodpovídat otázky na téma, zda při studiu pracují, jakou roli pro ně v životě hraje studium, co si myslí, že je pro ně přednější. Dotazník byl také zaměřen na vyplnění a množství volného času. Část se také věnovala důsledkům nerovnováhy, jakou podporu dostávají studenti od školy i zaměstnavatelů. Průzkum potvrdil, že studenti nejvíce využívají flexibilní pracovní podmínky. Důležité je podotknout, že pro studenty medicíny je mnohem náročnější při studiu pracovat než pro studenty ekonomických oborů, z důvodu náročnosti studia. Studenti medicíny vykonávají svoji povinnou praxi převážně o letních prázdninách, ovšem u ostatních uvedených oborů ji lze vykonávat během semestru a zvládat u toho chodit i do školy.

V návaznosti na výsledky šetření a jejich analýzu byly navrženy preventivní opatření pro školy, zaměstnavatele a také pro studenty jako jedince.

Školám bylo doporučeno rozšířit osvětu o tomto tématu mezi studenty, ale i je vzdělat o způsobech zvládnání stresu a Time managementu. Byla připomenuta i důležitost odborné pomoci poskytováním služeb psychologa studentům. U jedinců byla uvedena důležitost pravidelného spánkového režimu, dodržování zásad

zdravého životního styl, plánování a stanovování priorit v životě. Z pohledu zaměstnavatelů bylo doporučeno mimo flexibilitu i rozšíření benefitů na stážisty například možnost využívání Multisport karty, která slouží k podpoře aktivního odpočinku.

Řešené téma je velmi rozsáhlé a pro jedince je vyvážení pracovního a soukromého života potřebné z pohledu zdraví i naplňování potřeb. Dalo by se určit více směrů dalšího zpracování. Výzkum se může zaměřit například dále na maminky na mateřské, manažery, případně z pohledu zaměstnavatele.

Seznam literatury

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání*. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-80-247-5258-7.

Balance your life and work How to get the best from your job and still have a life. London: Bloomsbury Publishing, 2005. ISBN 13-978-1472993212.

BUCHANAN, David a Andrzej HUCZYNSKI. *Organizational Behaviour*. Tenth edition. Harlow, UK: Pearson Education, 2019. ISBN 978-1-292-25158-5.

ČESKO. *fragment #f3053220 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce – znění od 20. 8. 2022*. In: *Zákony pro lidi.cz* [online]. © AION CS 2010-2022 [cit. 1. 11. 2022]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262#f3053220>

Český statistický úřad: *Zaostřeno na ženy a muže - 2021* [online]. Praha: Eurostat, c2022 [cit. 2022-09-30]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/142141209/3000022104.pdf/98cea2c7-7695-4214-8b17-358c899d80e2?version=1.1>

DELOITTE GLOBAL. *Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey: Country profile: Czech Republic*. Deloitte Touche Tohmatsu, 2022, 18 s.

DELOITTE GLOBAL. *Striving for balance, advocating for change: The Deloitte Global 2022 Gen Z and Millennial Survey*. Deloitte Global, 2022, 39 s. Dostupné také z: <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/cz/Documents/human-capital/deloitte-2022-genz-millennial-survey.pdf>

DVOŘÁKOVÁ, Tereza a Jakub MÁLEK. *Work-life Balance směrnice a její přínos v oblasti pružného uspořádání pracovní doby*. *Epravo.cz* [online]. Praha: EPRAVO.CZ, c2022, 30.11.2021 [cit. 2022-07-25]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/work-life-balance-smernice-a-jeji-prinos-v-oblasti-pruzneho-usporadani-pracovni-doby-113896.html>

GUILLEN, Manuel. *Motivation in Organisations: Searching for a Meaningful Work-Life Balance*. Abingdon, New York: Routledge, 2021. ISBN 978-0-429-31729-3.

HOMFRAY, Šárka, Jana SKALKOVÁ a Klára ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ. *Nástroje sladování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Praha: Grada Publishing, 2022. *Právo pro každého* (Grada). ISBN 978-80-271-3341-3.

HONZÁK, Radkin. *Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření*. 3. vydání. Praha: Vyšehrad, 2018. ISBN 978-80-7601-668-2.

KOČIANOVÁ, Renata. *Personální řízení: východiska a vývoj*. 2., přeprac. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2012. *Psyché* (Grada). ISBN 978-80-247-3269-5.

LOJA, Radka. *Pracujte se stresem. 14 tipů, jak ho ovládnout a využít ve svůj prospěch*. In: *Forbes* [online]. Praha: MediaRey, SE, c2022, 19. března 2018 [cit. 2022-09-04]. Dostupné z: <https://forbes.cz/pracujte-se-stresem-14-tipu-jak-ho-ovladnout-a-vyuzit-ve-svuj-prospech/>

LYSKOVÁ, Taťána. *Benefity nefungují. Tvrdý podzim přežijí jen firmy, kde se zaměstnanci cítí v bezpečí*. In: *Forbes* [online]. Praha: MediaRey, SE, c2022, 29. srpna 2022 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: <https://forbes.cz/benefity-nefunguji-tvrdy-podzim-preziji-jen-firmy-kde-se-zamestnanci-citi-v-bezpeci/>

MIKULÁŠTÍK, Milan. *Manažerská psychologie*. 3., přepracované vydání. Praha: Grada, 2015. Manažer. ISBN 978-80-247-4221-2.

PAUKNEROVÁ, Daniela. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 3., aktualiz. a dopl. vyd. Praha: Grada, 2012. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3809-3.

PENDLETON, David, Peter DERBYSHIRE a Chloe HODGKINSON. *Work-Life Matters: Crafting a New Balance at Work and at Home*. UK: Palgrave Macmillan, 2021. ISBN 978-3-030-77768-5.

SCOTT, Elizabeth. *How to Recognize Burnout Symptoms: What to Do When Your Job Is Stressing You Out*. In: *Verywell mind* [online]. New York: Dotdash Media, c2022, 15 August 2022 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://www.verywellmind.com/stress-and-burnout-symptoms-and-causes-3144516>

Syndrom vyhoření. In: *Zdravotnické zařízení Ministerstva vnitra* [online]. Praha: Zdravotnické zařízení Ministerstva vnitra, c2022 [cit. 2022-08-29]. Dostupné z: <https://www.zzmw.cz/syndrom-vyhoreni>

ŠTAINC, advokátní kancelář: *Poskytování tzv. sick days v praxi* [online]. Praha, c2014 [cit. 2022-11-11]. Dostupné z: <https://www.stainc.cz/sick-days.html>

THRELKELD, Kristy. *Employee Burnout Report: COVID-19's Impact and 3 Strategies to Curb It*. In: *Indeed for employers* [online]. Indeed, c2022, March 11, 2021 [cit. 2022-08-30]. Dostupné z: <https://www.indeed.com/lead/preventing-employee-burnout-report>

Seznam obrázků a tabulek

Seznam obrázků

Obr. 1 Top rozhodující faktory pro setrvání u současného zaměstnavatele ve světě	12
Obr. 2 Žádané nástroje osob generace Z v ČR	14
Obr. 3 Žádané nástroje osob spadajících do generace mileniálů v ČR	14
Obr. 4 Syndrom vyhoření u generace Z a mileniálů ve světě	27
Obr. 5 Pohlaví respondentů	30
Obr. 6 Stupeň studia	31
Obr. 7 Forma studia	31
Obr. 8 Ročník studia	32
Obr. 9 Oblast studia	32
Obr. 10 Setkali jste se někdy s pojmem Work-life balance?	33
Obr. 11 Pracujete během studia?	34
Obr. 12 Pracujete v oblasti, kterou studujete nebo máte jiné brigády (nárazové, v restauraci, kavárně...)?	35
Obr. 13 Pokud zároveň studujete i pracujete, považujete studium spíše jako zaměstnání nebo volný čas?	35
Obr. 14 Myslíte si, že máte dostatek času i na své koníčky, rodinu a přátele během studia a práce?	36
Obr. 15 Pokud se musíte rozhodnout, co omezit, za účelem většího množství volného času, pro co se rozhodnete?	36
Obr. 16 Pokud máte omezený dostatek volného času, co byste upřednostnili? ...	37
Obr. 17 Při výběru zaměstnavatele, patřil by mezi Váš rozhodovací faktor i jeho postoj k problematice WLB?	37
Obr. 18 Poskytuje Vám zaměstnavatel nějaké následující nástroje k podpoře WLB?	38
Obr. 19 Setkali jste někdy osobně nebo ve svém okolí s nějakým důsledkem? ...	39
Obr. 20 Pokud byste nezvládali školu a zaměstnání naráz, co byste dělali?	39
Obr. 21 V případě, že ano, využili (by) jste je?	40

Seznam tabulek

Tab. 1 Podíl zaměstnaných osob (15-64 let) na částečný úvazek v roce 2020 v zemích EU	16
---	----

Seznam příloh

Příloha 1 Dotazníkové šetření	49
-------------------------------------	----

Příloha 1 Dotazníkové šetření

Zdravím, studuji poslední semestr bakalářského programu Řízení lidských zdrojů na ŠKODA AUTO Vysoké škole a píší bakalářskou práci na téma Work-life balance u vysokoškolského studenta. Tento dotazník mi pomůže se zpracováním analytické části v rámci, které bych ráda zjistila, zda studenti při škole pracují, jak vnímají rovnováhu mezi soukromým životem, školou a prací. Budu ráda, pokud věnujete čas na vyplnění dotazníku. Dotazník je anonymní a nezabere více, jak 5 minut. :)

Oddíl 1 – **Work-life balance**

- 1) Setkali jste se někdy s pojmem Work-life balance?
 - a) Ano
 - b) Ne
- 2) Jak byste tento pojem definovali? (*otevřená odpověď*)
- 3) Pracujete během studia?
 - a) Ano
 - b) Ne, pouze studuji
- 4) Pracujete v oblasti, kterou studujete nebo máte jiné brigády (nárázové, v restauraci, kavárně...)?
 - a) Ano
 - b) Ne, mám jiné brigády
- 5) Pokud zároveň studujete i pracujete, považujete studium spíše jako zaměstnání nebo volný čas?
 - a) Zaměstnání
 - b) Volný čas
- 6) Myslíte si, že máte dostatek času i na své koníčky, rodinu a přátele během studia a práce?
 - a) Ano, mám tolik, kolik ho potřebuji
 - b) Mohlo by ho být více
 - c) Ne, musím něco omezit

- 7) Pokud se musíte rozhodnout, co omezit, za účelem většího množství volného času, pro co se rozhodnete?
- a) Zaměstnání
 - b) Studium
- 8) Pokud máte omezený dostatek volného času, co byste upřednostnili?
- a) Přátele
 - b) Rodinu
 - c) Své záliby
- 9) Při výběru zaměstnavatele, patřil by mezi Váš rozhodovací faktor i jeho postoj k problematice WLB?
- a) Ano
 - b) Ne
- 10) Poskytuje Vám zaměstnavatel nějaké následující nástroje k podpoře WLB?
- a) Zkrácený pracovní úvazek
 - b) Pružná pracovní doba
 - c) Stlačený pracovní týden
 - d) Sdílené pracovní místo
 - e) Home office
 - f) Jiné

Oddíl 2 - **Následky nerovnováhy**

Nerovnováha vzniká z nesprávně nastaveného režimu práce a odpočinku. Pokud je její trvání delší, může tím být ovlivněno zdravý jedince fyzické a hlavně psychické.

- 11) Setkali jste někdy osobně nebo ve svém okolí s nějakým důsledkem?
- a) Únava
 - b) Stres
 - c) Syndrom vyhoření
 - d) Neseťkal/a jsem se

- e) Jiné
- 12) Pokud byste nezvládali školu a zaměstnání naráz, co byste dělali?
 - a) Odešel/šla bych ze školy
 - b) Odešel/šla bych z práce
 - c) Omezil/a bych čas v zaměstnání
- 13) Poskytuje Vám škola nebo zaměstnavatel nějaké služby, které podporují WLB (snaží se omezovat nerovnováhu)? *(otevřená odpověď)*
- 14) V případě, že ano, využili (by) jste je?
 - a) Ano
 - b) Ne
 - c) Pokud bych cítil/a problém, přemýšlel/a bych o tom

Oddíl 3 – **Osobní informace**

- 15) Pohlaví
 - a) Žena
 - b) Muž
 - c) Nechci uvádět
- 16) Jakou úroveň vysokoškolského studia studujete?
 - a) Bakalářské
 - b) Navazující magisterské
- 17) Jakou formou studujete?
 - a) Prezenčně
 - b) Kombinovaně
- 18) V jakém jste ročníku?
 - a) 1. ročník (BS)
 - b) 2. ročník (BS)
 - c) 3. ročník (BS)

d) 1. ročník (MS)

e) 2. ročník (MS)

f) Jiné

19) Jakou vysokou školu/oblast studujete? *(otevřená odpověď)*

ANOTAČNÍ ZÁZNAM

AUTOR	Markéta Vlková		
STUDIJNÍ PROGRAM/OBOR/SPECIALIZACE	Specializace Řízení lidských zdrojů		
NÁZEV PRÁCE	Role Life-work balance v životě vysokoškolského studenta		
VEDOUCÍ PRÁCE	Ing. Kornélia Svačinová, Ph.D.		
KATEDRA	KKM - Katedra kvantitativních metod	ROK ODEVZDÁNÍ	2022
POČET STRAN	54		
POČET OBRÁZKŮ	21		
POČET TABULEK	1		
POČET PŘÍLOH	1		
STRUČNÝ POPIS	<p>Tato bakalářská práce se zaměřuje na vyvážení pracovního a soukromého života tzv. Work-life balance u studentů vysokých škol.</p> <p>Teoretická část je zaměřena na definici pojmů, historický kontext, uvedení důležitosti motivace, osobnosti a potřeb. Popisuje také nástroje zaměstnavatelů, které mohou podporovat rovnováhu. Nakonec pojednává i o důsledcích způsobených nerovnováhou a prevenci proti ní.</p> <p>V druhé části jsou zpracované odpovědi provedeního výzkumu mezi studenty. Popisuje důležitost volného času pro studenty, jejich zvládnání práce při studiu, jak je vnímáno studium, i jak se daří studentům kombinovat volný čas, zaměstnání a studium, Případně zda a jak museli někdy řešit důsledky nerovnováhy. Následně je uvedeno shrnutí a navrženo preventivní opatření z pohledu škol, jedince a zaměstnavatele.</p>		
KLÍČOVÁ SLOVA	Work-life balance, práce, volný čas, student, vysoká škola, rovnováha, nerovnováha		

ANNOTATION

AUTHOR	Markéta Vlková		
FIELD	Specialization Human Resources Management		
THESIS TITLE	The role of Life-work balance in the life of a college student		
SUPERVISOR	Ing. Kornélia Svačinová, Ph.D.		
DEPARTMENT	KKM – Department of Quantitative Methods	YEAR	2022
NUMBER OF PAGES	54		
NUMBER OF PICTURES	21		
NUMBER OF TABLES	1		
NUMBER OF APPENDICES	1		
SUMMARY	<p>This bachelor's thesis focuses on the work-life balance of college students.</p> <p>The theoretical part is focused on the definition of terms, historical context, introduction of the importance of motivation, personality and needs. It also describes employer's tools, which can promote balance. Finally, it also discusses the consequences caused by imbalance and prevention against it.</p> <p>In the second part, the answers of the conducted research among the students are processed. It describes the importance of free time for students, their coping with work while studying, how studies are perceived, and how students manage to combine free time, work, and studies, or whether and how they ever had to deal with the consequences of an imbalance. Subsequently, a summary is presented, and preventive measures are proposed from the perspective of schools, individuals, and employers.</p>		
KEY WORDS	Work-life balance, work, free time, student, college, balance, imbalance		