

Zkušenosti pracovníků seniorského věku s prací v domově pro seniory

Tereza Kratěnová

Bakalářská práce
2025



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

Akademický rok: 2024/2025

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	Tereza Kratěnová
Osobní číslo:	H22317
Studijní program:	B0111A190011 Sociální pedagogika
Forma studia:	Prezenční
Téma práce:	Zkušenosti pracovníků seniorského věku s prací v domově pro seniory

Zásady pro vypracování

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti práce sociálních pracovníků, pracujících seniorů a domovů pro seniory.

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvalitativního výzkumu formou polostrukturovaného rozhovoru.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

DUKOVÁ, Ivana, Martik DUKA a Ivanka KOHOUTOVÁ, 2013. Sociální politika. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3880-2.
GULOVÁ, Lenka, 2011. Sociální práce. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3379-1.
MALÍKOVÁ, Eva, 2020. Péče o seniory v pobytových zařízeních sociálních služeb. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-2030-7.
ŠAMÁLOVÁ, Kateřina a Igor TOMES, 2017. Sociální souvislosti aktivního stáří. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-3612-2.
ŠVARČÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ, 2014. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-313-0.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Radana Kroutilová Nováková, Ph.D.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce: **13. ledna 2025**
Termín odevzdání bakalářské práce: **2. května 2025**

L.S.

Mgr. Libor Marek, Ph.D.
děkan

doc. Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

Ve Zlíně dne 13. ledna 2025

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb., v platném znění bez ohledu na výsledek obhajoby;
- bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému a bude dostupná k nahlédnutí;
- jedno vyhotovení bakalářské práce v listinné podobě bude ponecháno Univerzitě Tomáše Bati ve Zlíně k uložení;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- podle § 60 odst. 1 autorského zákona má Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci – nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá; neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji, že

- jsem na bakalářské práci pracoval(a) samostatně a použitou literaturu jsem řádně citoval(a); v případě publikace výsledků budu uveden(a) jako spoluautor;
- odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou obsahově totožné.

Ve Zlíně, dne

.....
podpis autora

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá zkušenostmi pracovníků, kteří se rozhodli zůstat na trhu práce i po dosažení důchodového věku. Naše práce je rozdělena na dvě části, a to teoretickou a praktickou. Teoretická část se skládá ze dvou kapitol. První kapitola vymezuje, kdo je to pracují senior na trhu práce, popisuje demografický vývoj a uvádí kolik pracujících seniorů se v České republice nachází. V druhé kapitole jsou vymezeny domovy pro seniory, pracovníci domova pro seniory a náročnost práce v domově pro seniory. Výzkum je založen na kvalitativní metodě zpracované designem tematické analýzy, přičemž data byla získána prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů se čtyřmi aktivně pracujícími seniory, kteří jsou zaměstnáni v domově pro seniory. Cílem této práce je zjistit a popsat zkušenosti pracovníků seniorského věku s prací v domově pro seniory a jejich motivaci pro to zůstat na trhu práce.

Klíčová slova: pracovník, důchodový věk, starobní důchod, domov pro seniory

ABSTRACT

The bachelor thesis deals with the experiences of workers who decided to stay in the labour market after reaching retirement age. Our thesis is divided into two parts, namely theoretical and practical. The theoretical part is divided into two chapters in total. The first chapter defines who is a working senior in the labour market, demographic development and also how many working seniors are in the Czech Republic. The second chapter defines homes for elderly, workers in homes for the elderly and demands of working in a retirement home. The research is based on a qualitative method developed through a thematic analysis design and the data was collected through semi-structured interviews with four working seniors working in a retirement home. The aim of this bachelor thesis is to find out what experiences senior workers have with working in a retirement home and their motivation for staying in the labour market.

Keywords: worker, retirement age, retirement pension, retirement home

Mé velké poděkování patří úžasné vedoucí bakalářské práce, Mgr. Radaně Kroutilové Novákové, PhDr. za odborné vedení, cenné rady, a především trpělivost během zpracování této práce. Dále bych ráda poděkovala svým informantkám, bez nichž by tento výzkum nemohl být realizován.

OBSAH

ÚVOD.....	11
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 PRACUJÍCÍ SENIOŘI	13
1.1 DEMOGRAFICKÉ ZMĚNY V ČESKÉ REPUBLICE	15
1.2 SOUBĚH PLACENÉHO ZAMĚSTNÁNÍ A STAROBNÍHO DŮCHODU	16
1.3 PRACUJÍCÍ DŮCHODCI NA TRHU PRÁCE	18
2 DOMOVY PRO SENIORY	21
2.1 ZÁKLADNÍ ČINNOSTI	21
2.2 PRACOVNÍCI V DOMOVĚ PRO SENIORY	22
2.3 NÁROČNOST PRÁCE V DOMOVĚ PRO SENIORY	25
II PRAKTICKÁ ČÁST	27
3 METODOLOGIE VÝZKUMU.....	28
3.1 VÝZKUMNÉ OTÁZKY	29
3.2 VÝZKUMNÝ SOUBOR	29
3.3 DESIGN VÝZKUMU.....	30
3.4 METODY SBĚRU DAT	30
3.5 ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT.....	31
4 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT	32
4.1 JE MI V PRÁCI DOBŘE	32
4.1.1 Nechci být sama	34
4.1.2 Mé stáří hraje roli	35
4.2 ZDRAVÍ	36
4.3 PODMÍNKY, KTERÉ MI USNADŇUJÍ ŽIVOT	37
4.4 DOBROVOLNOST A PODPORA	38
4.5 BUDU AKTIVNÍ, DOKUD MŮŽU	39
4.6 TEMATICKÁ MAPA.....	41
5 SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ.....	42
ZÁVĚR	45
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	47
SEZNAM OBRÁZKŮ	53
SEZNAM TABULEK.....	54
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK.....	55
SEZNAM PŘÍLOH.....	56

ÚVOD

V této bakalářské práci se zabýváme zkušenostmi pracovníků seniorského věku s prací v domově pro seniory. Vzhledem k demografickému vývoji a neustálým přibýváním počtu starých osob a s tím souvisejícím posouváním věku odchodu do důchodu se jedná o často řešené téma v naší společnosti. Do budoucna se očekává nárůst počet starších osob, a proto je nutné přilákat osoby seniorského věku na trh práce. I přesto, že osoby odcházejí do starobního důchodu po zákonem stanovené hranici, na trhu práce se i tak objevují jedinci, kteří nadále na trhu práce zůstávají. My se proto v naší práci pokusíme zjistit, proč tomu tak je a co osoby k setrvání na trhu práce vede.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě části – teoretickou a praktickou. V teoretické části se v první kapitole zaměříme na to, kdo je pracující senior. Dále popíšeme demografický vývoj a souběh starobního důchodu s výdělečnou činností. V poslední řadě si řekneme, kolik pracujících seniorů se v České republice nachází. Ve druhé kapitole si popíšeme domov pro seniory, poté pracovníky domovů pro seniory a náročnost práce a s ní spojená rizika.

V praktické části si zodpovíme na náš cíl, kterým je zjistit a popsat zkušenosti pracovníků seniorského věku s prací v domově pro seniory. Pod slovem zkušenosti máme na mysli důvody a motivy pro setrvání na trhu práce. Nejprve se zaměříme na metodologii a poté interpretujeme data, která byla získána prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů a následně zpracována pomocí designu tematické analýzy. Výsledky našeho výzkumu by mohly být přínosné pro zaměstnavatele při zaměstnávání osob v důchodovém věku.

I TEORETICKÁ ČÁST

1 PRACUJÍCÍ SENIOŘI

V této kapitole se budeme zabývat pracujícími seniory. Nejprve si vysvětlíme, kdo je vlastně senior a poté se zaměříme na ty, kteří i ve vyšším věku trvale participují na trhu práce. Podíváme se také na proces demografického stárnutí a na to, kolik seniorů se v České republice stále aktivně podílí na trhu práce.

Podle Saka a Kolesárové (2012) se člověk stává seniorem mezi 60. a 70. rokem života, to ovšem záleží na jeho individuálních charakteristikách. Zmínění autoři popisují, že senior se označuje jako člověk, který je v završující fázi života se specifickým postavením ve společnosti. Pro každého člověka se může každý člověk jevit jinak starý. Pro malé děti je již 30letý mladík starý, a tím, jak člověk stárne, tak se pro něj hranice stárí postupně vzdaluje (Sak & Kolesárová, 2012). V České republice se za seniora považuje obyvatel, který má 65 let a více (*Senioři*, 2025). Důchodce je slovní označení, které představuje sociální status osoby, jež pobírá každý měsíc finanční částku a nemusí pracovat. Důchodcem se osoba stane v okamžiku, kdy má nárok na výplatu důchodu. Moment odchodu do důchodu není stanoven na základě biologických, sociologických a jiných faktorů, ale je výsledkem politického procesu (*Zákon č. 155/1995 Sb. Zákon o důchodovém pojištění*, 2010).

V posledních desetiletích lze pozorovat prodlužování pracovní kariéry až do vyššího věku, a to i nad rámec stanoveného odchodu do starobního důchodu (*Senioři v ČR v datech 2023*, 2023). Pracovní aktivita pracujících seniorů stoupá s rostoucí úrovní dosaženého vzdělání. Největšího zastoupení dosáhly osoby s terciálním stupněm vzdělání a to celkem 39 %. Nejméně bylo osob se základním vzděláním a to 4 % (Pertánová, 2022). Tuto skutečnost potvrzuje i jedna ze studií, podle níž lidé, kteří odešli do předčasného důchodu a dále již nepracovali, měli častěji nižší úroveň vzdělání (Polvinen et al., 2025).

Nejčastěji jsou využívány úvazky částečné, téměř každý pátý senior nad 60 let má tento typ úvazku. Částečného úvazku využívají častěji ženy, než muži (Pertánová, 2022). Dle výzkumu *50 + Aktivně z roku 2010* je hlavní motivací osob zůstat na trhu práce udržení si určité výše příjmu. Senioři nejčastěji využívají zkrácený úvazek nebo dohodu o provedení práce. Často se stává, že zaměstnání v důchodovém věku je spojováno s finančními důvody. Psychologové však zároveň poukazují na to, že práce v tomto období naplňuje i další potřeby jako je pocit potřebnosti a užitečnosti, zachování běžného denního režimu, udržování sociálních kontaktů a jiné (Bočková et al., 2011). Velmi významným faktorem spokojenosti člověka je například jeho ekonomická situace. V rámci výše zmíněného výzkumu jsou méně

spokojené osoby nezaměstnané. Ekonomická stránka osob je důležitá, jak pro finanční zajištění, tak ale i z hlediska vlastního hodnocení, psychické stability a aktivnějšího běžného života (Bočková et al., 2011). Ovšem v dnešní době jsou důchodci spíše motivováni k tomu, aby ihned po dosažení důchodového věku nastoupili do starobního důchodu. Jedná se především o osoby, které mají nižší vzdělání nebo které dosahovaly nízkého příjmu (Kaše, 2021). Významným faktorem může být i obtížné uplatnění starších osob na trhu práce, zdravotní problémy a opět zmiňovaná nižší motivace pracovat. Vizi je, aby se na trhu práce zlepšila podpora pro starší osoby (*Strategický rámec přípravy na stárnutí společnosti 2021–2025*). V rámci kvalitativní studie, kde se zkoumali osoby ve věku mezi 55 až 65 lety vyplynulo, že osoby bývají častěji frustrováni nejistotou udržení si pracovního místa (Bočková et al., 2011).

Hodnoty míry nezaměstnanosti mohou být ovlivněny měnící se hranicí věku, která se neustále od roku 1996 zvyšuje. Lze podotknout, že v České republice dochází v reakci na stárnutí populace ke změnám v systému důchodového pojištění, které směřují k prodlužování povinné doby pojištění a také ke zvyšování věku potřebného k získání nároku na starobní důchod (Sak & Kolesárová, 2012).

Zvyšování věku odchodu do důchodu je celosvětovým trendem bez ohledu na vývoj sociální, demografický apod. Neustále prodlužování věku odchodu do důchodu je politickým rozhodnutím, kterým lze snížit finanční náklady důchodového systému (Kaše, 2021). Pokud jsou senioři ekonomicky aktivní i po dosažení důchodového věku, může to mít značný vliv na jejich finanční zabezpečení (Georgi et al., 2024). Můžeme si dovolit říct, že v české společnosti je odchod do důchodu snem každého. S tím se pojí i výhody, které jsou s tím spojené. Pro každého jednotlivce je odchod do důchodu zlomem, který může ovlivnit nejen psychiku jedince, ale i postavení ve společnosti a sociální a ekonomickou situaci. Pro každého je to velmi individuální. Záleží na tom, jakým způsobem se během pracovního života připravoval a jak je schopen přijmout změny (Kaše, 2021).

Lidé ve společnosti zastávají určité předsudky, a to že by senioři neměli zabírat pracovní místa mladším občanům. Tento předsudek od občanů se v minulosti objevil ve společnosti zrovna podle toho, jaká byla nezaměstnanost. Jakmile se nezaměstnanost ve společnosti zvýšila, lidé automaticky zaujíмали názory, že místa zabírají buď senioři nebo i cizinci. Naštěstí tento předsudek ze společnosti vůči starším osobám vymizel (Sak & Kolesárová, 2012). Může se stát, že pracující senioři mohou zastávat pracovní místa, která by pro nové, budoucí pracovníky nemusely být atraktivní anebo špatně ohodnoceny. Může

se jednat o pomocná pracovní místa nebo např. zdravotní sestry v domovech pro seniory a jiné (Bočková et al., 2011). Posledních pár let je ve společnosti určitý negativní postoj a to, že si mladá společnost myslí, že starší lidi, senioři nejsou schopni vykonávat práci. A pokud tedy práci už vykonávají, tak jejich práce zdá se být neproduktivní. Tyhle předsudky od mladé společnosti můžou často vést k diskriminaci zaměstnávání starších osob na trhu práce. Tohle se ale nemusí jevit jako pravda. Senioři, kteří pracují můžou být naopak velmi šťastní a více loajální (Arnoldová, 2015).

1.1 Demografické změny v České republice

Demografickým stárnutím je myšleno neustálé přibývání počtu starých osob v populaci. (Kalibová et al., 2009). Bez ohledu na tom, kolik nám je aktuálně let, dotýká se to všech (Ondrušová & Krahulcová, 2019). Stárnutí společnosti je globálním fenoménem, který má dopady jak na jednotlivce, organizace, tak i na celou společnost. Ve světě se hledají různé strategie, které by pomohly při práci s neustále přibývajícím počtem starších osob (Hetteš, 2011). Vliv stárnutí se může měnit v závislosti na mnoha faktorech, mezi které patří například životní styl, kvalita života, profese či výše příjmu (Novotný et al., 2014). Stárnutí populace dokážeme rozdělit do dvou skupin stárnutí zdola a stárnutí shora. Stárnutí zdola je důsledkem poklesu porodnosti, což v budoucnu vede k nižšímu zastoupení mladých lidí v populaci. Stárnutí shora naopak znamená, pokles celkové úmrtnosti, a to především v důsledku technologického pokroku (Georgi et al., 2024). Průměrná délka života obyvatel neustále stoupá, a proto se v budoucnu očekává nárůst počtu osob v důchodovém věku (*Ministerstvo práce a sociálních věcí*, 2024). Díky lepšímu zdravotnímu stavu mohou osoby žít i déle aktivní (*Dopad demografických změn v Evropě*, 2025). Problém nastává v okamžiku, kdy se setkají ekonomicky slabé ročníky se silnými ročníky, což může vést k nedostatku financí na výplatu důchodů. Tento důchodový systém je nutné co nejdříve upravit a realizovat s dostatečným předstihem, pokud chceme předejít nedostatku prostředků k výplatě důchodu (*Ministerstvo práce a sociálních věcí*, 2024). Od poloviny 80. let 20. století můžeme spatřovat v České republice nárůst obyvatel ve věku 65 a více let. V důsledku úmrtnosti v době pandemie covid-19 v letech 2020 a 2021 klesl přírůstek obyvatel starších 65 let o 0,8 %, který se ale poté během roku 2022 opět navýšil o 1,8 % (*Senioři v ČR v datech 2023*, 2023).

Demografický vývoj je v rámci států velmi rozdílný, a to platí i pro tempo stárnutí. Stále se nacházíme v bodě, kdy osoby v produktivním věku tvoří největší část populace. Do

roku 2050 bude vycházet 47 pracujících osob na 100 osob ve věku 65 a více let (Hetteš, 2011). K tomu Evropská komise uvádí, že do stejného roku bude podíl starších osob činit asi 30 %, zatímco v současnosti je kolem 20 % (*Dopad demografických změn v Evropě*, 2025). Do důchodového systému přispívají lidé, kteří jsou buď zaměstnanci nebo osoby samostatně výdělečně činné. Peníze, které přispějí do důchodového systému putují dále na důchody ostatních spoluobčanů (*Ministerstvo práce a sociálních věcí*, 2024).

Pro podporu účasti starších osob na trhu práce Evropská komise vytvořila tzv. Zelenou knihu, ve které se shodla na tom, že je potřeba, aby byli pro seniory flexibilní pracovní podmínky. Také by pracovní podmínky měly být přizpůsobeny jejich schopnostem (“Green paper on ageing – Public consultation Synopsis report”, 2021).

1.2 Souběh placeného zaměstnání a starobního důchodu

Každý občan má nárok na dávku starobního důchodu pro zajištění základních životních potřeb (Ondrušová & Krahulcová, 2019). Lidé, kteří nechtějí čekat na svůj důchodový věk a chtějí ať už ze zdravotních důvodů nebo osobních důvodů, trávit čas jinak, než v práci si můžou zažádat o tzv. předčasný důchod anebo postupný odchod do důchodu, což je spojení práce s výplatou starobního důchodu (Kaše, 2021).

Hlavním smyslem dávek starobního důchodu je zabezpečení občanů, kteří si vzhledem ke svému vyššímu věku již nemohou zajišťovat finanční prostředky prostřednictvím vlastní aktivity (Kaczor, 2015). Pro vznik nároku na starobní důchod, musí být splněny dvě podmínky: důchodový věk a potřebná doba důchodového pojištění (*Zákon č. 155/1995 Sb. Zákon o důchodovém pojištění*, 2010). O rozhodování o nároku na důchod, částku a výplatu rozhoduje Česká správa sociálního zabezpečení, ale s výjimkou osob, které jsou příslušníky ozbrojených sil a sborů, ve kterých rozhodují orgány sociálního zabezpečení ministerstev obrany, vnitra a spravedlnosti (*Ministerstvo práce a sociálních věcí*, 2024). Všechny informace nalezneme v zákoně č. 155/1995 Sb. O důchodovém pojištění.

Starobní důchod je jedním ze čtyř důchodů českého důchodového systému:

- Starobní
- Invalidní
- Vdovský a vdovecký
- Sirotčí (*Ministerstvo práce a sociálních věcí*, 2024).

Dle zákona č. 155/1995 Sb., v aktuálním znění se rozlišují dva způsoby pracovní aktivity pro vznik nároku na dávku starobního důchodu. Prvním způsobem je souběh starobního důchodu s příjmy z výdělečné činnosti a tím druhým je tzv. přesluhování, což znamená odložení nároku na důchodovou dávku a pokračování v ekonomické aktivitě (Šamálová & Tomeš, 2017).

Pojištěnec, kterému byl přiznán nárok na starobní důchod v plné výši, může zároveň pobírat starobní důchod a pracovat, bez ohledu na to, jakou výdělečnou činnost vykonává a v jakém rozsahu ji vykonává. Rovněž je zde možnost, že osoba pobírající starobní důchod si může na základě žádosti zvolit možnost výplaty starobního důchodu v poloviční výši (*Starobní důchod podrobně*). Osoba, která pobírá starobní důchod má nárok na slevu na pojistném, a to za každý kalendářní měsíc v plné výši. Na tuto slevu má osoba nárok až v momentě, kdy důchodce pobírá starobní důchod po celý kalendářní měsíc. Výše slevy, která náleží osobě pobírající starobní důchod činí 6,5 % z vyměřovacího základu zaměstnance (*Zákon č. 589/1992 Sb. Zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti*, 2010). U zaměstnanců to bývá zpravidla hrubá mzda, ze které zaměstnavatel sráží pojistné na sociální zabezpečení snížené o tuto slevu (*Důchodová reforma*, 2025). Tato sleva se poté zvyšuje na celé koruny směrem nahoru (*Zákon č. 589/1992 Sb. Zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti*, 2010).

Předčasný starobní důchod pobírají osoby, které zatím nesplňují důchodový věk (Kaczor, 2015). Do předčasného důchodu mohou odejít osoby, které dosáhnou o 3 roky nižšího věku, než je standardní věk odchodu do důchodu. Další podmínkou pro odchod do předčasného důchodu je dosažení 40 let pojištění (*Důchodová reforma pro mladé*). Osoby, které pobírají předčasný starobní důchod založený na pojištění nesmí až do dosažení důchodového věku výdělečnou činnost vykonávat. Poté po dosažení důchodového věku pro ně platí stejná pravidla jako u řádných důchodců (*V předčasném důchodu je možný jen malý přivýdělek, pozor na přísná omezení*, 2025). Pokud vykonává výdělečnou činnost před dosažení důchodového věku v cizině, nemá tato výdělečná činnost vliv na výplatu jeho důchodu, nestanoví-li mezinárodní smlouva o sociálním zabezpečení jinak (*Starobní důchod podrobně*). Je zde ale výjimka, osoby pobírající předčasný důchod si můžou až do doby starobního důchodu přivydělat na dohodu o provedení práce mimo pracovní poměr a dohodu o provedení činnosti anebo si přivydělat jako osoba samostatně výdělečně činná (Kaše, 2021). U dohody o provedení práce nesmí zaměstnanec překročit 300 hodin v kalendářním

roce (*Zákon č. 108/2006 Sb. O sociálních službách*, 2006). S maximálním příjmem do 10 000 Kč za měsíc (*Starobní důchod podrobně*). V dohodě o provedení pracovní činnosti je stanoveno, že se nesmí překročit polovina stanovené týdenní pracovní doby (*Zákon č. 108/2006 Sb. O sociálních službách*, 2006). Nebo je zde v poslední řadě možnost zaměstnání malého rozsahu s příjmem, který je nižší než 3 999 Kč za měsíc (*V předčasném důchodu je možný jen malý přívýdělek, pozor na přísná omezení*, 2025).

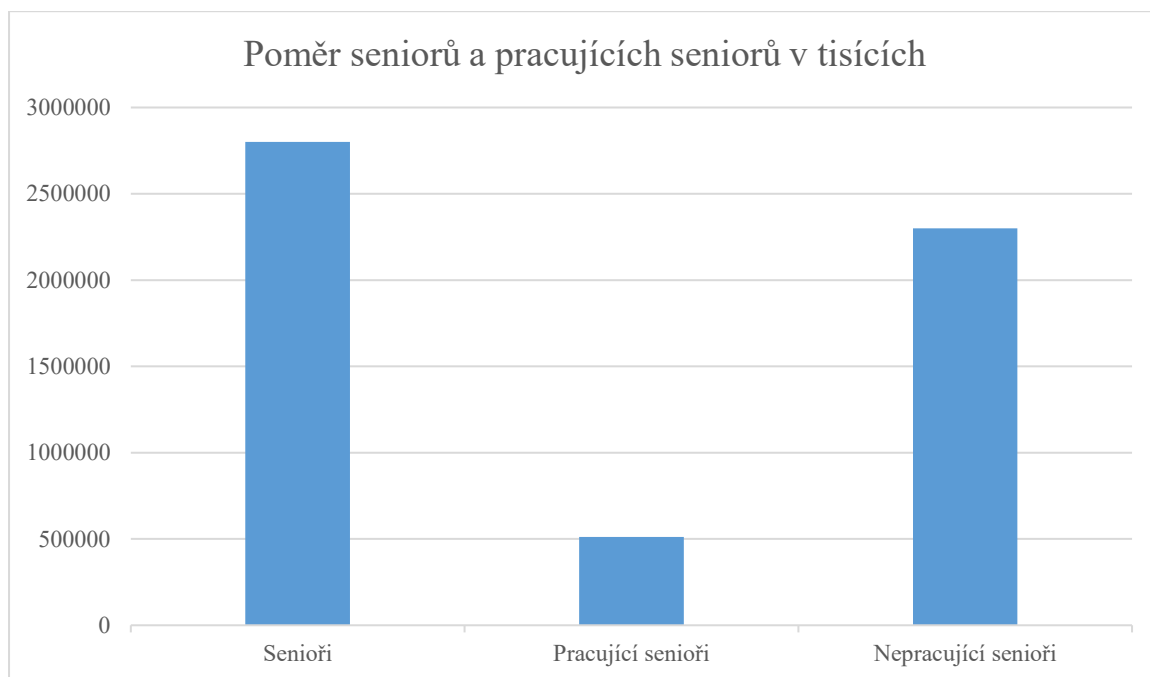
Osoby, které si zvolí tzv. přesluhování, mají nadále možnost pracovat, a to i přesto, že již dosáhly důchodového věku. V případě, že jednotlivec splnil veškeré podmínky pro nárok na starobní důchod, avšak tento důchod dosud nepobírá a nadále vykonává výdělečnou činnost, zvyšuje se mu za 90 kalendářních dnů výpočtový základ této činnosti o 1,5 % (*Starobní důchody*, 2025). Jakmile osoba začne pobírat starobní důchod a zároveň vykonává výdělečnou činnost alespoň ve výši poloviny starobního důchodu, výpočtový základ se jí zvyšuje celkem o 1,5 % za každých 180 kalendářních dnů (Kaše, 2021). Na konci roku 2024 však zanikl nárok na zvýšení důchodu o 0,4 % za 360 odpracovaných dnů (*Sleva na pojistném pro pracující důchodce od ledna 2025*, 2000). V momentě, kdy osoba v důchodě je, ale vykonává pracovní činnost, tak si může od státu požádat o navýšení a mít tak nárok na vyšší důchod. Na žádost může odbor sociálního zabezpečení Ministerstva obrany zvýšit starobní důchod za dobu, kdy osoba vykonávala výdělečnou činnost, zakládající účastí na důchodovém pojištění, se souběhem starobního důchodu. Zvyšuje se každých 360 kalendářních dnů výdělečné činnosti, která probíhá současně s pobíráním starobního důchodu v plné výši. Do těchto 360 dnů se nezapočítávají např. doby neplaceného volna, dočasná pracovní neschopnost apod (*Úprava výše starobního důchodu za dobu výdělečné činnosti vykonávané po vzniku nároku na tento důchod v souběhu s jeho pobíráním v plné výši*, 2012).

1.3 Pracující důchodci na trhu práce

Dle posledního sčítání obyvatel z roku 2021 byl mezi důchodci zaměstnaný každý pátý. Důchodci, ať už ti, kteří byli v invalidním důchodě anebo ve starobním byli poměrně aktivní. Celkem ze všech pracujících tvořilo pracujících důchodců v roce 2021 lehce přes 10 %. Nejvíce pracujících bylo v Praze (*Každý desátý zaměstnaný byl důchodce*, 2011).

Momentálně je v České republice 21 % obyvatel ve věku 65 let a více a do poloviny století by tento podíl měl vzrůst na 29 % (*Počet, struktura a projekce obyvatel*, 2025). Z posledních údajů z konce roku 2022 je to celkem 2,21 milionu obyvatel ve výše

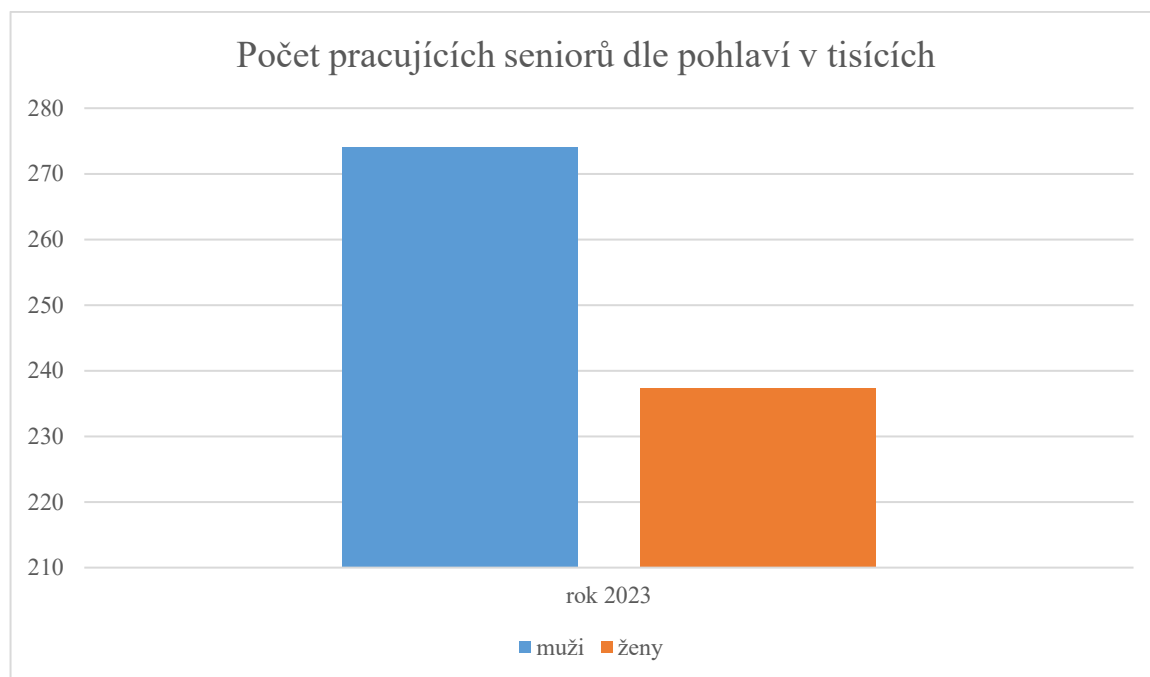
zmiňovaném věku 65 a více let (*Senioři v ČR v datech 2023, 2023*). Podle sčítání obyvatelstva z roku 2021 u nás bylo 566 tisíc pracujících důchodců (*Ekonomická aktivita, 2021*). Na konci roku 2023 se ale počet zaměstnaných seniorů zvedl na 511, 3 tisíc (*Senioři v ČR v datech 2023, 2023*). Do tohoto rozdělení se ovšem zahrnuje více profesí. Nad 65 let se nachází v ČR ve zdravotnictví a v sociálních službách 4,3 % pracujících seniorů (*Senioři v datech, 2025*).



Obrázek 1 Poměr seniorů a pracujících seniorů

(*EKONOMICKÁ AKTIVITA OBYVATELSTVA PODLE VÝSLEDKŮ SČÍTÁNÍ LIDU, 2025*)

V případě tzv. přesluhování, kde si osoba mohla zvýšit procentní výměru starobního důchodu bylo v roce 2022 celkem 0,4 % ze všech nových starobních důchodců a představovalo to celkem 455 osob (*Senioři v ČR v datech 2023, 2023*). Co se týče rozdělení pracujících seniorů dle pohlaví, tak je následující:



Obrázek 2 Počet pracujících seniorů dle pohlaví

(EKONOMICKÁ AKTIVITA OBYVATELSTVA PODLE VÝSLEDKŮ SČÍTÁNÍ LIDU,
2025)

2 DOMOVY PRO SENIORY

Domovy pro seniory patří k pobytovým formám sociální služby a řadíme je mezi služby sociální péče (*Zákon č. 108/2006 Sb. O sociálních službách*, 2006). Domovy pro seniory, dále jen DS, jsou příspěvkovými organizacemi, které jsou zřizovány obcemi, kraji anebo církví. V některých případech můžou DS zřídit i soukromí podnikatelé (*Sociální pracovník domova pro seniory, domova pro osoby s mentálním postižením, domova se zvláštním režimem*, 2020). Tato služba je poskytována celoročně a je poskytována osobám, které mají sníženou soběstačnost, a to z důvodu jako je věk a jejichž situace vyžaduje pravidelnou pomoc jiné osoby (Malíková, 2020). Péče o osoby se sníženou soběstačností může být natolik náročná, někdy až nemožná, že to rodina doma už sama nezvládá. Domovy pro seniory nabízí a zajišťují péči sociální a zdravotní, nebo taky ošetrovatelskou. Do služby by měl docházet pravidelně lékař. DS můžou nabízet nad rámec svých činností i aktivizační činnosti, mezi které řadíme např. účast na kulturních a společenských akcích (Holmerová et al., 2014). Také zajišťuje komplexní péči a současně i výchovné, aktivizační a sociálně terapeutické činnosti (Sokol & Trefilová, 2008).

2.1 Základní činnosti

Dle zákona č.108/2006 Sb. O sociálních službách § 49 mezi základní činnosti fungování domova pro seniory patří:

- a) Poskytnutí ubytování
- b) Poskytnutí stravy
- c) Pomoc při zvládání běžných úkonů péče o vlastní osobu
- d) Pomoc při osobní hygieně nebo poskytnutí podmínek pro osobní hygienu
- e) Zprostředkování kontaktu se společenským prostředím
- f) Sociálně terapeutické činnosti
- g) Aktivizační činnosti
- h) Pomoc při uplatňování práv, oprávněných zájmů a obstarávání osobních záležitostí (*Sociální zabezpečení: státní sociální podpora, dávky pro osoby se zdravotním postižením, sociální služby, pomoc v hmotné nouzi, životní a existenční minimum, náhradní výživné, Ukrajina, změny všech zákonů od 1. 1. 2024: redakční uzávěrka 22. 1. 2024, 2024*)

Domovy pro seniory se řadí mezi sociální službu, která je poskytována za úhradu. Platí se za poskytnutí ubytování, stravu a taky za péči, kterou zajišťuje domov pro seniory ve stanoveném rozsahu (*Zákon č. 108/2006 Sb. O sociálních službách*, 2006).

Dle vyhlášky 505/2006 Sb. je maximální výše úhrady za základní činnosti denně, které byly uvedeny výše, 305 Kč. Za celodenní stravu je to celkem 255 Kč a 115 Kč za oběd. Do ceny se započítávají i provozní náklady, které souvisí s přípravou stravy (*505/2006 Sb. Vyhláška, kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách*, 2010). Maximální výši úhrady za ubytování a stravu stanovuje prováděcí právní předpis. Po úhradě za ubytování a stravu, při poskytování pobytových služeb musí osobě zůstat alespoň 15 % jejího příjmu, podle zákona o sociálních službách. Úhrada za péči se stanoví na základě výše přiznaného příspěvku (*Zákon č. 108/2006 Sb. O sociálních službách*, 2006).

2.2 Pracovníci v domově pro seniory

Personální zajištění každého domova pro seniory se zajišťuje dle 9 standardu kvality – personální a organizační zajištění sociální služby (Malík Holasová, 2014).

V sociálních službách obecně vykonávají odbornou činnost sociální pracovníci, poté sociální pracovníci v sociálních službách, zdravotničtí pracovníci, pedagogičtí pracovníci a taky ostatní odborní pracovníci. V rámci sociálních služeb je možnost vykonávat činnost i jako dobrovolník (Arnoldova, 2016).

Sociální pracovník s klienty vykonává sociální šetření, poskytuje krizovou pomoc, sociálně právní poradenství, odbornou činnost v zařízeních, která poskytují služby sociální prevence atd. (Arnoldova, 2016). Pro práci sociálního pracovníka máme určité předpoklady, které by měl každý sociální pracovník splňovat (*Sociální pracovník domova pro seniory, domova pro osoby s mentálním postižením, domova se zvláštním režimem*, 2020). Mezi hlavní předpoklad pro sociálního pracovníka je plná svéprávnost, bezúhonnost, mít odbornou způsobilost dle zákona a zdravotní způsobilost. Zdravotní způsobilost zajišťuje praktický lékař, poskytovatel zdravotních služeb anebo u zaměstnanců to může být poskytovatel pracovnělékařských služeb (Arnoldova, 2016). V dalším případě jsou vyžadovány znalosti z různých oborů, kdy sociální pracovník odkazuje při řešení problémů klienta na další orgány (Gulová, 2011). Dále je nutná formální kvalifikace, a tím se myslí získat odborné vzdělání na vysoké nebo vyšší odborné škole (*Sociální pracovník domova pro seniory, domova pro osoby s mentálním postižením, domova se zvláštním režimem*, 2020). V případě vyšší odborné školy je nutné mít vystudovaný obor vzdělání zaměřený na

sociální práci, sociální pedagogiku, sociální práci nebo sociálně právní činnost apod. U vysoké školy je to dokončené vzdělání bakalářského, magisterského nebo doktorského studia, které je zaměřeno na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku apod. (*Zákon č. 108/2006 Sb. O sociálních službách*, 2006). V rámci každého zaměstnání je nutnost, aby zaměstnavatel zajistil v rámci prohloubení kvalifikace další vzdělání, které je nejméně v rozsahu 48 hodin za 2 po sobě jdoucí roky. Mezi některé další formy vzdělání můžeme zařadit: odborné stáže, účast na konferencích, účast na kurzech s akreditovaným programem apod. (*Zákon č. 108/2006 Sb. O sociálních službách*, 2006) Všichni sociální pracovníci se musí celoživotně vzdělávat. Je to způsobeno hlavně tím, že se mění trendy v oboru a taky aby si neustále upevňoval svou kvalifikaci (Kahoun et al., 2009).

Každý sociální pracovník je odborníkem, který nabízí pomoc a měl by ovládat spoustu dovedností, ale taky mít předpoklady pro to, aby dokázal s klienty pracovat. Empatie, schopnost hlubokého naslouchání a profesionalita je velmi důležitým článkem každého sociálního pracovníka. Tyto dovednosti si obohacuje pracovník během několika let praxe. Je tady spousta dalších vlastností, které by sociální pracovníci měli mít: samostatné rozhodování, být sebekritický, dokázat být cílevědomý a samostatně se rozhodovat, mít zájem o své klienty apod (Gulová, 2011).

Sociální pracovníci mají stanoven etický kodex, který je složen z devíti zásad:

- *Nezávislost*
- *Osvobození od represe a podřadných životních podmínek*
- *Proti diskriminační přístup*
- *Demokracie a lidská práva*
- *Spoluúčast klientů*
- *Ochrana integrity klientů*
- *Sebeurčení*
- *Odpor proti násilí*
- *Osobní odpovědnost* (Gulová, 2011)

U **pracovníka v sociálních službách** je taky podmínkou jako u sociálního pracovníka plná svéprávnost, bezúhonnost a zdravotní a odborná způsobilost. Odbornou kvalifikací se rozumí základní nebo střední vzdělání a popřípadě absolvování akreditovaného

kvalifikačního kurzu. V případě, kdy se osoba rozhodne akreditovaného kvalifikačního kurzu, tak je nutnost tento kurz splnit do 18 měsíců ode dne nástupu do zaměstnání (*Zákon č. 108/2006 Sb. O sociálních službách*, 2006).

Osoba, která vykonává profesi pracovníka v sociálních službách má na starosti: přímou obslužnou péči, základní výchovnou nepedagogickou činnost, činnost pečovatelskou a taky činnosti jako je základní sociální poradenství, výchovné vzdělávací činnosti apod. pod dohledem sociálního pracovníka (Arnoldova, 2016). Pracovník by měl ovládat základní poznatky z ošetrovatelství, znát organizační strukturu zařízení, dále mít přehled o anatomii a fyziologii lidského těla a spousta dalších. Má schopnost pomáhat osobám při nesoběstačnosti a dokáže podpořit jejich psychickou podporu. Dále je osobou, která udržuje úklid pokojů klientů, dodržuje určité dezinfekční předpisy při úklidu pokojů, pomůcek... Pracovník je v rámci svého zaměstnání podřízen vrchní sestře a dodržuje harmonogram, který je sestrou vypracován. V rámci individuálního plánování se by se měl aktivně zapojovat do týmových prací (Malíková, 2020).

Do personálu domova zahrnujeme i **nelékařské zdravotní pracovníky**, mezi které patří vrchní sestry, všeobecné sestry, fyzioterapeuta a ergoterapeuta (Malíková, 2020). Za výkon v této profesi je považována činnost diagnostická, rehabilitační a preventivní (Kutnohorská et al., 2012).

Vrchní sestra je nejvyšším pracovníkem v rámci nelékařských zdravotnických pracovníků. Je to osoba, která spolupracuje s lékaři, kteří jsou zaměstnanci domova nebo do domova pro seniory dojíždějí. Chystá a schvaluje pracovní náplň oddělení, řeší rozmístění personálu a zajišťuje provoz na odděleních v rámci zařízení. Dokonce má pravomoc navrhnout pohyblivé složky mzdy u pracovníků (Malíková, 2020).

Osoba, která vykonává pozici všeobecné sestry musí splňovat určité požadavky a to: střední odborné vzdělání v oboru všeobecná sestra s úspěšně ukončenou maturitní zkouškou nebo vyšší odborné vzdělání v oboru všeobecná sestra a v nejlepším případě vysokoškolské studium v bakalářském nebo magisterském studiu zaměřené na obor ošetrovatelství. Všeobecná sestra musí mít způsobilost k právním úkonům a zdravotní a odbornou způsobilost. Dokáže samostatně vést ošetrovatelskou dokumentaci klientů a ke každému klientovi přistupuje s individualizovanou péčí podle aktuálního pojetí ošetrovatelství. Informuje klienta o činnostech, které provádí, připravuje ho k vizitě, kde lékaři asistuje (Malíková, 2020). Za výkon všeobecné sestry se považuje i poskytování ošetrovatelské péče (*Zákon č. 96/2004 Sb.*, 2010).

V rámci profese fyzioterapeuta je nutnost mít vystudovaný obor rehabilitace na vyšší odborné škole nebo vysokou školu v bakalářském nebo magisterském studiu v oboru rehabilitace se specializací na fyzioterapii nebo ergoterapii. Fyzioterapeut provádí léčebnou rehabilitaci, základní vyšetření pohybového aparátu. Vede dokumentaci o rehabilitačním plánu (Malíková, 2020).

U pozici ergoterapeuta je požadavkem mít vystudovanou vyšší odbornou školu v oboru ergoterapie nebo vysokou školu v bakalářském nebo magisterském studiu v oboru rehabilitace se specializací fyzioterapie nebo ergoterapie. Osoba vykonávající ergoterapii provádí rehabilitační péči o klienty, ví, jak funguje obor rehabilitace a dává první pomoc vždy, pokud dojde k ohrožení života klienta (Malíková, 2020).

2.3 Náročnost práce v domově pro seniory

Práce v pomáhajících profesích je velmi náročná a vyčerpávající (Praško & Adamcová, 2006). Nejvíce náročná práce je práce s klienty, kteří jsou v některém zařízení nedobrovolně. Můžeme mezi ně zařadit psychiatrické léčebny, vězení nebo výchovné ústavy. Jako další můžeme zařadit i osoby postižené nebo s demencí. Práce v domově pro seniory je psychicky náročná, a to zejména v souvislosti s častým setkáváním se se smrtí klientů. Jak již bylo zmíněno, může se stát, že někteří senioři mohou být umístěni do zařízení nedobrovolně a k novému prostředí přistupují pasivně. Pracovníci sociálních služeb tak často čelí větší psychické zátěži než lidé vykonávající manuální činnosti, a dosažení pracovního uspokojení může být náročnější. V případě, že pracovník nezvládá pracovní stres, může u něj dojít k **syndromu vyhoření** (Matoušek, 2008). Častou příčinou může být například přepracovanost (Gulová, 2011). A navíc péče o seniora může být emocionálně náročná (Ondrušová & Krahulcová, 2019). Nejvíce ohrožen může být pracovník, který se nejvíce obětuje (Praško & Adamcová, 2006). Syndrom vyhoření se bohužel nachází téměř ve všech pomáhajících profesích a skoro každý pracovník má po určité době práce některé projevy. Příčinou vzniku tohoto problému mohou být určité nároky například na kontakt s lidmi, kteří využívají sociálních služeb. Syndrom vyhoření se může projevovat i změnou chování pracovníka. Většinou tento syndrom vzniká jako důsledek dlouhodobého úsilí o nejlepší výsledky. Celý proces syndromu vyhoření může být pozvolný a stupňující se (Matoušek, 2008). Chování pracovníka se může dále projevovat nezájmem a někdy až odporem ke klientovi (Gulová, 2011). Pracovník může vykazovat až přezíravý postoj k okolí, někdy až velkou nechuť komunikovat s ostatními (Stock, 2010). Mezi projevy syndromu vyhoření

řadíme například: omezování komunikace s kolegy, ztráta citlivosti pro klienty, práci nevěnuje čas a raději se zaměřuje na aktivity mimopracovní apod. Syndromu vyhoření bohužel nijak nezabráníme, ale můžeme se zaměřit na prevenci, která zahrnuje: omezení pracovního úvazku, kombinaci přímé péče s činnostmi jinými, možnost využití profesionálního poradenství atd (Matoušek, 2008). Náprava a prevence se poté dělá v kvalitní a dlouhodobé praxi (Gulová, 2011). Problém se řeší velmi náročně a zdlouhavě. Začíná v moment, kdy si pracovník sám uvědomí, že má problém. Pomocí terapie si stanoví cíle, které budou konkrétní a splnitelné (Ondrušová & Krahulcová, 2019).

Dalším problémem, který může nastat je **syndrom pomáhajícího**. Tato porucha je vzniká většinou v případech, kdy osoba řeší své nevyrovnané trauma například z dětství, kdy mohlo být odmítáno (Schmidbauer, 2000, cit. dle Matoušek, 2008). Tenhle syndrom se vyskytuje vzhledem k přibývajícím se vzdělávání ať už sociálních povolání, mezi které řadíme sociální pracovníky, sociology, psychology a jiných. K potlačení syndromu pomáhajícímu jsou nutné supervize, protože v zaměstnání se pracovníci nemůžou řídit pouze vlastním svědomím. Může se stát, že mezi pracovníky nepoznáme, kdo je psychicky zdravý a kdo trpí nějakou duševní poruchou. Dokonce ani pracovníci trpící tímto syndromem to nemusí vědět a samy o sobě můžou říkat, že jsou zdraví. Jsou to osoby, které chtějí zažívat pocit vděčnosti a uvědomění (Matoušek, 2008).

Může nastat situace, kdy pro pracovníky nebudou klienti sympatičtí. V takové chvíli je nutné, aby pracovníci projevili profesionalitu. Během kontaktu se seniory je běžné, že nechtějí navázat vztah, mají strach mít důvěru v ostatní a bojí se zklamání. Vytvořit si s klienty vztah je mnohdy dost náročné ne-li i nemožné (*Problematické situace v péči o seniory: Příručka pro zdravotnické a sociální pracovníky*, 2007).

II PRAKTICKÁ ČÁST

3 METODOLOGIE VÝZKUMU

Následující kapitola bude zaměřená na praktickou část naší bakalářské práce. Ve výzkumu se budeme zabývat zkušenostmi pracovníků seniorského věku, kteří již pobírají penzi, ale pořád participují na trhu práce, a to v domově pro seniory i když již nemusí.

Neustálé posouvání věku odchodu do důchodu se stalo významným tématem dnešní doby. Každé dva roky se může věk odchodu do důchodu posunout o dva měsíce. V našem okolí můžeme neustále slyšet, jak si mladí lidé stěžují, že do důchodu vůbec nenastoupí. Pro lidi plnící důchodové pojištění narozených po roce 1971 je důchodový věk 65 let (*Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2024*). Naši prarodiče odcházeli do důchodu zhruba v 55 letech. V těch letech byli schopni se postarat i o vnoučata a rodiče tak mohli chodit do práce. Dnes je to tak, že někteří senioři stále do práce docházejí, i když mají zákonem stanovený věk pro odchod do důchodu. Proto jsme se rozhodli, že zjistíme, proč tomu tak je. Odejít do důchodu není povinnost, je to pouze právo, které může využít každý občan, který splní všechny požadavky, pro to, aby mohl získat dávky starobního důchodu (*Odejít do důchodu je právo, ne povinnost. I o tom, na co se budoucí důchodci často ptají, se diskutovalo v Hradci Králové, 2015*).

Dle Evropské komise neustále přibývá počet starších osob. Asi do roku 2050 by mělo být 30 % podílu osob starších osob nad 65 let oproti nynějším 20 %. Tím pádem potřebujeme, aby na trhu práce zůstávalo více aktivních lidí v důchodovém věku a aby se vědělo o tom, že se dá pracovat i v pokročilém věku. Je nutno přilákat nebo se alespoň pokusit zvýšit produktivitu lidí. Mezi přednosti pracovníků v seniorském věku bylo od celkem asi 70% populace řečeno, že zkušenosti, které pracovníci mají (*Dopad demografických změn v Evropě, 2025*). Zkoumání příčin, důvodů, proč lidé zůstávají má trhu práce nám přijde důležité. Můžeme tak podpořit zaměstnanost starších osob na trhu práce.

Tím, že lidé odejdou do důchodu, ještě nutně nemusí znamenat, že ukončí svou pracovní kariéru. Proto našim **hlavním výzkumným problémem**, bude zjistit zkušenosti pracovníků seniorského věku s prací v domově pro seniory. Slovem zkušenosti se myslí důvody a situace, proč člověk zůstává na trhu práce i když nemusí.

Naší hlavní inspirací byl výzkum z BMC Public Health: *Why older workers work beyond the retirement age* z roku 2017, ve kterém se řešily důvody, proč pracovníci pracují v důchodovém věku, kdy už pobírají starobní důchod. My jsme se v našem výzkumu

zaměřili konkrétně na pracovníky v důchodovém věku pobírající starobní důchod v domově pro seniory.

Hlavním výzkumným cílem je pro nás porozumět zkušenostem pracovníků seniorského věku s jejich prací v domovech pro seniory. Pochopíme tak motivaci starších pracovníků k prodloužení pracovní účasti po odchodu do důchodu.

K hlavnímu cíli jsme vymezili jeden dílčí cíl:

1. Zjistit a popsat zkušenosti pracovníků seniorského věku a jejich motivaci zůstat na trhu práce

3.1 Výzkumné otázky

Na základě výzkumných cílů jsme si nastavily naši **hlavní výzkumnou otázku**:

Jaká je zkušenost pracovníků seniorského věku s prací v Domově pro seniory?

Dílčí výzkumné otázky:

1. Jaké se promítají zkušenosti pracovníků seniorského věku do rozhodnutí setrvat na trhu práce?
2. Jaké jsou motivy pro setrvání pracovníků seniorského věku na trhu práce?

3.2 Výzkumný soubor

Výzkumným souborem jsou záměrně vybraní pracující senioři. Kritérium pro výběr osob byl: osoby, které jsou již v důchodovém věku, pobírají starobní důchod, ale pořád participují na trhu práce. Výzkumný soubor jsme podle Švaříčka a Šed'ové odvodili od našeho výzkumného problému a naší výzkumné otázky. Oni ve své knize zmiňují, že výzkumný soubor si nemáme vybírat náhodně, ale teoreticky a záměrně, dle toho, jaký máme výzkumný problém (2014). Bylo osloveno několik domovů pro seniory ve Zlínském kraji a taky několik facebookových skupin. Z jednoho nejmenovaného domova se nám dostalo celkem 2 kontaktů, tam byly provedeny rozhovory prezenčně a zbylé dva rozhovory byly provedeny online pomocí hovoru. Z důvodu zachování anonymity účastníků budou jména v tabulce anonymizována, ostatní údaje jsou pravdivé. V textu budou informanti pod zkratkou I1, I2, I3, I4. V transkriptu jsme informantky označili každou jiným písmenem, abychom měly transkript lépe přehledný.

Tabulka 1 Seznam informantů

Informanti	Pozice	Typ	Odchod do důchodu	Věk	Počet let v důchodě
Informant 1	Pečovatelka v přímé péči	0,5 úvazek	0,5 roku	67	5
Informant 2	Pečovatelka v přímé péči	Plný úvazek	Neproběhl	65	2
Informant 3	Pečovatelka v přímé péči	0,75 úvazek	Neproběhl	64	2
Informant 4	Pečovatelka v přímé péči	Plný úvazek	Neproběhl	65	4

(zdroj: vlastní)

3.3 Design výzkumu

V této bakalářské práci využíváme kvalitativního typu výzkumného přístupu formou tematické analýzy. V rámci tematické analýzy se vyhledávají témata nebo určité vzory a motivy (Braun & Clarke, 2006). Tento typ analýzy poskytuje bohatou, detailní a komplexní zprávu o datech. V tematické analýze je dáno, že získaná data se organizují a detailně popisují. Dále je také vhodná pro výzkum, který se snaží získat odpověď na výzkumnou otázku, která se zaměřuje na zkušenosti lidí (Hendl, 2023).

3.4 Metody sběru dat

Data byla získaná prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů s pracovníky, kteří byli vybráni záměrně. Cílem sběru dat je rozkrýt a reprezentovat, jakým způsobem lidé dokáží vysvětlit a vytvořit sociální realitu (Švaříček, Šedová, 2014). Jak již zmiňuje Švaříček a Šedová, tak naším cílem je získat komplexní a detailní informace o studovaném jevu (2014). Na začátku každého rozhovoru byli účastníci výzkumu seznámeni s výzkumem a jeho průběhem. Před tím než jsme se začali ptát na otázky, tak se nám informanti představili a řekli nám důležité věci mezi které patří na jaké pozici v domově pro seniory pracují a kolik let už pobírají starobní důchod. Informanti byli taky ujištěni o anonymitě a o obeznámení s nahráváním rozhovoru. Data byla získaná v průběhu ledna. Všechny rozhovory probíhaly v rozmezí 20-30 minut, byly nahrávány na diktafon a poté doslovně přepsány.

Na začátku ledna byl ještě proveden tzv. pilotní rozhovor s informantkou, abychom zjistili, zda nebude potřeba dělat nějaké změny v otázkách na nadcházející rozhovory. Bylo taky potřeba zjistit, zda nejsou otázky zavádějící nebo nejasné. V rámci rozhovoru jsme měli stanovených celkem 5 oblastí, abychom se v průběhu neodchýlili od cíle výzkumu:

- Důvody pro práci po dosažení důchodového věku
- Úvahy o ukončení práce
- Doba, kdy se lidé rozhodnou zůstat aktivní na trhu práce nebo odejdou do důchodu
- Osoby, které hrály roli v jejich rozhodnutí
- Plánování budoucnosti

3.5 Způsob zpracování dat

Pro způsob zpracování dat jsme se vzhledem k výběru tematické analýzy drželi fázi:

1. Seznámení se s daty – přepis, čtení dat a zaznamenávání prvotních myšlenek, tvoření prvních kódů
2. Vytvoření počátečních kódů – všímání si vzorců, které se opakují a tvoří se první kódy
3. Vyhledávání témat – zpracování kódů do témat
4. Přezkoumání témat – zkontrolování, zda jsou v souladu s kódy, vytvoření mapy analýzy
5. Definování a pojmenování témat – analýza s cílem upřesnění specifík jednotlivých témat, vytvoření jasných definic a názvů pro každé téma
6. Vypracování zprávy – zpracování odborné zprávy o analýze (Braun & Clarke, 2006).

V rámci tohoto výzkumu jsme pracovali podle zmíněných kroků. Nejdříve jsme si několikrát rozhovory přečetli a poté začali postupně zaznamenávat barevně kódy nad psaný text. Po označení kódů jsme začali postupně hledat témata, která nám postupně začala vznikat. Nadále jsme se opět vraceli ke kódům, aby nám seděli k tématům a neodchylovali se. Z toho nám vyšla tematická mapa, která vystihuje vztahy mezi tématy pro výzkumnou otázku „Jaké jsou zkušenosti pracovníků seniorského věku s prací v domově pro seniory?“ Témata jsou podrobněji popsána v následující kapitole, kde je vložena i tematická mapa.

4 ANALÝZA A INTERPRETACE DAT

Tato kapitola bude zaměřena na rozbor dat, která jsme získali v průběhu polostrukturovaných rozhovorů. Jak již bylo zmiňováno dříve, analýza probíhala pomocí tematické analýzy, ve které jsme si vytvořili celkem 5 témat, vzhledem k pěti oblastem, na které jsme se ve výzkumu zaměřili. Témata jsme nazvaly tak, aby vystihovaly kódy, která jsme hledali v transkripci. Dále jsme ale museli vytvořit ještě několik pod témat, která nám vystihují výzkum více do hloubky.

Tabulka 2 Analýza dat

KÓDY	TÉMA
Vnitřní uspokojení, cítím se v práci jako doma, jsem potřebná, pracovní kolektiv, vedení, chci být vedoucí?	Je mi v práci dobře
Touha po kontaktu s lidmi, samota	Nechci být sama (podtéma)
Chápu je víc a víc, pocit blízkosti, láska ke starým lidem, starší jsou mi blízko	Mé stáří hraje roli (podtéma)
Věk, zdravotní indispozice, až nebudu moct	Zdraví
Práce za rohem, kde bydlím, doba práce mi vyhovuje, peníze roli nehrají	Podmínky, které mi usnadňují život
Podpora rozhodnutí, dělám to dobrovolně, náhodná nabídka práce, zůstat v důchodu mě nenapadlo, nedělej si legraci, že ještě pracuji	Dobrovolnost a podpora
Když zastavím, už se nezvednu, bojím se, že se přestanu hýbat, aktivní stárnutí, jsem zvyklá pracovat, nebudu jen sedět, doma prostě nebudu	Budu aktivní, dokud můžu

(zdroj: vlastní)

4.1 Je mi v práci dobře

Toto téma nám popisuje, jak se informanti cítí v práci. Je zřejmé, že se v práci cítí velmi dobře a chodí tam rádi. Radost vracet se každý den do práce je pro ně velmi důležité. Není to jen pro to, že mají rádi režim a pravidelnost, ale uváděli, že jim práce pomáhá k udržení psychické pohody. Jako hlavní motivaci, proč každé ráno vstávají do práce označovali skutečnost, že se v práci cítí dobře. „*Ale jako hlavní motivace je, že tam chodím ráda.*” (I4) „*Já chodím do práce s tím, že mně je tam dobře.*” (I3) I přesto, že zmiňovali, že práce pečovatele je velmi náročná jak fyzicky, tak psychicky, tak i tak, tu práci mají rádi a cení si ji. Jsou si vědomi toho, že existuje několik povolání, u kterých by se nemuseli tolik namáhat, ale stejně dochází k závěru, že by práci za nic nevyměnili, protože je baví, naplňuje a neumí si představit něco jiného. „*A ta práce prostě, hmm, vím, že bych si mohla najít, jakože něco lehčího, že ona ta práce je těžká, když se to tak vezme, ale su tady ráda.*” (I2) V průběhu rozhovoru zněly dotazované nadšeně a spokojeně. Když o práci mluvili, tak se usmívali a mluvili s optimismem.

Když jsme se dostali k tomu, jaké to pro ně v práci je, tak je nutno podotknout, že mezi odpověďmi padala tvrzení, že práce je vnitřně uspokojuje a je pro ně smysluplná. „*Dávají mi dobrý pocit. Chápete, dává mi to radost.*” (I1) „*Ano, takže mě to naplňuje a su tady spokojená.*” (I2)

Udělat si čas, sednout si se seniory a povídat si, je pro některý personál domova pro seniory mnohem náročné, ať už z časové vytíženosti, když mají doma rodiny, ke kterým se brzo po práci vracejí, nebo té psychické, kdy je toho na nich přespříliš. Pro spousta lidí je mnohdy náročné být celý den v kontaktu mezi lidmi. Je důležité říct, že dotazované zmiňovaly, že čas mají a velmi rády budou se svými klienty volný čas trávit. Někteří zůstanou po práci déle a někteří, když mají volný čas ve směně. Nebo klidně po práci, když mají čas a všechny povinnosti hotové. „*Já ten čas mám s nima si sednout a povídat, když je čas, když je všechno hotovo.*” (I3) Bylo řečeno, že povídání si se seniory je úplně jiné než povídání si s mladšími ročníky. Ale k tomu se dostaneme v dalším tématu.

Aby se cítili dobře, tak je pro ně důležitý i kolektiv na pracovišti. Ve velké míře jsou u nich v zaměstnání kolegyně mladší, ale mají fajn kolektivy, což jim vyhovuje a rozumí si. „*No, máme tam moc fajn kolektiv, jsou tam holky mladý, nejstarší je 10 let vodě mne, takže a fakt si rozumíme.*” (I3) I když mají skvělý kolektiv, tak ne všichni mají to štěstí na vedení domova. Dotazované zmiňovaly, že nesouhlasí s vedením a celkově s fungováním domova.

Pro seniory. Stává se, že vedení pracuje určitým způsobem a našim informantům se to nelíbí. Myslí si, že to způsobuje i věk pracovníků, vzhledem k tomu, že jsou mladší než naše dotazované. „*To vedení, který to teda pořád vidí jinak, protože jsou ještě jako mladší nebo prostě vidí to jinak a mají asi jiný cíle*“. (I4) V jiném domově pro seniory se vedení mění, a to se naši informantce moc nelíbí. „...*protože se nám to trochu mění vedení a všechno a už to prostě no tak to je*“. (I2) Ač se jim sice nelíbí, jak s ostatními kolegy jednají, tak i tak nadále v zaměstnání pokračují. Ví, že vedení a kolektiv nezmění, protože samy na to nemají šanci. Práci dělají pro sebe, pro svoji radost, své vnitřní uspokojení a pro klienty, kteří jsou jim za práci vděční. Často i zmiňovaly, že pokud nemají zrovna směnu a poté přijdou, tak klienti se na ně často ptají, kde byly apod. Téměř všem bylo nabídnuté místo na vedoucí pečovatelku na jejich oddělení, ale vždy nabídku odmítly. Dokonce jim v jejich domově nabídli místo i teď, když už pobírají starobní důchod. Zmiňovaly, že právě to, že jsou podřízené svým vedoucím, jim vyhovuje. Nedokázaly by ostatním nařizovat práci a být ve vedoucí pozici. Ač si sice trochu protiřečily, v tom, že si stěžují na vedení, ale samy by to nedělaly, tak měli pro to zdárné vysvětlení. „*Vím teda, že nám odchází naše vedoucí směny, jde na jiné post a hledají vedoucí směny a vím...řekli mi to, že kdybych byla rozhodnuta, že zůstanu dýl, že by byly rádi, kdybych to vzala...Ne, nechci v tomhle věku vstupovat do nějaký pozice*“. (I2)

4.1.1 Nechci být sama

V rámci tohoto podtématu se zaměříme na to, jak se cítí doma a jaký to má vliv do jejich pracovní sféry. Dozvěděli jsme se, že se cítí doma osaměle a jsou rády, když můžou přijít mezi lidi, téměř by se dalo říct, že doma svůj volný čas trávit nechtějí. Zmiňovali dokonce, že se i brání být doma. Mají rádi kontakt s ostatními a ne samotu. „...*prostě já se bráním být tady doma sama*“. (I1) „...*no a teď když přes zimu si představím, že bych byla sama doma...*“ (I2)

Někteří vedle sebe nemají ani blízkou rodinu a pokud ano, tak žije z většiny případů mnohdy daleko. „*Je to takový no osamocení se jako, synové pracují v Německu, no jako dojíždějí domů, ale (smích) jsou to mladý kluci jo? Takže rozumíte, ti mají svoje a pro mě by zůstalo takový prázdno*“. (I3) Doma být vůbec nechtějí. Jejich děti jim vyrostly a odstěhovaly se. „...*ale jsem na tom tak, že prostě ještě nechci bejt jako doma, tak že jo, ono, když nejsou děti a jako širší rodina*“ (I4) „*Mám velké děti, takže jsem na všechno zůstala sama*“. (I1) „*Protože samozřejmě děti jsou dospělí, bydlej sami, maj svůj život*“. (I4) V některých případech mají manžela, který ale taky ještě pracuje, takže kdyby zůstali doma,

tak by byli přes den úplně samy. „...*sednete a musíte jenom sedět a hledět a čekat, než manžel přijde ve 4 nebo v 5 z práce, to je strašně dlouho, no a teď, když přes zimu si představím, že bych byla sama doma...*“ (I2) S tím se pojí i to, že se cítí potřebné a chtěné. Právě když jsou samy tak jim chybí ten pocit, že má o ně někdo zájem. Myslí si, že kdyby do práce nechodily, tak by klientům chyběly anebo by bez nich vůbec nežili. To, že se cítí být potřebné bereme jako jejich vnitřní uspokojení, které je naplňuje. „*Vím no, že kdybych je nenakrmila a nepřebalila, tak by bez nás už nežili a jak říkáme, umíráme s každým*“. (I2) „...*že prostě mě potřebují ti lidi...*“ (I4)

Jako další zmíněnou věcí bylo, že pořád touží po kontaktu s lidmi. V jedné odpovědi padlo, že vzhledem k odchodu do důchodu a poté následného se vrácení, bylo důvodem vrácení se do práce po půl roce právě ten styk s ostatními lidmi. Tím, jak bylo řečeno, že žijí většinou doma samy, kde si nemůžou s nikým popovídat, tak kontakt ostatních osob vyhledávají. Samota v nich probudila to, že zůstat doma rozhodně ve starobním důchodu nechtějí. Oni tu společnost neustále potřebují a vyhledávají. „*Prostě mi chyběl ten styk s těmi lidmi. Byla jsem doma půl roku po odchodu do důchodu, ale potom mi chyběl ten styk s lidmi*“. (I1)

4.1.2 Mé stáří hraje roli

Všechny dotazované zmiňovaly, že čím jsou starší, tak tím více dokážou pochopit své klienty. Přeci jenom, blíží se k věku, kdy je možné, že se o ně bude taky brzo starat. Mezi klienty a pracovníky ve starobním důchodu není až tak moc velký věkový rozdíl. Nejde jenom o to pochopit jejich zdravotní stav, který se rok od roka v některých případech víc a víc zhoršuje, ale taky jejich přemýšlení a běžném fungování. Říkají, že být seniorem je velmi specifickým obdobím. „...*je to fakt specifický období a nikdo z těch lidí nebo vobráceně, všichni si zaslouží všechno*.“ (I3) Přeci jenom s přibývajícím věkem se spousta věcí mění, ať už názory na určité věci, ale i pohled na život. Čím blíže jsou jejich věku, tak tím více říkají, že jim rozumí. Blízkost pro ně hraje roli, protože klientům rozumí více jak mladé kolegyně, které mají jiné pohledy a jiné názory na věc. „*No jo, víte, pro mě je to takový vyplnění jako, že a sama vidím prostě i na těch klientech a klientkách, že jako tím, jak jsem starší, tak mám víc pochopení pro ně, jejich bolístky, to jejich vypovídání*“. (I3) Tím, že se blíží již k věku klientům, tak říkají, že se do nich umí více vcítit „*A teda jakože se přibližuju k tomu věku, což hraje velkou roli, že často si myslím, že se umím do nich víc nacítit, než teda člověk třičtiletý nebo čtyřicetiletý a je to teda individuální, někdo je prostě takový. A taky koukám, ale myslím si, že se do dokážu do nich více nacítit a nějak si to*

uvědomuju...nějak víc intenzivně“. (I4) Několikrát bylo zmíněno, že ke svým klientům si vybudovaly za ty léta vztah. Oni ví, že není na profesionální úrovni, aby byli s nimi natolik v kontaktu, ale tím, že se v domově vidí s klienty téměř každý den, tak říkali, že i kdyby nechtěly, tak se to prostě stane. Dokonce se i zasmály, když hovořili o tom, že jsou s klienty více než s jejich vlastní rodinou, a to se potkávají docela často. „...protože tím, že je to pobytová jako no pobytová služba, tak tam jsou vlastně stejný lidi až do konce života, tak s nima člověk chťe nechtě naváže, i když to není profesionální, já to vím, ale naváže si s nima vztah.“ (I3) „Prostě je pohladím, mám k nim vztah prostě. Vnímám je“.

(II) Na sobě samých můžeme vidět, jak se nám s přibývajícím věkem mění spousta aspektů. Senioři představují pro naše dotazované cílovou skupinu, se kterou považují svou práci za smysluplnou. Vidí na nich, že jsou upřímní a nebojí se projevit svůj názor, i když to není třeba v nějakých chvílích vhodné. Taký mají rádi jejich okamžitou zpětnou vazbu. Říkali, že to by vlastně u jiného zaměstnání u jiných klientů nenašli. Zkrátka jsme došli k závěru, že jim tato věková skupina v práci vyhovuje. „Mám pořád ty lidi ráda, je to takový (smích) možná nepochopitelný, ale tam u těch seniorů je okamžitá zpětná vazba a je to prostě úplně něco jiného než třeba v obchodě nebo v kanceláři“.

(I4) Nejen v pracovním prostředí, ale i v soukromí se dostávaly do kontaktu se staršími. V jejich osobním životě měli starší partnery a před jejich smrtí se o ně staraly. Svým partnerům se snažily být oporou a ovlivnilo je to natolik, že poté i v pracovní sféře, kde “pokračovaly” v starání se, tentokrát o klienty „No, (smích), já mám hrozně ráda starší lidi. Víte, můj manžel byl o 14 let starší, já sama jsem starší. Prostě mám ráda tu práci s nima. Oni jsou takoví jiní“.

(II) Pokud to nebyl zrovna partner, tak to byl nějaký člen v rodině, o kterého se nějakou dobu staraly „Byla jsem 10 let doma s babičkou, která měla Alzheimeru, manželova maminka to byla“.

(I3) Řekli bychom, že právě díky nim a jejich zkušenosti se starším členem se dostali k takové cílové skupině. „Až mi teda takhle dala ta moje osobní zkušenost s tou mojí matkou, můžu říct, že tohle mě k tomu tak mohlo vést...“ (I4) To, že se v práci starají o své klienty se jim poté ještě jednou vrací i v jejich osobním životě. Tím, že mají rádi své klienty, tak poté jsou milejší i na starší lidi například v trolejbusu, kde se na ně rádi usmívají nebo si s nimi popovídají. Je to způsobeno právě tím, jak jsme již psali výše, že mají rádi starší lidi a jejich způsob fungování. Jen malý úsměv od nich jim dokáže udělat den příjemnější.

4.2 Zdraví

Jako hlavní důvod, kvůli kterému by v budoucnu práci opustily, byly zmiňovány zdravotní důvody. „...samozřejmě zdravotní důvody. Kdyby mi to nedovolovalo, tak samozřejmě

skončím jo”? (I3) „...a když teda půjde nějaký signál ať už zdravotní nebo z té práce, tak bez nějakých bojů prostě skončím no, prostě spíš, jak to půjde“. (I4) Nemusí to být velké zdravotní potíže, ale jen kdyby se jim přihoršilo. „... , že já skončím až budu třeba na tom zdravotně hůř“. (I2) Dalo by se říct, že tohle jsme i očekávali. Svůj zdravotní stav také spojovaly s přibývajícím věkem. Několikrát zaznělo, že mají celou dobu nějaké zdravotní problémy, ale nejsou na tom tak, že by je to omezovalo na běžném fungování anebo v pracovním prostředí. Říkaly, že nejčastější problém u nich probíhá v bolesti zad a poté kloubů apod. Je taky nutno podotknout, že říkaly, že to stejné je bolelo i v dřívějším věku, takže to ani tak, teď v tom vyšším věku nějak neřeší. Vědí, že takové věci člověk nedokáže ovlivnit a musí se s nimi zkrátka sžít a neřešit je. „No, tak třeba zdravotní stav, protože mám 64 a už to tam to a tamto, ale můžu říct, že to mě bolívalo i v 50. Jste nadělaná, bolí vás záda, naběhá se, ...bolí ho nohy a je to jedno, jestli mi je 50 nebo 60, tohle člověk neovlivní“. (I3) Jejich práce je dost fyzicky náročná, a proto se to může poté prolínat do jejich zdravotního stavu. „No, jako zdravotní indispozice až jako, protože všechny ty pečovatelky já bych řekla, po několika letech mají problémy, že jo. Se žádama a já nevím další a další, protože prostě jako my se fyzicky namáháme“. (I4) Ví, že se může v budoucnu očekávat, že práci nebudou dávat, zkrátka nebudou moct. „Říkám no už třeba nebudu moct“. (I3) Ve své profesi pečovatelky musí vykonávat těžkou a náročnou práci. Denně se natahají s lidmi, několikrát denně je musí přetáčet a také přebalovat. Samy ale ví, že změna zdravotního stavu může nastat kdykoliv. Klidně i ze dne na den. „Takže ještě...ale říkám, ze dne na den se může něco přihodit, cokoliv, neříkám jo budu dělat do tehdy a tehdy“. (I3) Kdyby se ovšem jejich zdravotní stav zhoršil, tak skončí nebo si dají zkrátit úvazek. Někteří i říkali, že raději nad tím nechťejí přemýšlet a nějak to dopadne. „No to nevím, a právě proto radši dělám (smích)“. (I2) Až to přijde tak to přijde. Může se stát, že důvodem ukončení práce bude i něco jiného, kdy budou muset skončit ze dne na den, to ovšem neví, tak pracují dál a neřeší to.

4.3 Podmínky, které mi usnadňují život

Toto téma jsme si vybrali a popisujeme ho, protože dotazované často mluvili o prostředí, ve kterém žijí. V několika případech se jednalo o to, že dotazované bydlí v krátké vzdálenosti od práce. „A mám ten domov relativně blízko, a tak jako takhle“. (I4) „Bydlím tady kousíček v činžáku“. (I3) Určitě jim vzdálenost pracoviště od bydliště ulehčuje i to, kdyby měli do práce denně dojíždět. Jedna dotazovaná řekla, že dříve pracovala v jiném domově pro seniory, ale teď je ráda, že dojíždění je pro ni minulost. O vzdálenosti pracoviště a bydliště

mluvili takovým způsobem, že nám přišlo, že to může mít vliv i na to, že pořád participují na trhu práce. Tím, že nemusí denně dojíždět do jiného města, je to o dost snazší navštěvovat zaměstnání. Cesta by je mohla i unavit a nebude zneprzyjemnit. „*Jo a říkám, mám to kousek, nikde nedojíždím*”. (I2) Tím se propojuje to, že v práci jsou rády a zároveň nemusí nikam dojíždět a mají to kousek. Propojuje se tak radost z práce s užitečným. „*No já su ráda tady, mám to kousek*”. (I3)

Zjistili jsme, že dotazované chodí na 12hodinové směny, které můžou být unavující. I když to je náročné, nevadí jim to. „*To víte, že jo, náročné to je, ale nevadí mi to*”. (I1) Ony jsou zvyklé a tenhle způsob jim vyhovuje. Tím, že už dvě informantky nechodí na plný úvazek, ale na zkrácený, tak je to pro ně lepší a vyhovující „*Tím, že nejsem úplně na celej, ale na poloviční úvazek, tak mám nějakou dobu na regeneraci jo, odpočinek, a takhle mi to vlastně vyhovuje*”. (I4) Chodit na směny bylo zmiňováno jako výhoda, vzhledem k tomu, že po směnách mají ještě den či dva volno na regeneraci a odpočinek. Prolíná se tak volno a práce, které jim umožňuje kompatibilitu propojení. „*Jak který měsíc to vyjde, ale už je to takové, že mám tři dny volno, jeden den do práce, jeden víkend pracuju, a to, takže je to takové, no prostě fajn...*” (I3) Každý měsíc mají dopředu stanovený rozpis směn. Když si potřebují dát volno, tak dny, které by chyběli si můžou později nahradit. V minulosti se dokonce u nich stalo, že nepotřebovali ani marodit, protože si to poté dokázali nahradit. Dalším poznatkem bylo, že do zaměstnání vůbec nechodí kvůli finančnímu zajištění. Přívýdělek k důchodu berou jako pozitivum, ale určitě ne jako věc, kvůli které by práci navštěvovali. „*Rozhodně nechodím kvůli penězům, protože nemám úplně velký výdaje*”. (I4) „*... mám důchod, mám výdělek nějaký, sice není to nějaký, no prostě žádná sláva, v důchodu si přivydělám*”. (I3)

4.4 Dobrovolnost a podpora

Nikdo nepociťoval, že by byl nějak odsuzován nebo řešen od rodiny či kamarádů, že by neměl pracovat. Od rodiny většinou padala podpora. „*No jako, řekla bych, že mě podporovali*”. (I1) Děti jim dali plnou podporu a jsou nadšené, když jsou jejich rodiče spokojení. „*Podpořili mě, ... vlastně jinak všichni, dcera hlavně, ta mi pořád říkala, že není problém, vždycky mě podpoří, je ráda, že aspoň někde jsem*”. (I1) Když už nepodpořili, tak nechali rozhodnutí na nich. „*Tak, když chceš, tak já budu rád, jestli chceš, tak klidně bud' doma, ale když věděl, že chcu dělat, řekl, no je to na tobě, já dělám taky*”. (I2) Děti dotazovaných daly svým rodičům při rozhodování, zda chodit do práce či nikoliv, plnou

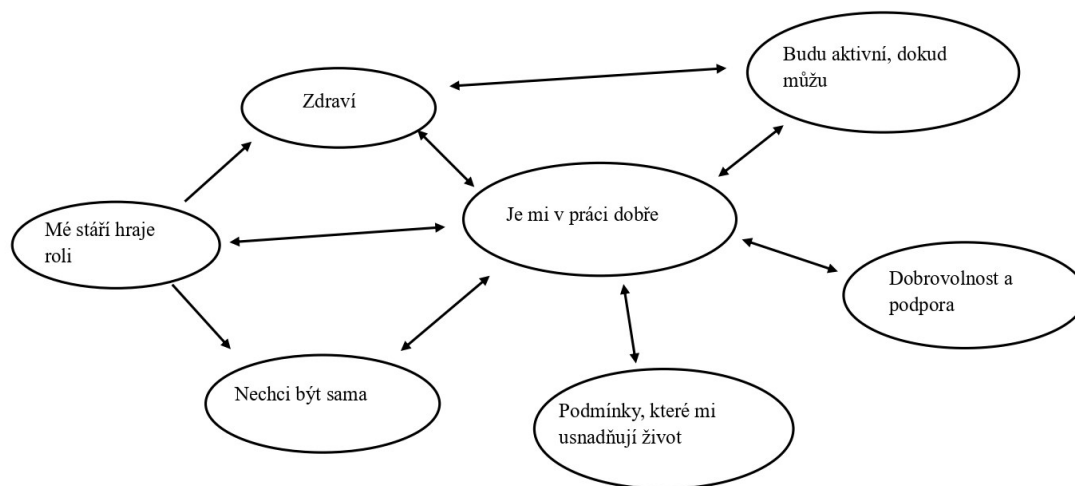
podporu. Spíše zmiňovali, že kdyby přestali pracovat, tak děti by se divily, protože jsou zvyklý, že jejich rodiče jsou celý život aktivní a pracovití, takže by bylo pro ně až divné, kdyby najednou zůstali doma „...každý plně respektoval mé rozhodnutí, že spíš by se jako divili, že bych zůstala doma“. (I4) Známi, mezi které řadili hlavně sousedy, když se dozvěděli, že budou pracovat, tak byli spíše úsměvní, že nechápou, proč chtějí ještě pracovat, když jsou ve věku, kdy mohou mít stálý příjem a mohou odpočívat. „Akorát, když potkám někoho tedy známýho, tak mně říká, ty ještě pracuješ? Tě budu muset zastřelit. Tak asi tímhle stylem“. (I3) Samy zmiňovaly, že předtím, než nastoupili do starobního důchodu, tak práce byla pro ně nutnost, protože potřebovaly mít odpracované určité roky, než mohly nastoupit do důchodu. „Do 61 jsem věděla, že musím, že jo. Teď už vím, že opravdu nemusím, to bych opravdu napsala velkýma písmenama“. (I4) Teď už to řešit nemusí, do práce chodí dobrovolně a rozhodnutí je čistě jen na nich. Zmiňovaly, že kdyby se náhodou rozhodli práci ukončit, mohly by do domova docházet i pouze jako dobrovolníci. „Jako dobrovolník bych mohla za některýma teda chodit“. (I4) Tím, že jsou zvyklý pracovat celý život, jak již bylo zmíněno výše, tak při rozhodování, zda zůstat na trhu práce či nikoliv, tak je ani nenapadlo, že by měli zůstat doma a pobírat starobní důchod. Práci berou jako samozřejmost, která je tady s nimi celý život a je součástí jich. „Ne ne, já jsem se nerozhodovala, já jsem to měla úplně přesně jasně daný, protože já prostě celý život vejmě teda dvěma meterským jako fakt pracuju a prostě pro mě je to úplně jako součást života“. (I4)

4.5 Budu aktivní, dokud můžu

Je patrné, že naši informanti nebyli lidmi, kteří by nebyli akčními typy. Nelze přehlédnout, že zmiňovali, že rádi tráví svůj čas mimo domov, a to ať už v pracovním prostředí nebo i v soukromí velmi aktivně. Mluvili o tom, že když si sednou v práci na přestávku, tak poté mají problém vstát, tak raději pořád něco dělají. Nikdo z nich netajil, že je aktivní a že má pořád potřebu něco dělat. „Já jsem hodně aktivní, chápete, a tím, že jsem tady sama, tak pořád něco potřebuji“. (I1) V rámci toho jsme zjistili, že pro ně není přitažlivé jen sedět doma a dělat věci, které jsou „běžné“ pro lidi, kteří jsou již v důchodě. Nechtějí být ještě typickými seniory. Zmiňovali, že nic nedělání není nic pro ně. „No právě, tady to, že chcu být ještě akční, nechcu sedět doma a čučet z okna“. (I2) Během rozhovoru se dokonce informantka č.1 zmiňovala, že, kdyby zrovna ten den, kdy jsme vedli rozhovor nepršelo, určitě by nebyla doma, ale chodila by někde po lese.

Na to, že chtějí zůstat aktivní nejen na trhu práce, ale i poté v osobním životě, bylo ve shodě u všech. Nemají rádi flákání se a nuda, a z toho důvodu mají potřebu pořád něco dělat a berou to jako součást jejich života. „*Jako já si vlastně neumím užít ani nějaký flákání se, jo? Takže pro mě je to taková součást mého života*“. (I4) Důležitou hodnotou pro ně je pohyb a být aktivní, dokud to jde. Bylo několikrát zmíněno, že je pro ně důležité mít pohyb a nezůstat jen sedět doma. „*No říkám, chci být ještě akční, nechceš založit ruky v klidu, takže to mě motivuje k tomu, abych ještě pracovala no*“. (I3) Když jim bude zdravý dovolovat všechno, co by od života chtěli a potřebovali, tak jejich život bude co nejvíce aktivní. Cestování bylo další zmíněnou věcí, kterou vidí do budoucna. „*No mám hodně kamarádek známých taky prostě pořád, že kdybych mohla cestovat, tak cestuju, takže si velmi užívám se na to mám a že se mám*“. (I4) „*Takže aktivně, ráda bych, kdybych mohla aktivně, hm, no byla doma a byla ráda v podstatě*“. (I2) Když by např. zrovna necestovali, tak by byli rádi doma a užívali si života aktivně. V rámci celého jejich života jsou zvyklé každý den pracovat, dalo by se říct, že je to pro ně už nějakým i stereotypem. „*A prostě už mám tady pocit, že kdybych šla do toho důchodu, (zamyšlení), no, takže už su na to zvyklá*“. (I3) Vedou k tomu i svou rodinu a jsou na to téměř všichni v jejich domácnostech zvyklé. „*No jako všichni pracujou a taky si myslím, že ne všichni kvůli penězům, prostě, jak je člověk zvyklej, já nevím, ale jako i moje děti to mají, že ta práce jako úplně, že prostě přes to vlak nejede a já to mám taky tak*“. (I4) Taky práci berou jako nějaký režim, ve kterém jsou v pohybu, který je neustále udržuje v kondici. „*..., že dokud chodíte do práce, tak člověk se udržuje v takovém, no, udržuje se, jak zůstanete doma si myslím, tak přestanete vo sebe dbát, tak nemusím, no takhle to udělám zejtra*“. (I3) „*Že takhle prostě vás to drží v nějaký kondici furt tak nějak vlastně no*“. (I2) V rámci jejich budoucnosti, kdy by chtěli zůstat aktivními, mají jeden největší strach a tím je, že se bojí ztráty pohybu a fungování jejich myšlení. „*No prostě, čeho se bojím, tak to je ztráta pohybu no anebo teda myšlení, to je jasný. No to by byl pro mě teda největší trest a doufám, že mě tohle teda nepostihne, že se nebudu moc hýbat, protože jako z tohodle mám strach*“. (I4) „*..., že mi teda bude vadit to, že nebudu mít ten pohyb, hlavně ten pohyb*“. (I3)

4.6 Tematická mapa



Obrázek 3 Tematická mapa

(zdroj: vlastní)

5 SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ

Cílem této kapitoly bude shrnout veškeré výsledky, které nám vzešly z polostrukturovaných rozhovorů. Jak jsme již zmiňovali výše, inspirovali jsme se výzkumem BMC Public Health: *Why older workers work beyond the retirement age* z roku 2017. V jejich výzkumném šetření se zaměřili jak na zaměstnance, tak na osoby samostatně výdělečně činné, a to z jakéhokoliv oboru. Našimi hlavními kritérii bylo, aby měli informanti důchodový věk, pobírali starobní důchod a byli zaměstnanci domova pro seniory. Z našeho záměrného výběru vzešly všechny informantky ženy, které pracují jako pečovatelky v přímé péči. Slovem zkušenosti myslíme důvody a situace pro setrvání na trhu na práce. **Hlavním výzkumnou otázkou bylo zjistit, jaká je zkušenost pracovníků seniorského věku s prací v domově pro seniory.** Zjistili jsme, že naše informantky jsou v práci spokojené a hlavním důvodem, proč zaměstnání stále navštěvují je kontakt s ostatními lidmi. Jedna informantka zmiňovala, že do důchodu nastoupila, ale vrátila se ihned, když zjistila, že ji chybí společnost a kontakt s ostatními lidmi. Práce v tomto věku je pro ně prevencí osamělosti. Téměř většina z nich žije sama na bytě nebo na domečku. Jejich potomci a blízká rodina žije mnohdy daleko. V několika případech jsou to vdovy a pokud manžela mají, tak je ale taky stále zaměstnaný a z toho důvodu by stejně trávili čas doma o samotě, proto je pro ně výhodnější a lepší, když jsou v kontaktu s ostatními lidmi. S tím se pojí i to, že vnoučata zatím nemají, a proto mají dostatek volného času. Samy říkaly, že si neumí představit, že by měly celé dny zůstat doma jako běžní senioři. Pro nás z toho vyplývá, že chození do zaměstnání a participování na trhu práce je pro ně prevencí samoty. Samota je pro ně zastrašující. Jako další důvod pro jejich setrvání na trhu práce hraje i kolektiv. Říkali, že pokud mají vedle sebe skvělou partu, kolektiv, do práce se jim chodí lépe. Mít vedle sebe lidi, kteří o vás stojí a přes den se nenudíte a máte si s kým popovídat je důležité i pro jejich psychické zdraví.

Jako dílčí výzkumnou otázku jsme měli:

1. Jak se promítají zkušenosti pracovníků seniorského věku do rozhodnutí setrvat na trhu práce?

Aby zaplnili svůj volný čas, tak navštěvují svá zaměstnání a snaží se být aktivní i v jejich osobním volném čase. Jedna informantka dokonce uvedla, že ještě před jejím nástupem do starobního důchodu si zlomila nohu a díky této skutečnosti zjistila, že doma určitě zůstat nechce. Pohyb ji natolik chyběl, že se poté, když splnila nároky na starobní důchod ani nerozmýšlela nad tím, že by do starobního důchodu nastoupila. Naše dotazované

si přejí, aby zůstali fyzicky pohyblivé, co nejvíce a co nejdéle to půjde. Aktivní život berou jako samozřejmost, která jim přináší radost. Z jedné zahraniční studie vyplývá, že osoby v seniorském věku se ještě cítí vitální a zdraví, a proto chtějí zůstat aktivní co nejdéle to půjde (Strikwerda et al., 2025). Jejich zaměstnání je baví a vnitřně naplňuje. Jejich cílem do života je, že nechtějí přestat být aktivní a nechtějí ztratit pohyb, mobilitu a režim, který si za roky v práci vytvořily. Tím, že byly celý život aktivní, nepřemýšleli nad tím, proč by měly v práci skončit a jít do důchodu. Myšlenky o tom, že by zůstali doma v důchodě nepřípadaly v úvahu vzhledem k tomu, že byly během celého života aktivní a pracovitě.

V rámci otázek, když jsme se zaměřili na to, jestli byl někdo, kdo by hrál roli v jejich rozhodnutí zůstat na trhu práce, tak nám z výzkumu vyplynulo, že ne. Všichni se rozhodli sami za sebe, že na trhu práce zůstanou. Nebyl nikdo, kdo by jim odporoval, spíše naopak, rodina a kamarádi byli oporou. Někteří známí kamarádi měli ovšem někdy nepříjemné připomínky, proč zůstat na trhu práce, když nemusí. Mají přeci možnost plně pobírat starobní důchod, zůstat doma a odpočívat, ale ani to nebránilo k jejich rozhodnutí.

2. Jaké jsou motivy pro setrvání pracovníků seniorského věku na trhu práce?

Když jsme se dostali k tomu, které motivy vedou naše dotazované k setrvání na trhu práce, zjistili jsme, že jejich hlavním motivem je pro ně pocit potřebnosti a chtěnosti. Tím, že navštěvují svá zaměstnání a denně dochází ke kontaktu se svými klienty, mají pocit, že jsou v práci potřební a že by se bez nich klienty neobešli. Kdyby ve svém pracovním prostředí zjistili, že už tam nejsou potřební, smířili by se s tím, a buď by přestaly pracovat nebo by se ještě na pár let rozhodly změnit zaměstnání. Vzhledem k tomu, že se aktuálně nacházejí v důchodovém věku, vnímají svou činnost jako osobní volbu, nikoliv nutnost, což jim přináší vnitřní uspokojení a pocit svobody. Z některých studií vyplývá, že osoby, které měly možnost volby mezi placeným pracovním úvazkem nebo dobrovolnickou činností vykazovali následně lepší mentální zdraví jedinci, kteří byli do práce nuceni chodit (Maimaris et al., 2010). Být v práci spokojený je pro ně velmi důležitou částí v jejich životě. Když se zaměříme, co to slovo spokojený, pro ně znamená, tak pro ně to je, že se do práce rádi vrací a cítí se tam vítaní. To nám koresponduje i s výsledky ze studie, kde se zjistilo, že osoby, které se rozhodnou setrvat na trhu práce může mít značně přínosné zdravotní přínosy, a to jak psychické, tak i fyzické. V rámci studie se výsledky porovnávaly s osobami, které již ve starobním důchodě jsou ("Why are people above 65 choosing to work beyond retirement age? Study finds what motivates them", 2025). Pracovat se starými lidmi je vnitřně naplňuje ať už z toho důvodu, že senioři dle jejich slov dávají ihned zpětnou vazbu,

ale taky mají radost, když si s nimi někdo sedne a pobaví se. V budoucnu by chtěli zůstat aktivními seniory, proto teď pracují. Zdravý a být fyzicky fit je pro značně důležité, aby mohly nadále setrvat na trhu práce. Oproti tomu je tady studie, ve které z výsledků vyplývá, že zdravotní stav osob starších 65 let neovlivňoval rozhodnutí setrvat na trhu práce, ale zároveň práce byla ta, která měla pozitivní dopad na jejich zdraví (Bratun et al., 2024). Z výsledků našeho výzkumu vyplývá, že v nich převládá strach, že když by teď přestaly pracovat, v budoucnu by ztratily veškerou mobilitu a pohyb a jen by doma seděly. To, že nechtějí zůstat doma, ale neustále mají potřebu se rozvíjet a být ve fyzické kondici co nejvíce jim bude zdravý dovolovat, je pro ně velmi důležité.

ZÁVĚR

Cílem naší bakalářské práce bylo zjistit a popsat zkušenosti pracovníků seniorského věku s prací v domově pro seniory. Jak již jsme zmiňovali, slovem zkušenosti se myslí důvody a situace, které vedou člověka pro to, aby zůstal na trhu práce.

Z výsledků nám vyšlo, že pracovníci seniorského věku tzv. pracovníci, kteří již pobírají starobní důchod a pořád participují na trhu práce navštěvují práci z důvodu, aby zahnali samotu, kterou doma zažívají. Samota je ta, která osoby vnitřně potlačuje, aby pokračovali v zaměstnání. Práce jim umožňuje kontakt s ostatními lidmi, být součástí kolektivu a taky pravidelný denní režim. Vzhledem k tomu, že z našich výsledků vyplývá, že osoby mají nutkání trávit svůj volný čas ve svých zaměstnáních, aby zahnalý pocit samoty, tak si myslíme, že by bylo v budoucnu potřeba, aby se více zaměřilo na prevenci, přímo na osoby, které přechází z výdělečné pracovní činnosti do starobního důchodu. Aby byly tyto osoby schopny samy bojovat se samotou, vytvořili by se pro ně preventivní programy, se zaměřením na osamocení. Senioři by tak byli schopni se lépe adaptovat na okolní prostředí, které nezahrnuje jen jejich práci, kterou zaplňují svůj veškerý volný čas. Cílem by bylo poskytnout lidem, aby se cítili užiteční, protože to prozatím čerpali pouze ze svého zaměstnání. V rámci toho, by navíc navazovali nové sociální vazby a předcházelo by se tak dopadům, souvisejících se samotou.

Dalším důvodem je být v dobrém fyzickém stavu, který je pro ně nejdůležitějším předpokladem pro pokračování na trhu práce. Naše výsledky se rovnaly výzkumu, kterým jsme se inspirovali, a to BMC Public Health: *Why older workers work beyond the retirement age*. Téma „Zdraví“, které nám z výzkumu vzešlo, bylo totožné s jejich tématem. Být zdravý, je to nejdůležitější, co všichni potřebují k tomu, aby mohly fungovat. Kdyby nebyly osoby zdravé, nemohly by pracovat a zároveň by je to omezovalo i v jejich osobním životě a volném čase. Svému zdraví pomáhají právě tím způsobem, že se snaží být pořád v určité kondici a mít pravidelný pohybový režim. Tím, že byly celý život aktivní a pracovitě, tak poté neřešily přechod do starobního důchodu, protože si chtějí udržet ten stejný režim jako doposud. V budoucnu by mohly výzkumy, i přesto, že některé již v minulosti provedeny byly, ještě více zacílit na zaměstnavatele, aby se zvýšila podpora zaměstnavatelnosti ve vyšším věku. Je nám známo, že právě fyzická aktivita a sociální kontakt jsou přínosné pro zdravotní stav osob jak z té psychické stránky, tak i z té fyzické.

I když nám výzkum přinesl spoustu důležitých poznatků, z jakého důvodu pracovníci seniorského věku zůstávají na trhu práce v důchodovém věku, bylo by nutné zohlednit hlavní omezení našeho výzkumu, a to velikost výzkumného souboru. Výzkumný soubor měl omezený počet osob vzhledem k obtížnosti získání informantů. Přes opakované pokusy získat kontakty od domovů pro seniory nebo ze sociálních sítí se příliš mnoho kontaktů nedostalo. V důsledku nízkého počtu výzkumného souboru nelze bohužel výsledky zobecňovat.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- Arnoldová, A. (2012). *Sociální zabezpečení*. Grada.
- Arnoldová, A. (2015). *Sociální péče 1. díl*. Grada Publishing.
- Arnoldová, A. (2016). *Sociální péče 2. díl*. Grada Publishing.
- Bočková, L., Hastrmanová, Š., Havrdová, E., & . (2011). *50 aktivně: fakta, inspirace a rady do druhé poloviny života*. Respekt institut.
- Duková, I., Duka, M., & Kohoutová, I. (2013). *Sociální politika*. GRADA.
- Georgi, H., Dragomirecká, E., & Jarolímová, E. (2024). *Psychologie stárnutí a stáří*. GRADA.
- Gulová, L. (2011). *Sociální práce*. GRADA.
- Hendl, J. (2023). *Kvalitativní výzkum: Základní teorie, metody a aplikace* (5. ed.). portál.
- Hetteš, M. (2011). *Starnutie spoločnosti: vybrané kapitoly sociálnej práce so seniormi*. Vysoká škola zdravotníctva a sociálnej práce sv. Alžbety.
- Holmerová, I., Jurašková, B., Müllerová, D., Vidovicová, L., Habrcetlová, L., Matoulek, M., Suchá, J., & Šimůnková, M. (2014). *Průvodce vyšším věkem Manuál pro seniory a jejich pečovatele*. Mladá fronta.
- Kaczor, P. (2015). *Sociální politika a sociální systém ČR*. Oeconomica.
- Kahoun, V., Bednář, J., Kučera, M., Kučerová, B., Loukota, I., Molek, J., Pražmová, V., & Šimák, M. (2009). *Sociální zabezpečení vybrané kapitoly*. TRITON.
- Kalibová, K., Pavlík, Z., & Vodáková, A. (2009). *Demografie (nejen) pro demografy* (3.rd ed.). Sociologické nakladatelství (SLON).
- Kaše, M. (2021). *Vybrané aspekty důchodové reformy v České republice*. GRADA Publishing.
- Kutnohorská, J., Cichá, M., & Goldmann, R. (2012). *Etika pro zdravotně sociální pracovníky*. Grada. <https://www.bookport.cz/kniha/etika-pro-zdravotne-socialni-pracovniky-686/>
- Malík Holasová, V. (2014). *Kvalita v sociální práci a sociálních službách*. GRADA.

Malíková, E. (2020). *Péče o seniory v pobytových zařízeních sociálních služeb* (2.nd ed.). Grada.

Matoušek, O. (2008). *Metody a řízení sociální práce* (druhé). portál.

Novotný, P., Bosničová, N., Břenková, J., Fukan, J., Lazarová, B., Navrátilová, D., Palán, Z., Pokorný, B., & Rabušicová, M. (2014). *Age management: jak rozumět stárnutí a jak na něj reagovat: možnosti uplatnění age managementu v České republice : průvodce pro jednotlivce, organizace a společnost*. Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR.

Ondrušová, J., & Krahulcová, B. (2019). *Gerontologie pro sociální práci*. Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum.

Praško, J., & Adamcová, K. (2006). *Chronická únava: zvládání chronického únavového syndromu*. Portál.

Problematické situace v péči o seniory: Příručka pro zdravotnické a sociální pracovníky. (2007). Grada. <https://www.bookport.cz/kniha/problematicke-situace-v-peci-o-seniory-2805/>

Sak, P., & Kolesárová, K. (2012). *Sociologie stáří a seniorů*. Grada.

Sociální zabezpečení: státní sociální podpora, dávky pro osoby se zdravotním postižením, sociální služby, pomoc v hmotné nouzi, životní a existenční minimum, náhradní výživné, Ukrajina, změny všech zákonů od 1. 1. 2024 : redakční uzávěrka 22. 1. 2024. (2024). Sagit.

Sokol, R., & Trefilová, V. (2008). *Sociální pracovník v rezidenčních zařízeních sociálních služeb*. MERITUM.

Stock, C. (2010). *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Grada. <https://www.bookport.cz/kniha/syndrom-vyhoreni-a-jak-jej-zvladnout-577/>

Šamálová, K., & Tomeš, I. (2017). *Sociální souvislosti aktivního stáří*. KAROLINUM.

Šamálová, K., & Tomeš, I. (2017). *Sociální souvislosti aktivního stáří*. KAROLINUM.

Švaříček, R., & Šedřová, K. (2014). *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách* (2.nd ed.). Portál.

Odborné Časopisy

Bratun, U., Gerdinab, O., & Asaba, E. (2024). Gerotranscendence and motivation for work past retirement age: Across-sectional study. *EDUCATIONAL GERONTOLOGY*, 2024(50),

1071-1088.

<https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/03601277.2024.2372915?needAccess=true>

Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 2006(2), 41.

https://www.researchgate.net/publication/235356393_Using_thematic_analysis_in_psychology

Každý desátý zaměstnaný byl důchodce. (2011). Statistika & my ČASOPIS ČESKÉHO STATISTICKÉHO ÚŘADU. Retrieved March 10, 2025, from <https://statistikaamy.csu.gov.cz/kazdy-desaty-zamestnany-byl-duchodce>

Maimaris, W., Hogan, H., & Lock, K. (2010). The impact of working beyond traditional retirement ages on mental health: Implications for public health and welfare policy. *Public Health Reviews*, 2010(32), 532-548. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/BF03391615>

Perťánová, M. (2022). Senioři na trhu práce uplatňují svou kvalifikaci. *Statistika*, 12(05), 05, 1-48. <https://statistikaamy.csu.gov.cz/soubory/statistika-a-my/2022/05/18042205.pdf>

Petrášek, J. (2014). *Sociální politika* (2.nd ed.). UNIVERZITA JANA AMOSE KOMENSKÉHO PRAHA.

Polvinen, A., Riekhoff, A. -J., Nivalainen, S., & Kuivalainen, S. (2025). Patterns of work and retirement in a pension system with a flexible old-age retirement age: a register study of Finnish employees and self-employed persons born in 1949. *Work, Aging and Retirement*, 11(2025), 119-125. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/workar/waad032>

Strikwerda, J., Holleman, B., & Hoeken, H. (2025). Relevant dimensions to give meaning to pension decisions. *Work, Aging and Retirement*, 2025(11), 127-138. <https://academic.oup.com/workar/article/11/2/127/7618723>

Why are people above 65 choosing to work beyond retirement age? Study finds what motivates them. (2025). *The Hindustan Times*, 2025(12), 4. <https://www.proquest.com/newspapers/why-are-people-above-65-choosing-work-beyond/docview/3165732821/se-2>

Internetové zdroje

505/2006 Sb. Vyhláška, kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách. (2010). *Zákony pro lidi*. Retrieved April 2, 2025, from <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-505>

Boot, C., Sewdas, R., De Wind, A., G.L. Van der Zwaan, L., Borg, W. E., Steenbeeek, R., & Beek, A. (2017). Why older workers work beyond the retirement age: a qualitative study. *BMC Public Health*, 17(672), 1-9.

Dopad demografických změn v Evropě. (2025). Evropská komise. Retrieved March 12, 2025, from https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/new-push-european-democracy/impact-demographic-change-europe_cs#:~:text=Demografick%C3%A9%20zm%C4%Bny%20maj%C3%AD%20viditeln%C3%BD%20dopad%20na%20hospod%C3%A1%C5%99stv%C3%AD%2C%20syst%C3%A9my,rozpo%C4%8Det%20i%20p%C5%99ij%C3%ADman%C3%A1%20politick%C3%A1%20opat%C5%99en%C3%AD%20v%20%C4%8Dlensk%C3%BDch%20zem%C3%ADch.

Důchodová reforma pro mladé. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Retrieved April 10, 2025, from <https://www.mpsv.cz/reforma-duchodoveho-systemu-duplikovat-1>

Důchodová reforma. (2025). Česká správa sociálního zabezpečení. Retrieved April 12, 2025, from <https://www.cssz.cz/duchodova-reforma>

EKONOMICKÁ AKTIVITA OBYVATELSTVA PODLE VÝSLEDKŮ SČÍTÁNÍ LIDU. (2025). Český statistický úřad. Retrieved March 26, 2025, from <https://csu.gov.cz/docs/107508/63de8b73-ec45-1db8-84de-a25297f36b78/17021825.pdf?version=1.1>

Ekonomická aktivita. (2021). Sčítání 2021. Retrieved April 1, 2025, from <https://scitani.gov.cz/scitani/ekonomicka-aktivita#:~:text=Oproti%20S%C4%8D%C3%ADt%C3%A1n%C3%AD%202011%20se%20v%C3%ADce%20ne%C5%BE%20zdvojn%C3%A1sobil%20po%C4%8Det,566%20tis%C3%ADc%2C%20a%20p%C5%99edstavovali%2010%2C7%20%25%20v%C5%A1ech%20zam%C4%Bstnan%C3%BDch>.

Green paper on ageing - Public consultation Synopsis report. (2021). EUROPEAN COMMISSION. https://commission.europa.eu/document/download/3a592ed6-acc9-446f-befc-ff68a556c5ed_en?filename=swd_2021_282_en.pdf&prefLang=cs

Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2024). Retrieved January 4, 2025, from <https://www.mpsv.cz/>

Ministerstvo práce a sociálních věcí. (2024, December 2). *Důchodové pojištění*. MPSV. Retrieved February 18, 2025, from <https://www.mpsv.cz/duchodove-pojisti>

Odejít do důchodu je právo, ne povinnost. I o tom, na co se budoucí důchodci často ptají, se diskutovalo v Hradci Králové. (2015). Česká správa sociálního zabezpečení. Retrieved February 26, 2025, from <https://www.cssz.cz/-/odejit-do-duchodu-je-pravo-ne-povinnost-i-o-tom-na-co-se-budouci-duchodci-casto-ptaji-se-diskutovalo-v-hradci-kralove>

Počet, struktura a projekce obyvatel. (2025). Český statistický úřad. Retrieved April 1, 2025, from <https://csu.gov.cz/pocet-struktura-a-projekce-obyvatel?pocet=10&start=0&podskupiny=132&razeni=-datumVydani>

Senioři v ČR v datech 2023. (2023). Český statistický úřad. Retrieved March 14, 2025, from <https://csu.gov.cz/docs/107508/1b57307f-5e69-3aef-bb73-9af7498c2107/31003423.pdf?version=1.0>

Senioři v datech. (2025). Evropa v datech. Retrieved April 1, 2025, from <https://www.evropavdatech.cz/clanek/52-seniori-v-praci/#article-content>

Senioři. (2025). Český statistický úřad. Retrieved April 10, 2025, from <https://csu.gov.cz/seniori?pocet=10&start=0&skupiny=31&razeni=-datumVydani>

Sleva na pojistném pro pracující důchodce od ledna 2025. (2000). Retrieved March 10, 2025, from <https://www.cssz.cz/-/sleva-na-pojistnem-pro-pracujici-duchodce-od-ledna-2025>

Sociální pracovník domova pro seniory, domova pro osoby s mentálním postižením, domova se zvláštním režimem. (2020, October 5). Sociální práce sociální práce. Retrieved March 18, 2025, from <https://socialniprace.cz/profesiogramy/socialni-pracovnik-domova-pro-seniony-domova-pro-osoby-s-mentalnim-postizenim-domova-se-zvlastnim-rezimem/>

Starobní důchod podrobně. Česká správa sociálního zabezpečení. Retrieved January 4, 2025, from <https://www.cssz.cz/starobni-duchod-podrobne>

Starobní důchody. (2025). Ministerstvo práce a sociálních věcí. Retrieved April 17, 2025, from <https://www.mpsv.cz/starobni-duchody>

Úprava výše starobního důchodu za dobu výdělečné činnosti vykonávané po vzniku nároku na tento důchod v souběhu s jeho pobíráním v plné výši. (2012). Gov.cz. Retrieved March 12, 2025, from <https://portal.gov.cz/sluzby-vs/uprava-vyse-starobniho-duchodu-za-dobu->

vydelecne-cinnosti-vykonavane-po-vzniku-naroku-na-tento- duchod-v-soubehu-s-jeho- pobiranim-v-plne-vysi-S10424

V předčasném důchodu je možný jen malý přivýdělek, pozor na přísná omezení. (2025). Česká správa sociálního zabezpečení. Retrieved April 10, 2025, from <https://www.cssz.cz/-/v-predcasnem-duchodu-je-mozny-jen-maly-privydelek-pozor-na-prisna-omezeni>

Zákon č. 108/2006 Sb. O sociálních službách. (2006). Zákony pro lidi. Retrieved from <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108/zneni-20240701>

Zákon č. 155/1995 Sb. Zákon o důchodovém pojištění. (2010). Zákony pro lidi. Retrieved March 9, 2025, from <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1995-155?text=155%2F1995>

Zákon č. 589/1992 Sb. Zákon České národní rady o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. (2010). Zákony pro lidi. Retrieved March 9, 2025, from <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-589#f7977340>

Zákon č. 96/2004 Sb. (2010). Zákony pro lidi. Retrieved April 17, 2025, from <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-96?text=v%C5%A1eobecn%C3%A1%20sestra>

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Poměr seniorů a pracujících seniorů	19
Obrázek 2 Počet pracujících seniorů dle pohlaví.....	20
Obrázek 3 Tematická mapa	41

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 Seznam informantů	30
Tabulka 2 Analýza dat	32

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

atd. a tak dále

ČSSZ Česká správa sociálního zabezpečení

apod. a podobně

ČR Česká republika

tzn. to znamená

tzv. tak zvaně

č. číslo

Sb. sbírky

DS domovy pro seniory

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Otázky do rozhovoru

PŘÍLOHA P I: OTÁZKY DO ROZHOVORU

Oblast 1: Důvody pro práci po dosažení důchodového věku

1. Popište mi prosím, proč pracujete i v důchodovém věku?
2. Co Vás nejvíce motivuje k tomu, abyste nadále pracovala?

Oblast 2: Úvahy o ukončení práce

3. Co si myslíte, že by Vás mohlo v budoucnu přimět k rozhodnutí tuto práci opustit?

Oblast 3: Doba, kdy se lidé rozhodnou zůstat aktivní v práci nebo odejdou do důchodu

4. Můžete mi popsat moment, kdy jste se rozhodl/a, že chcete zůstat aktivní na trhu práce i po dosažení důchodového věku?
5. Co Vaše rozhodnutí ovlivnilo?

Oblast 4: Osoby, které hrály roli v jejich rozhodnutí

6. Jak Vaše blízké okolí reagovalo na to, že chcete být pořád aktivní na trhu práce?
 - a. Můžete konkrétněji říct, jaký k Vám mají vztah?

Oblast 5: Plánování budoucnosti

7. Jaké máte představy o své pracovní budoucnosti?
 - a. Jak si představujete svou pracovní činnost/aktivitu v následujících letech?
 - b. Jak by vypadal Váš život, kdybyste se rozhodla, že již přestanete pracovat?