Pracovně – životní rovnováha sociálních pracovníků

Bc. Jakub Gürtler

Diplomová práce
2024

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií
Ústav pedagogických věd

Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení:	**Bc. Jakub Gürtler**
Osobní číslo:	**H22792**
Studijní program:	**N0111A190013 Sociální pedagogika**
Forma studia:	**Prezenční**
Téma práce:	**Pracovně-životní rovnováha sociálních pracovníků**

Zásady pro vypracování

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.
Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti rodinného života, profesního života sociálních pracovníků a osobního rozvoje.
Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.
Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.
Zpracovávání a vyhodnocování dat, včetně jejich interpretace.
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

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

Seznam doporučené literatury:

BEDRNOVÁ, Eva a Daniela PAUKNEROVÁ, 2015. Management osobního rozvoje: duševní hygiena, sebeřízení, efektivní životní styl. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Management Press. ISBN 9788072613816.
CHRÁSKA, Miroslav, 2007. Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu. Praha: Grada. Pedagogika (Grada). ISBN 9788024713694.
MATOUŠEK, Oldřich, 2011. Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0041-3.
MITCHELL, Eva, Dana HAMPLOVÁ, Jana KLÍMOVÁ CHALOUPKOVÁ a Magdalena KOTÝNKOVÁ, 2012. Kdo se (po)stará?: dítě mezi rodinou, státem a trhem. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky. ISBN 9788073302160.
MOŽNÝ, Ivo, 2008. Rodina a společnost. 2., upr. vyd. Ilustroval Vladimír JIRÁNEK. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 978-80-86429-87-8.

Vedoucí diplomové práce: **PhDr. Helena Skarupská, Ph.D.**
Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce: **11. prosince 2023**
Termín odevzdání diplomové práce: **19. dubna 2024**

UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ Fakulta humanitních studií

L.S.

Mgr. Libor Marek, Ph.D.
děkan

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

Ve Zlíně dne 11. prosince 2023

PROHLÁŠENÍ AUTORA DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním diplomové práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby [1)];
- beru na vědomí, že diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji diplomovou 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 [2)];
- podle § 60 [3)] odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 [3)] odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – diplomovou 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 diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze diplomové práce jsou totožné;
- na diplomové práci jsem pracoval(a) samostatně a použitou literaturu jsem citoval(a). V případě publikace výsledků budu uveden(a) jako spoluautor.

Ve Zlíně 15.4.2024 .....

1) zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:

(1) Vysoká škola nevýdělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě

pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.
(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) 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, § 35 odst. 3:
(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užije-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacího zařízení (školní dílo).

3) 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, § 60 Školní dílo:
(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst. 3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.
(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.
(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jím dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

ABSTRAKT

Diplomová práce je zpracována na téma Pracovně – životní rovnováha sociálních pracovníků. Teoretická část práce se zaměřuje na sociální práci a profesi sociálního pracovníka, kdy blíže specifikuje paradigmata sociální práce, pojednává o jeho odborné kvalifikaci, předpokladech a očekávaných rolí. V druhé části pojednává o konstruktu pracovně – životní rovnováhy a představuje nástroje, jak ze strany pracovního světa, tak z osobního. Praktická část je zaměřena na kvantitativně orientovaný výzkum, ve kterém je užita deskriptivní statistika. Hlavním výzkumným cílem je zjistit, jaká je pracovní a osobní rovnováha sociálních pracovníků pracujících na městských úřadech.

Klíčová slova: pracovně-životní rovnováha, sociální pracovník, nerovnováha, rodinný život, profesní život.

ABSTRACT

The diploma thesis is elaborated on the topic Work-life balance of social workers. The theoretical part of the thesis focuses on social work and the profession of social worker, specifying the paradigms of social work, discussing its professional qualifications, assumptions and expected roles. In the second part, it discusses the construct of work-life balance and introduces the tools, both from the working world and the personal world. The practical part focuses on quantitatively oriented research in which descriptive statistics is used. The main research objective is to find out what is the work-life balance of social workers working in municipal offices.

Keywords: work-life balance, social worker, imbalance, family life, professional life.

Rád bych tímto způsobem poděkoval PhDr. Heleně Skarupské, Ph.D., za odborné vedení, trpělivost a její nepostradatelnou podporu během zvládání výzev, které mi byly velkou oporou při psaní diplomové práce. Děkuji také respondentům, kteří mi umožnili provést výzkum. Dále bych chtěl poděkovat svým přátelům a rodině, kteří mi byli důležitým zdrojem podpory během celého studia.

Motto, které mi dodává sílu v životních výzvách, zní: „Hlavně se z toho...“

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské/diplomové práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

OBSAH

ÚVOD **10**
I TEORETICKÁ ČÁST **11**
1 SOCIÁLNÍ PRÁCE A SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK **12**
1.1 DEFINOVÁNÍ POJMU SOCIÁLNÍ PRÁCE 13
1.2 PARADIGMATA SOCIÁLNÍ PRÁCE 14
1.2.1 Sociální práce jako terapeutická pomoc 15
1.2.2 Sociální práce jako reforma společenského prostředí 16
1.2.3 Poradenské paradigma sociální práce 16
1.3 SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK 17
1.3.1 Vzdělání sociálního pracovníka dle zákonů 18
1.3.2 Osobnost sociálního pracovníka 20
1.3.3 Profesní kompetence sociálního pracovníka 21
1.3.4 Syndrom vyhoření 22
1.4 PROFESIONÁLNÍ ROLE SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ 24
1.4.1 Přístupy z hlediska praxe 25
1.4.2 Přístupy ve specifických rolích 26
1.5 CÍLOVÉ SKUPINY SOCIÁLNÍHO PRACOVNÍKA A PRÁCE S NIMI 27
2.1 DEFINOVÁNÍ POJMU PRACOVNĚ – ŽIVOTNÍ ROVNOVÁHA 31
2.2 OBLASTI PRO PRACOVNĚ – ŽIVOTNÍ ROVNOVÁHU 32
2.3 NÁSTROJE SLOUŽÍCÍ JAKO PODPORA PRACOVNÍ ROVNOVÁHY 34
2.3.1 Částečný (zkrácený) pracovní úvazek 34
2.3.2 Pružná (flexibilní) pracovní doba 36
2.3.3 Sdílené pracovní místo 37
2.3.4 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby 38
2.3.5 Práce z domova 38
2.4 NÁSTROJE SLOUŽÍCÍ JAKO PODPORA ŽIVOTNÍ ROVNOVÁHY 39
2.5 OBLAST ŽIVOTOSPRÁVY 41
2.5.1 Spánek 42
2.5.2 Výživa a aktivita 42
2.6 OBLAST TRÁVENÍ ČASU 43
2.6.1 Time management 44
2.7 OBLAST RELAXAČNÍCH, KONCENTRAČNÍCH A AUTOREGULAČNÍCH CVIČENÍ 45
2.7.1 Devatero první pomoci proti stresu 46
2.7.2 Autogenní trénink a jiné relaxace 47
2.7.3 Jiné formy relaxace 48
II PRAKTICKÁ ČÁST **50**
3 VÝZKUM **51**

4 CÍLE, OTÁZKY VÝZKUMU, NÁSTROJ A Z PRACOVÁNÍ 53
4.1 VÝZKUMNÉ CÍLE 53
4.2 VÝZKUMNÉ OTÁZKY 53
4.3 POJETÍ VÝZKUMU 54
5 VÝZKUMNÝ SOUBOR 58
5.1 ZÁKLADNÍ SOUBOR 58
6 VÝSLEDKY VÝZKUMU 63
7 DISKUZE 70
ZÁVĚR 73
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY 75
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK 81
SEZNAM TABULEK 82
SEZNAM PŘÍLOH 83

ÚVOD

Tato diplomová práce se tak zaměřuje na analýzu pracovně-životní rovnováhy sociálních pracovníků, kteří působí na obecních úřadech, s důrazem na pochopení faktorů ovlivňujících jejich pracovní a osobní život. Důvodem může být právě onen kontext dnešní společnosti, která je charakterizována rychlými změnami, ekonomickou nejistotou a narůstajícím tlakem na pracovníky ve veřejné správě, je stále naléhavější zkoumat a porozumět pracovně-životní rovnováze sociálních pracovníků, zejména těch, kteří působí na obecních úřadech. Jejich role není jen odborně náročná, ale často zahrnuje i emocionálně náročné situace a neustálý tlak na poskytování kvalitní péče a podpory lidem v obtížné životní situaci.

V první kapitole se zaměříme na detailní pochopení role sociální práce a sociálního pracovníka v kontextu současné společnosti. Analyzovat budeme náplň práce, náročnost povinností, vliv legislativy, paradigmat a očekávání, která na sociální pracovníky klade společnost.

Druhá kapitola se zaměřuje na rozbor pracovně – životní rovnováhy sociálních pracovníků na obecních úřadech. Nejprve bude popsána komplexnost této rovnováhy a faktory, které ji ovlivňují, včetně pracovního prostředí, osobních priorit a vnějších tlaků. Následně se chceme zabývat nástroji, které mohou být využity ze strany pracovního prostředí ke zlepšení pracovně – životní rovnováhy. Těmito nástroji jsou různé typy pracovních úvazků jako jsou flexibilní pracovní podmínky poskytované zaměstnavatelem, které umožňují sociálním pracovníkům lépe vyvážit svou pracovní zátěž s osobními potřebami a zájmy. Poté budou představeny nástroje ze strany osobního života, které mohou vést ke zlepšení pracovně – životní rovnováhy.

V praktické části diplomové práce budeme řešit metodologii výzkumného šetření a budeme se snažit analyzovat získaná data, abychom je mohli v diskuzi interpretovat.

Naším hlavním výzkumným cílem pro práci v praktické části, bude zjistit, jaká je pracovní a životní (osobní) rovnováha u sociálních pracovníků pracujících na obecních úřadech obcí s rozšířenou působností v tzv. obecní sociální práci čili na městských úřadech II. stupně. výzkumné šetření chceme provést v rámci celé české republiky u těchto pracovníků, kdy je budeme kontaktovat a předložíme jim dotazník, zjišťující potřebné informace.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 SOCIÁLNÍ PRÁCE A SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK

V této kapitole se zaměřujeme na náročnost sociální práce a představuje pojmy a souhrn požadavků, které jsou s touto profesí spojeny. Pro správné pochopení této problematiky je důležité se seznámit s definicí sociální práce, která vymezuje její obsah a cíle. Jednou z klíčových částí této kapitoly je také seznámení s různými paradigmaty sociální práce. Tyto paradigmaty představují různé přístupy a teoretické modely v rámci profesního vývoje sociální práce a ovlivňují způsob práce a přístupu k jednotlivým klientům. Dalším důležitým tématem je profesní role sociálního pracovníka a jeho náležitosti v oblasti kompetencí. Sociální pracovník se musí vyrovnávat s různými sociálními situacemi a problémy, a proto je nezbytné, aby měl dostatečné znalosti, dovednosti a schopnosti pro efektivní zvládání těchto situací. Dalším aspektem, jsou zákony a předpisy, které určují a regulují činnost sociálního pracovníka. Tyto zákony mají za cíl ochranu a zajištění práv klientů a stanovují povinnosti a zodpovědnosti profesního pracovníka. Nakonec se zabýváme také cílovými skupinami sociální práce. Sociální pracovník pracuje s různými klienty, jako jsou lidé s postižením, děti, mládež, osamělé matky, senioři nebo lidé bez domova. Každá cílová skupina si vyžaduje specifický přístup a individuálně přizpůsobené intervence, aby byla dosažena pozitivní změna a podpora sociálního začlenění.

Sociální práce je odborná vědecká disciplína, majíc vlastní předmět působení a metody práce. je propojena s vědeckými disciplínami jako je například pedagogika, psychologie, sociologie. Autor Novosad (2003, s. 25) rozvíjí myšlenku multioborového pojetí na celkovou bio-psycho-sociální určenost, a tak s ní spojuje všechny obory s tímto související. Autorka Vrtišková (2009, s. 10) vysvětluje, že oblast působení této disciplíny prošla historickým vývojem až do současné podoby, avšak stále se dál vyvíjí. Její vývoj je zapříčiněn společností a jejími konkrétními potřebami s kterýma se potýká. Působí na jedince, skupiny i komunity, kterým se snaží zlepšit kvalitu života, nebo jim zkrátka poskytnout péči, která je prováděna profesionálem, který jedná na odborných teoretických základech.

Sociální práce však nestojí jen na odbornosti profesionála, ale opírá se o další body ve společnosti. Proto aby byla stabilní, se v ní objevují zákony, normy, předpisy a práva a povinnosti z nich plynoucí. Nejenom psané normy ale i ty nepsané, jako je například morálka, jsou pro ni určující a závazné. Druhý opěrný pilíř tvoří způsoby jednání klienta. Je tím myšleno jeho chování, jednání, myšlení neboli to, co z něj tvoří právě jeho osobu, která potřebuje pomoc. Posledním a zmiňovaným pilířem pro podporu a vyrovnání tlaku mezi

dvěma předchozími pilíři je právě odbornost pracovníka, kdy má být tak určitým prostředníkem mezi společenskými normami a klienty. (Úlehla, 2009, s. 24)

1.1 Definování pojmu sociální práce

Nejjednodušší, avšak stručnou definici nabízí autor Matoušek (2022, s. 11), kdy sociální práci definuje jako napomáhání k začleňování znevýhodněných lidí do společnosti, kdy je jejím cílem určitá standardizace sociálního fungování lidí, potažmo udržení kvality života a zvládnutí životního směřování.

Autor Novosad (2003, s. 24) vidí sociální práci jako činnost, kdy je sociální pracovník v kontaktu s jedincem, skupinou, či komunitou. Na základě své odbornosti se je snaží motivovat tak, aby díky změně myšlení a postojů, měli možnost měnit a řešit své chování či problémy. V tomto procesu se vytvořením souboru informací o klientovi a jeho okolí vytváří budoucí předpověď jeho životní cesty a posiluje se jeho přizpůsobivost novým situacím a jeho samostatnost.

Jinou definici nabízí autor Úlehla (1999, s. 25, in Vrtišková, 2009, s. 10), kdy z obecného hlediska na sociální práci pohlíží jako na vědeckou disciplínu, v které se sociální pracovníci zabývají úpravou problémů vycházejících z individuálních potřeb jedinců, skupin a komunit. Svým zásahem do nich se snaží těmto konfliktům předcházet a cílem je zlepšit kvalitu života těchto lidí a vést s nimi dialog, čímž se je snaží motivovat ke vzájemné spolupráci mezi sebou.

Jiný pohled na sociální práci má autorka Havrdová (1999, s. 154), která rozlišuje definici na dvě oblasti. V první na ni pohlíží jako na obor aplikované vědy zabývající se individuálními procesy v člověku spolu s mezilidskými vztahy, kdy zkoumá možnosti změny a ovlivnění určitým způsobem či směrem na základě legislativních, organizačních, komunikačních a vztahových prostředků a nástrojů, s cílem pozvednout životní pohodu všech lidí. V pojetí sociální práce jako činnosti se jedná o odbornou činnost, která jedná na základě pojetí jako oboru a tvoří tak podmínky pro rozvoj jedinců, skupin a komunit, usnadňuje jim interakci, kdy míří a tvoří cíle zejména pro oblast znevýhodněných a ohrožených skupin a jedinců ve společnosti.

Podobně můžeme sociální práci dělit na užší a širší pojetí. V širším pojetí se jedná o všechny sociálně-technické opatření, kdy se jedná o služby, dávky, organizaci sociální pomoc, posudky a také práci navázanou na další odborníky. Zařazujeme sem činnosti jako řídící,

rozhodovací, plánovací, výzkum a další. Je to práce psychologa, vychovatele, pedagoga a další. V užším pojetí jako specializovanou činnost, která má za úkol pomoc, ochranu a nápravu, týkajících se těch, kteří nejsou schopni dostatečně uspokojivě vykonávat své životní funkce. (Oláh, Ondrušová, Schavel, 2008, s. 74)

Autoři Adams, Dominelli a Payne (2009, s. 1-2) uvádějí jako nejčastěji používanou definici vydanou mezinárodní federací sociálních pracovníků (IFSW), která je podpořena také mezinárodní asociací škol a sociální práce (IASSW), ve které se zmiňují, že sociální práce podporuje sociální změny, řešení problémů v mezilidských vztazích a posiluje osvobození se lidí s cílem zvýšit jejich well-being. S využitím teorií lidského chování a sociálních systémů sociální práce intervenuje v místech, kde se setkává lidské chování ve vztahu s jejich prostředím. Jako základ sociální práce vidí v lidských právech a sociální spravedlnosti. V této definici obsáhli podle autora Payne (2006, in Adams, Dominelli, Payne, 2009, s. 2) tři hlavní aspekty sociální práce, a to sociální změnu, myšlenou jako transformační přístup, řešení problémů v mezilidských vztazích, myšlené jako společenský řád a terapeutický přístup zaměřující se na osobního osvobození od problémů, vedoucích ke zvýšení well-beingu. Mezinárodní federace sociálních pracovníků (IFSW, 2014) k zmíněným definicím později přidává také zásady sociální spravedlnosti, kolektivní odpovědnost a respektování rozmanitosti osob, kultur a života celkově.

1.2 Paradigmata sociální práce

Abychom se v sociální práci orientovali, nebo spíše věděli co obnáší, na co se zaměřuje a jakým způsobem řeší, ovlivňuje nebo intervenuje do lidských životů, je potřeba nějakého uceleného, nebo alespoň shrnujícího pohledu, podle kterého se sociální pracovníci řídí (Mátel, 2019, s. 130). Vzhledem k tomu, že teorií, metod a způsobů pohlížení a praktikování je dostatek, komplexní a zcela ucelený pohled se ale příliš často nevyskytuje. Jedním z důvodů je například doba, která je charakteristická pro poslání a cíle sociální práce, neboť tak jako se mění doba, tak se mění i potřeby, jedinců a společnosti, z čehož právě poslání a cíle vychází. Neustále se tak mohou posunovat a měnit obzory oboru. (Matoušek, 2007, s. 183-184). Autor Oláh (2016, s. 30) spojuje s paradigmaty myšlenku, o původu, z kterého vychází, protože sociální práci chápe jako profesi lidských práv.

Z tohoto důvodu jsou odborníky tvořena určité přijaté modely, nebo schémata řešení a pohlížení na sociální problémy, které jsou označovány jako paradigmata. Význam slova paradigma je popisován jako určitý přijatý model nebo schéma. V andragogickém slovníku

autoři Průcha a Veteška (2012, s. 191) popisují paradigma jako: *„Zásadní pojetí určité disciplíny, které je považováno za vzorové a je sdíleno většinou vědců a výzkumníků v určité historické etapě".* Také říkají, že: *„Paradigmata ve vědě jsou dočasná a jejich změna obvykle probíhá radikálním obratem".*

Autor Mátel (2009, s. 130) ho popisuje jako obecně uznávaný model vyskytujících se problémů a model řešení neboli jak postupovat a vyřešit tyto problémy. Obsahuje zákony, teorie a aplikace, kdy paradigma má spojovat členy vědeckého společenství, tvořeným vědeckými pracovníky. Samotné vědecké společenství je tvořeno vědci, kteří sdílejí právě ona paradigma, pravidla a standardy nezbytné pro jejich práci. Pokud tedy sociální práci vidíme jako vědu a vědečtí pracovníci se řídí paradigmaty je zapotřebí je nějak rozlišit, rozčlenit či kategorizovat, také určit, jak jsou chápány a jakou mají povahu.

Autor Žižlavský (2003, in Mátel, 2019, s. 131), tvrdí že specifikum sociálních věd v oblasti paradigmat je její *„multiparadigmatičnost"*, což značí mnoho přístupů. Konkluzí pro sociální práci jako součástí sociálních věd považuje pozitivistické a interpretativní paradigma. Jako základní tři paradigmata pro sociální práci byla vyčleněna *„malá paradigmata sociální práce"*.

1.2.1 Sociální práce jako terapeutická pomoc

Autor Navrátil (2000, in Matoušek a kol. 2009 s. 187) spatřuje terapeutickou pomoc jako první z takzvaných „malých paradigmat". Jako nejdůležitější složku v prvním paradigmatu pro dobré sociální fungování určuje duševní zdraví a pohodu člověka. Způsob vykonávání sociální práce tkví v intervenci, která má zajistit zmíněným skupinám psychosociální pohodu. Intervence je budována postavena na kreativním, naslouchavém a empatickém principu komunikace, díky kterému zúčastnění získávají kontrolu nebo nadhled nad svou situací, svými pocity a celkovým způsobem života.

Konkrétnější vysvětlení nabízí autor Mátel (2019, s. 133) kdy je chápána sociální práce jako psychosociální pomoci, která je poskytována jako psychoterapie, nebo hojně využívá její metody. Sociální pracovník pro tuto práci čerpá odbornost hlavně z oblasti psychologie a je pro něj velmi výhodný psychoterapeutický výcvik.

Ilustračním příkladem, jak tato intervence probíhá je způsob vedení psychoterapie podle přístupu vytvořeným C. R. Rogersem. Rysy terapie vycházejí z toho, že vychází z klienta a podněcuje ho k samostatnému rozvoji, namísto toho, aby ho nějak direktivně nebo interpretativním způsobem ovlivňovala. Jedinec je podle něj schopen sám pochopit a

modifikovat myšlení, které mu způsobuje neuspokojení, trápení, nebo smutek. Terapeut proto vytváří pro jedince citlivou, chápající atmosféru, bez toho, aby ho diagnostikoval nebo měnil, kdy může situaci posuzovat pouze jako vlastní pohled na věc. V tomto akceptujícím, neohrožujícím prostředí si může jedinec sám snadněji přetvářet svůj pohled na své životní situace a racionálněji je řešit. Výsledkem je pro něho dozrávání, vyšší míra přizpůsobivosti a schopnost tvořivosti. (Kratochvíl, 2006, s. 54)

1.2.2 Sociální práce jako reforma společenského prostředí

Ve druhém pojetí se práce sociálního pracovníka má podobu vynakládání úsilí o změnu společenského prostředí. Sociální fungování se pojí s pohledem na společenskou rovnost v rozlišných oblastech lidského života. Respektuje však vlastnosti jako je například společenská třída, gender, nebo věková skupina do které jedinec patří. Zdroj pro reformní paradigma je v myšlence zmocňování těchto skupin a jejich participaci na společenských změnách. Na základě těchto skupin, řeší toto paradigma takzvané elitářské skupiny, které podle jeho výkladu nabývají moc a prostředky, díky čemu poté vzniká útlak na jiné skupiny. Princip tohoto druhu sociální práce je postaven na vymezení se již zmíněného paradigma jako terapeutické pomoci ale i vůči následujícímu, které je označeno jako poradenské paradigma. Kritika tkví v argumentaci, že zmíněná paradigmata podporují zájmy elit. (Matoušek, 2007, s. 187–188)

Poněkud jednodušeji vysvětluje toto pojetí autor Mátel (2019, s. 133) souhrnným pojetím jako snahu o reformu společenského prostředí ve smyslu klientova zmocnění se nad vlastním životem, skrze podporování spolupráce a vzájemné solidaritě v rámci rozdělení na společenské skupiny. Samotný pracovník se zaměřuje na klientovo vtahování, podílení se a tvorbě či změnách v institucích. Pro tuto oblast je charakteristická oblast znalostí ze sociální politiky, sociální filozofie a sociologie.

1.2.3 Poradenské paradigma sociální práce

Poslední z „malých paradigmat“ je označeno jako poradenské, ve smyslu sociálně-právní pomoci jedincům. Práce s nimi jim má poskytnout schopnost zvládat problémy a poskytnout jim přístup k potřebným obsahům a službám, které potřebují k naplnění svých individuálních cílů a potřeb. Obsahy a službami které jsou poskytovány, mohou znamenat informace, odborné poradenství a nabídkou zdrojů, nebo mediací. Specifikum pro poradenské paradigma je v její specifičnosti na individuální přístup a orientace na menší úkony, díky

kterým může jedinec dosahovat potřebné změny v jeho životě. Jako příklad práce se uvádí úkolově orientovaný přístup neboli PCA. (Matoušek, 2007, s. 188)

Podobně poradenské paradigma, jako sociálně-právní pomoc popisuje autor Mátel (2019, s. 133) kde také vyzdvihuje že sociální fungování jedinců a společností je definování schopností řešit problémy na základě dobré dostupnosti informací a služeb. Pro praktický příklad uvádí poskytování informací a kvalifikované poradenství sociálním pracovníkem. Hlavními teoretickými oblastmi, ze kterých má sociální pracovník vycházet a stavět na nich svou práci je oblast psychologie, sociologie a hlavně práva.

Příkladem pro toto poradenské paradigma je přístup, který vytvořil a rozvíjel C. Rogers. Je označována jako terapie zaměřená na klienta, terapii na člověka, nebo terapii rozhovorem. Hlavním rysem v tomto přístupu, je to že vychází z klienta tak aby se mohl samostatně rozvíjet, místo toho, aby terapeut nějak klientovi vysvětloval, nebo interpretoval jeho žití. Vede se také rozhovorem, který je otevřený, citlivý respektující. Důležitým aspektem pro klienta je také možnost se projevit, což klientovi dává možnost odhalit své osobní, niterní pocity. (Kratochvíl, 2006, s. 53)

1.2.4 Provázanost paradigmat

I přesto že se zdají být tyto paradigmata navzájem odmítavá, nebo protichůdná, lze v nich spatřovat společné rysy, nebo body, ve kterých jsou provázány. Při porovnání terapeutického a reformního přístupu můžeme pozorovat, že obě jsou zaměřeny na určitou změnu a rozvoj. Pokud bychom se zaměřili na myšlenku individuální práce s jedincem, zjistíme, že je mají společnou sociální práce chápána jako právní pomoc a terapeutický přístup. Celkově lze říci, že i když mají paradigmata různé pojetí, mohou zastánci určitého způsobu přijímat způsoby práce a pohledu na problém z jiného. Zároveň s těmito přístupy jsou vytvořeny další různé teorie sociální práce, nebo praktické teorie. Mohou se různě ztotožňovat s popsanými paradigmaty a podávat vysvětlení určitého sociálního, nebo individuálního problému. (Matoušek, 2001, s. 188-189)

1.3 Sociální pracovník

Aby sociální práce mohla být vykonávaná správně, je potřeba zmíněné odbornosti. Jako jednu z možností realizace sociální práce, kde vystupuje někdo jako odborník, je zastávání pozice sociálního pracovníka. Znamená to, že je vzdělaný profesionál a dokáže zmíněné činnosti vykonávat a zlepšovat se v nich. Rozdělení jejich působnosti se v praxi liší na

jednotlivých zařízeních, ve kterém se chtějí uplatnit, na stylu vedení organizace a na cílech a prostředcích, které mají k dispozici. (Vrtišková, 2009, s. 47).

1.3.1 Vzdělání sociálního pracovníka dle zákonů

V České republice může na základě zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, § 109 vykonávat práci jen odborník. Paragraf se zmiňuje o předpokladu k výkonu povolání sociálního pracovníka, kam patří plná svéprávnost, bezúhonnost, zdravotní a odborná způsobilost. Odborná způsobilost v § 110 v odstavci 4 je popsána jako soubor vzdělání, absolvováním z některého dostupného akreditovaného odborného vzdělání, jako je vyšší odborné, vysokoškolské, nebo doktorské vzdělání. Vzdělání musí být zaměřeno na obory jako sociální práce, sociální pedagogika, sociálně právní činnost. Může se také jednat o zaměření na sociální politiku, péči, činnost, patologii, nebo charitativní, nebo jinak specifikovanou humanitní práci. (zákon č. 108/2006 Sb.; Matoušek, 2021, s. 110)

Podobně se podmínkami k vykonávání sociální práce také řídí zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, se zmiňuje o podmínkách pro výkon sociálně-právní ochrany pověřenými osobami na základě rozhodnutí o pověření k výkonu takové činnosti. V § 49 odstavci 2, je u osob, které tuto funkci chtějí vykonávat, podmínkou prokázat odbornou způsobilost na základě dokladu o ukončení jejich vzdělání, kdy pro prokázání odborné způsobilosti jsou akceptovány zaměření studia směrem pedagogickým a psychologickým, ošetřovatelstvím a lékařstvím, právním a sociální politikou, nebo sociální prací. (zákon č. 108/2006 Sb.; Matoušek, 2021, s. 110)

Ze zmiňovaných zákonů a jejich požadavků na vykonávání sociální práce je jasné, že pokud chce jedinec pracovat jako sociální pracovník, musí splnit určité kvalifikační požadavky, které se s tím pojí a jsou nezbytné pro udržování určitých standardů pro klienty sociální práce. Na to, aby splnil kladené požadavky jako jsou vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání musí člověk vynaložit značné úsilí, dosáhnout určité osobní zralosti a mít prosociálně kladené a etické hodnoty. Práce na jeho vzdělání se stává celoživotní. (Elichová, 2017, s. 65-66)

Vyšší odborné vzdělávání, díky kterému se může člověk stát sociálním pracovníkem, je v České republice ukotveno v zákonu č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání, zkráceně školský zákon. V § 104 odstavci 1 zákon určuje podmínky k akreditaci vzdělávacího programu, z toho důvodu, aby byla zajištěna stejná úroveň a standart vzdělání. Samotná škola žádá ministerstvo, konkrétně Ministerstvo

školství, mládeže a tělovýchovy ČR, které v rámci Akreditační komise tuto akreditaci uděluje a označuje uchazeče po dokončení vyššího odborného vzdělání ukončené absolutoriem jako diplomovaného specialistu, zkráceně Dis. (zákon č. 561/2004 Sb.)

Tento titul, který je neakademický, však odpovídá dosaženému stupni vzdělávání ISCED 6, tedy International Standard Classification of Education, (2012, s. 51), kde se v odstavci 224 udává, že tuto úroveň vzdělání mohou poskytovat jak univerzity, tak i instituce terciárního vzdělávání, do které vyšší odborné školy spadají. To zajišťuje, že tento titul je na stejné úrovni jako akademický titul bakalářského studia na vysoké škole. Při porovnání s vysokou školou, můžeme spatřovat, že zkoušení probíhá podobně. Pro hodnocení znalostí se používá klasifikační systém ECTS. Dalším rozdílem mezi nimi jsou například jiná povinnost docházky, hodinová dotace odborných praxí, nebo zkoušky z cizího jazyka. (Matoušek, 2021, s. 111)

Vysokoškolským vzděláním se zabývá zákon č. 111/1998 Sb., zákon o vysokých školách a v § 2 odstavci 1 říká: *„Vysoká škola uskutečňuje akreditované studijní programy a programy celoživotního vzdělávání. Typ vysokoškolské vzdělávací činnosti je určen typem uskutečňovaných akreditovaných studijních programů. Typy studijních programů jsou bakalářský, magisterský a doktorský"*. V rámci akreditace se řídí Národním akreditačním ústavem. Narozdíl od vyšších odborných škol mají možnost tří akademických titulů. (zákon č. 111/1998 Sb.)

Požadavky pro sociální práci na vyšších odborných školách určuje „Minimální standard vzdělávání v sociální práci", který má zásadní vliv na kvalitu sociální práce a je jím dlouhodobě ovlivňováno i bakalářské studium na vysoké škole. Tento standart je pro vzdělavatele v sociální práci, kteří jsou členy Asociace vzdělavatelů v sociální práci, závazný. Nachází se v něm komentovaný postup, který vymezuje, jaké jsou požadavky pro pojetí samotné disciplíny, cíl výuky, jaké má mít student kompetence, obsah předmětu a také doporučení pro výuku, kdy se tak stává jakýmsi návodem pro výuku samotnou. Je realizován ve vzdělávání a průběžně dle potřeby přizpůsobován situaci na pracovním trhu. (Elichová, 2017, s. 66-67)

Standart je součástí nařízení vlády č. 275/2016 Sb., o oblastech vzdělávání ve vysokém školství. V nařízení jsou vymezeny základní tematické okruhy ve vzdělávání v sociální práci. Mimo jiné se v něm také zohledňuje a doplňuje pedagogika a speciální pedagogika. Tematické oblasti jsou rozčleněny do 12 oblastí, které mají vést nejen k naplňování obecných cílů, ale i k rozvoji, posílení společenské soudržnosti, posílení jednotlivců, skupin,

rodin a komunit. Nejsou zde explicitně průřezová témata, ta jsou ponechána na konkrétní škole. (Matoušek, 2021, 113-116)

1.3.2 Osobnost sociálního pracovníka

Aby sociální pracovník mohl úspěšně vykonávat své povolání, musí splňovat nejen vzdělávací povinnosti, ale také určité osobnostní předpoklady a sociální dovednosti. Pro tuto náročnou práci je totiž mimořádně důležité, jaké jsou jeho osobnostní charakteristiky, protože ty ovlivňují nejen vnější faktory, ale také vnitřní procesy, se kterými bude muset pracovat v náročných situacích. Je třeba, aby byl schopen efektivně komunikovat s klienty, řešit konflikty, a empaticky reagovat na jejich potřeby. Kromě toho je také důležité, aby měl dobrou sebereflexi a byl schopen zvládat stresové situace. Pouze tak může efektivně podporovat a pomáhat lidem v obtížných životních situacích. (Brnula, 2013, s. 224)

Jedná se o schopnosti, které mu umožňují poznávat klienta, chápat ho, komunikovat s ním, zkrátka tak, aby na základě individuálního přístupu se dokázal vcítit a použil tak správné metody. K úplnému základu souboru vlastností v této oblasti, protože se jeho profese řadí do pomáhajících, tudíž pracuje s lidmi, by neměly chybět vlastnosti jako je empatie, asertivita, cit pro spolupráci, zodpovědnost a značná míra sebekontroly. (Dávideková in Tokárová, Kredátus, Frk, 2005, s. 668)

Za zdroj, nebo jako motivátor, ze kterého vychází potřeba pomáhat druhým, můžeme označit dle autora Mátela (2019, s. 27) empatii. Jedná se o schopnost vcítit se, pochopit to, co ve vztahu druhý zrovna prožívá. Z tohoto vychází sociální cítění, kterým by měl také sociální pracovník disponovat. Jedná se o jakýsi užitečný „sociální zájem" zapříčiňující kladný postoj, nebo nastavení, směřující k podpoře druhých osob, tedy zájem o jejich zájmy. Autor Matoušek a kol. (2013, s. 52) empatii řadí jako součást emoční inteligence, díky které má jedinec onu schopnost vcítit se. Také souvisí se schopností naslouchat, a neverbální komunikací.

Další důležitou osobnostní vlastností je kongruence. Autoři Oláh, Ondrušová, Schavel (2008, s. 87) uvádějí, že kongruence je shoda vnějšího lidského projevu s tím, co uvnitř prožívá. Kdyby měl inkongruentní osobnost, mohlo by to ze strany klienta zapříčinit pocity, že je neupřímný, falešný, neotevřený, tím pádem by se klient nemohl chovat otevřeně a autenticky. Pro autora Mátela (2019, s. 28) je kongruence schopnost a ochota poradce vyjevit, nebo ukázat klientovi své pocity, které zrovna v té chvíli prožívá.

1.3.3 Profesní kompetence sociálního pracovníka

Pomáhající profese se zdá být v určitých oblastech náročnou a vysilující prací. Z toho důvodu se uvádí jakési obecné dovednosti, nebo kompetence, aby bylo pro sociálního pracovníka dosažitelné správné fungování. Autoři zabývající se tímto tématem uvádějí, že úroveň fyzické a intelektuální spolu s emoční a sociální inteligencí významně přispívá k míře dosahovaných výsledků. Přitažlivost určuje mnohdy jakým tempem by se mohla práce ubírat. Nezáleží však přímo na vzhledové stránce, klient může vnímat názorovou příbuznost s pracovníkem, nebo věkové rozdíly. Tyto aspekty mohou přispět k vyšší míře zájmu klienta o spolupráci. S přitažlivostí se pojí důvěryhodnost, která může záviset na diskrétnosti, spolehlivosti, využití moci a porozumění. Zdroje pro důvěryhodnost pak mohou být podobné jako u přitažlivosti. (Matoušek a kol., 2013, s. 50-51)

Kompetencí rozumíme podle autorů Verešové a Čerešníka (in Mátel, 2019, s. 29) zvládnutou, prokázanou schopnost využívání znalostí, dovedností a osobní, sociální a metodické schopnosti při výkonu zaměstnání, či studia. Dokáže je využít v oblasti jak odborné, tak pro osobní rozvoj. Autorka Levická (2002, s. 147) popisuje kompetence jako schopnost, umožňující naplňovat požadavky, které jsou kladeny na profesi sociální práce.

Jako základní rozdělení kompetencí můžeme použít od autora Mlčáka (2005, s. 43) který je dělí na:

- **Kompetence ve vztahu ke klientům** (jednotlivci, skupiny, komunity, společnost).
- **Kompetence ve vztahu k pracovní organizaci a pracovnímu týmu**.
- **Kompetence ke vztahu k systému sociálních služeb**.

Pokud kompetence bereme jako víceméně obsahově variabilní pojmy, se značnou mírou flexibility, můžeme je kategorizovat do různých klasifikačních schémat. Jako praktické rozdělení se jeví dle příslušnosti do určité oblasti osobnosti. Takto je dělíme na kognitivní kompetence, do kterých řadíme získané vědomosti, intelektové schopnosti, nebo druhy poznávacích stylů. Do emocionálních kompetencí lze zařadit zmiňovanou empatii, úroveň extraverze, nebo citovou regulaci a kontrolu. Jako třetí, radíme sociální kompetence, například percepční, komunikační, nebo interakční. (Mlčák, 2005, s. 44-45)

Abychom se lépe orientovali a mohli přímou pracovní činnost naplňovat, měli bychom do těchto kompetencí zahrnout:

- Rozvíjení zdravé, účinné, kvalitní komunikace, kterou tvoří předpoklad schopnosti naslouchání. Iniciovat svým chováním klienta ke spolupráci, kdy základem je schopnost zorientovat se v konkrétním případu a naplánování jeho řešení.
- Schopnost podpory pro klienta.
- Vést ho k jeho samostatnosti, aby byl schopen využít svůj potenciál, být zodpovědný a tvořit si sebekontrolu.
- Důležitou schopností je také zasahování a poskytování služby osobním stylem, schopnost kontrolovat standard, nebo kvalitu poskytované služby. (Oláh, Ondrušová, Schavel, 2008, s. 93-94)

Komunikační dovednosti jsou potřebné pro každou fázi práce sociálního pracovníka. Slouží jako prostředek, kterým navazujeme kontakt a vztah s klientem nebo jeho okolím, když začíná jejich spolupráce. Proto aby komunikace byla provedena odborně, uvádí autor Matoušek et al. (2013, s. 51-52), že by měl sociální pracovník rozvíjet čtyři základní dovednosti.:

- **Fyzická přítomnost:** Kdy pracovník záměrně pomáhá klientovi pouhou fyzickou a psychologickou přítomností.
- **Naslouchání**: Pracovník má dovednost přijímat a rozumět, takovým signálům, které od klienta přijímá. Jedená se o signály verbální, neverbální, které jsou vyjádřeny otevřeně, či skrytě.
- **Empatii:** Dovednost reagování na chování, spojená s pochopením, která umožňuje nahlédnout do klientových zážitků, chování, pocitů. Také do jeho těžkostí a problémů
- **Analýza klientových prožitků:** Pracovník dokáže nalézt, formulovat a vysvětlit klientovy zážitky, chování a pocity, díky čemuž může systematicky a konstruktivně pracovat.

1.3.4 Syndrom vyhoření

Syndrom vyhoření vzniká důsledkem nezvládání pracovního stresu. Typickým příkladem, kde vzniká, jsou pomáhající profese. Uvádí se, že víceméně každý sociální pracovník může po jisté době dosahovat některých jeho projevům. (Matoušek, 2013, s. 52-53)

Při tomto stavu dochází subjektivně vnímanému vyčerpání po stránce tělesné, citové a duševní. Příčinou bývá setrvávání v situacích, které jsou pro člověka emocionálně náročné. Nejvíce bývá způsobeno ve spojení velkého očekávání, které člověk projektuje do své činnosti a chronickým, dlouhodobým stresem. (Pugnerová, 2019, s. 212)

Lze ho charakterizovat výkladem, jak uvádí autorky Jochnamová, Kimplová et al. (2019, s. 85-86) jako postupnou ztrátu idealismu, energie a smyslu. Problém vyhoření pramení z otázky, zda má každodenní fungování člověka smysl, tedy v jeho smysluplnosti. Této otázce připisují v nepřímé úměře rozsah vyhoření.

Práce v pomáhajících profesích, jak říká autor Mátel (2019, s. 30), často stojí mnoho úsilí. Aby nebyla ovlivněna kvalita poskytované pomoci, musí sociální pracovník zvládat požadavky na kvalitu práce, kreativitu a produktivitu. Inspirací, nebo zdroj odkud čerpá je v české republice například etický kodex. Jsou zde popsány dokumenty, které jsou základem pro stanovené etické zásady a pravidla, které vymezují problémové okruhy v sociální práci, definují vztahy a postupy při řešení závažných etických problémů, se kterými se může jako pracovník setkat. V České republice nabízí popis: *„ETICKÝ KODEX SPOLEČNOSTI SOCIÁLNÍCH PRACOVNÍKŮ ČR“*. Autoři Fischer, Milfait, et al. (2008, s. 75), zdůrazňují důležitost etického kodexu. Pokud vystupuji jako odborník a mám možnost ovlivňovat lidské životy, je nezbytné, aby se pracovník ve své profesi kodexem řídil, protože může ať už záměrně, nebo i nezáměrně svou moc a privilegia zneužít.

Etické chování může být chápáno také jako morální zodpovědnost, která je podle autor Lützén et al. (2010) součástí osobnosti sociálního pracovníka, která významně ovlivňuje jeho morální citlivost a schopnost etického rozhodování. Pro sociální pracovníky je důležité být si vědomi svých etických povinností a schopností, přičemž vnímání a vnější faktory mohou ovlivnit jejich práci a působit morální stres, tedy jak se rozhodnout. Také se uvádí, že je podpora a rozvoj morální zodpovědnosti důležitá v rámci vzdělávání sociálních pracovníků. Celkově je tedy aspektem v oblasti sociální práce, který se týká osobnosti a osobních vlastností pracovníka, jeho etických povinností a vnímání morálních dilemat.

Vysoká náročnost této práce se projevuje například v práci s klienty, kteří s nimi nechtějí spolupracovat, nebo jim tato spolupráce byla nařízena. Jedná se tedy o spolupráci nedobrovolnou. Jsou jimi často klienti, kteří jsou ve vězení, výchovném ústavu, nebo některém psychiatrickém oddělení. Klienti taktéž nemusí být motivováni pro určitý rozvrh spolupráce, přesto jsou do ní začleněni a chovají se pasivně. Do těchto činností zasahují jak uvědomované, tak neuvědomované obsahy a motivy, jako například snaha si léčit vlastní

psychická traumata. Vzhledem k tomu že je v nepřežitém kontaktu se skupinami potřebných lidí, kdy jejich představy a přesvědčení, nemusí být v rovnováze s dosažitelností pomoci. To může zapříčiňovat frustraci a strádání u sociálního pracovníka, což může vést až k syndromu vyhoření. (Vrtišková, 2009, s. 117-118)

Autorka Elichová (2017, s. 112) zařazuje profesi sociálního pracovníka mezi profese ohrožené vyhořením. Uvádí, že rizikovým faktorem může být již profese sama o sobě. Podle závěrů mnoha autorů, je to zapříčiněno tím, že sociální práce v sobě spojuje určité aspekty, jako je například nedostatek pozitivní zpětné vazby, přetížení, nedostatek vedení a další aspekty, nebo činitele, které tvoří v důsledku pracovníky zranitelnějšími, v porovnání s jinými profesemi a urychlují vyhoření.

Přístupy pro prevenci v boji proti syndromu vyhoření, z hlediska profese sociálního pracovníka uvádí například autor Matoušek et al. (2013, s. 56), kdy prvním bodem, je kvalitní příprava na profesi, kde pracovník ovládá zmiňované dovednosti a má dostatečně dlouhou praxi s klienty, se kterými by chtěl v budoucnu pracovat. Měl by mít jasně definováno poslání, role a metody práce v jeho organizaci. Má mít možnost supervize, zúčastňovat se případové konference s jedním, nebo více účastnícími se pracovníky, z čehož plyne nabídka možnosti omezení případů, které spadají pod jednoho pracovníka. Řešením je nasazení většího počtu pracovníků, pokud prochází zátěžovým obdobím ve stanovených programech práce. Snížení administrativní zátěže, která je na pracovníky vyvíjena. V neposlední by měl řadě volit správnou kombinaci technik přímé práce s klienty s aktivitami, které přímou práci nezahrnují.

1.4 Profesionální role sociálních pracovníků

Pokud bychom začali s vysvětlením role jako sociální role, můžeme uvést, že v pojetí sociální role se jedná o určitý očekávaný způsob chování, který je přímo propojen s jistým sociálním statutem. Je to soubor očekávání od sociálního okolí, které je na jedince kladeno, z hlediska situace, ve které se nachází a charakteristik jako je věk, pohlaví a sociální statut. (Mátel, 2019, s. 31)

Sociální pracovník na obecním a městském úřadě má za úkol poskytovat odbornou pomoc a poradenství lidem, kteří se nacházejí v nepříznivé sociální situaci, a jejich rodinám. Zaměřuje se na zjištění, jaké jsou aktuální potřeby klienta, naslouchá a vnímá, jakou pomoc nebo podporu by klient ocenil.

Výčet cílových skupin pro sociálního pracovníka je rozmanitý a zahrnuje různé skupiny osob, které mohou potřebovat pomoc, podporu a odbornou péči. Při poskytování sociálních služeb se sociální pracovníci často zaměřují na následující skupiny: Děti a mládež, rodiny, osoby se zdravotním postižením, senioři a další užší skupiny. Dále v textu budu odkazovat na tyto cílové skupiny a popisovat specifické problémy, kterým čelí, a možnosti intervencí a podpory, které mohou sociální pracovníci poskytnout.

Udržení důstojnosti a kvality života je tak základním principem sociální práce. Sociální pracovník respektuje přání a vůli klienta, o rozsahu podpory nebo pomoci rozhoduje každý klient sám. Základem systematické spolupráce je tedy navázání vztahu, identifikace potřeb konkrétního člověka a nabídka možností vedoucích k řešení. Sociální pracovníci by měli být prvním kontaktem pro občany, kteří potřebují pomoc. Kromě toho, že působí jako úředníci, je také jejich povinností vytvářet důvěru a měli by být připraveni poskytnout pomoc a spolupráci na řešení různých situací klientů. Každý úřad by měl zajistit, aby byly dostupné a srozumitelné informace o tom, na koho se mohou lidé obrátit v případě potíží, tedy kontakt na sociálního pracovníka například ve formě letáčků, lokálních tiskovin, nástěnek na úřadech, nebo webech.

1.4.1 Přístupy z hlediska praxe

V praxi se role sociálního pracovníka může lišit. Autor Matoušek et al. (2013, s. 45) uvádí, že z tohoto pohledu se v realitě navzájem doplňují, nebo prolínají následující čtyři přístupy.:

- Přístup **angažovaného sociálního pracovníka** – práci vykonává způsobem, kdy uplatňuje své osobní morální hodnoty. Respekt v této formě se projevuje empatii a péči, jako sobě rovným. Prolíná svůj osobní život s pracovním a jedná nejprve ze své lidské strany, až potom z pracovní. Angažovaný přístup v sobě však skýtá nebezpečí, kdy se může jednat o nedodržení nestrannosti a při přílišného tlaku, který může vést k vyhoření. Podstatné je pak dodržování institucionálního rámce v oblasti práv a povinností.
- **Radikální sociální pracovník** – společným znakem s angažovaným pracovníkem, je jejich přesah osobních hodnot do praxe. Jeho způsob práce ale není zaměřen na poskytnutí bezpodmínečné péče, ale snaží se změnit legislativu v oblasti sociální politiky a praxe v oblastech, které pro klienty shledává nespravedlivé. Pohybuje se spíše v rovině politických ideologií a práci zaměřující se na sociální změny.

- **Model byrokratického pracovníka** – se řídí doporučením, kdy se oddělují osobní, profesní a hodnoty zaměstnavatele. Cíl sociální práce je spíše manipulativní, ve smyslu rozdělení pracovního a osobního života, z důvodu lepších rozhodovacích, nebo normalizačních schopností pracovníka vůči klientovi, kdy musí rozhodnout například podle pracovního postupu, který je standartní, avšak v osobním životě by tuto možnost nezvolil. Jedná tak v zájmu změny klientů, ale necítí přílišnou zodpovědnost těchto situacích
- **Profesionální pracovník** – je zřejmě ideální model pracovníka. Jedná se o samostatného profesionála, který má dobré vzdělání v oboru, drží se etického kodexu a svou identitu tvoří především členstvím v profesi. Pokládá za důležité, aby byla naplňována práva a zájmy klientů, kdy ke každému přistupuje individuálně a aktivně spolu navzájem pracují na zlepšení problému. Zakládá si na rovnováze v rozložení odpovědnosti a možnosti rozhodování ve vztahu s klientem, kdy mu dává větší moc, kterou kontroluje a klient si sám může rozhodnout, což pro něho má větší cenu, než kdyby za něj v jeho problémech rozhodoval někdo jiný.

1.4.2 Přístupy ve specifických rolích

Pokud bychom se zaměřili na oblast, kde je role sociálního pracovníka určena ve vztahu ke klientovi, můžeme uvést souhrn navzájem se doplňujících se rolí. Tyto vztahové složky se využívají v sociální intervenci s klientem, kdy se navzájem prolínají, doplňují, nebo individuálně zaměřují na poskytnutí pomoci. V literatuře od autora Mátela (2019, s. 31-35), najdeme kategorizovaný popis jednotlivých rolí a jejich charakteristiky. Nejdůležitější pro činnost sociálního pracovníka na obecním a městském úřadě jsou následující:

- **Role podporovatele** – Snaží se klientovi pomoci tak, aby byl schopen zvládat jeho nesnadné situace v životě a zaměřuje se na podporou na jeho silné stránky, dává mu možnost nahlédnout na problém s nadhledem a stanovit si díky tomu možný cíl, který je pro klienta výhodný.
- **Role poradce nebo terapeuta** – Jako poskytovatel odborného poradenství se snaží poskytnout relevantní informace, k tomu, aby se klient mohl sám efektivně rozhodnout, zorientovat ve světě a možnostech které pro jeho problém skýtají. Poskytuje také nadhled na jejich postoje, pocity a způsoby jednání se záměrem popostrčit je k jejich osobnímu růstu nebo adaptabilnějšího chování.

- **Role mediátora, zprostředkovatele a facilitátora** – Všechny tři role mají společný cíl: usnadnit komunikaci, řešit konflikty a dosáhnout spolupráce. Každá z nich však má své specifické metody a přístupy, které se liší v závislosti na situaci a potřebách klientů.
- **Role vzdělavatele** – Funkce spočívá v poskytování informací, ve smyslu, že pracovník klienta něco nového učí. Může vystupovat jako učitel sociálních schopností, aby klienti zvládali náročné životní situace. Tato role může být chápána ve více pojetích. Může vystupovat jako supervizor, trenér, nebo třeba kouč. Tyto pojetí pak pojí přístup, který využívá a tím je přístup antiopresivní.
- **Role advokáta** – Není definována jako právnické povolání. Zaměřuje se spíše na formu obhajoby, nebo zastupování klientů. V porovnání s povoláním advokáta, pracovník celkově obhajuje jejich důstojnost a práva na všech úrovních.
- **Role zprostředkovatele služeb** – pomáhá klientům získat kontakt se sociálními zařízeními, které potřebuje a případně jinými zdroji pomoci. Pro tuto roli je vyžadována dobrá znalost mužných organizací poskytující služby pro klienty.

Mimo jiné může vystupovat v roli činitele sociálních změn. To pro něho znamená, že je zainteresován do identifikace a řešení obecnějších problémů, oproti běžnému individuálnímu zaměření na klienty a jejich rodiny. Proto analyzuje sociální problémy, snaží se zmobilizovat komunity a vykonává pro ně zároveň roli advokáta. Z tohoto popisu ho tak chápeme jako komunitního pracovníka, který se zajímá také o legislativní orgány, případně ve prospěch klientů i o politiku. (Vrtišková, 2009, s. 47)

1.5 Cílové skupiny sociálního pracovníka a práce s nimi

V praxi se sociální pracovník setkává s pojmem rizikové skupiny klientů, který označuje určité skupiny lidí, kteří jsou zranitelní nebo vystaveni zvýšenému riziku. Tato rizika mohou souviset s jejich zdravím, sociálním postavením nebo životní situací. Tyto skupiny mohou zahrnovat osoby s postižením, osoby trpící vážnými nemocemi, starší osoby, osoby bez přístřeší (bezdomovci), děti bez rodinného zázemí, nezletilé matky, uživatele alkoholu a jiných návykových látek, a rizikovou mládež. Práce s těmito skupinami je klíčová pro prevenci a intervenci. Rizikové skupiny jsou vystaveny nejen fyzickým nebezpečím, ale také sociálnímu vyloučení a nedostatečné podpoře. V další části této práce se budeme podrobněji zabývat jednotlivými cílovými skupinami a metodami, jak s nimi pracovat.

Sociální pracovník se podle cílových skupin může specializovat na řešení problematiky dané skupiny nebo poskytovat poradenství všem cílovým skupinám. Pro snadnější rozlišení v typologii rizikových klientů se můžeme držet členění podle standardizovaného programu, který využívají sociální pracovníci na obecních a městských úřadech, kde klienty řadí podle charakteristik a potřeb cílové skupiny. (SZSP, 2016, s.1)

Rozdělení cílových skupiny využívající příručku ke standardizovanému záznamu (2016, s. 32-34) je následovné.:

- **Osoby se zdravotním postižením nebo duševním onemocněním** – Cílové skupiny týkající se dětí a dospělých, kteří mají tělesné, smyslové, duševní, nebo jiné onemocnění.
- **Osoby pečující o osoby závislé na péči jiné osoby** – Cílové skupiny, které zažívají obtíže, vyplývající z péče o závislou osobu.
- **Osoby s různým stupněm omezení svéprávnosti** – Cílová skupina, která je ve stavu před, nebo po omezení svéprávnosti.
- **Osoby ohrožené sociálním vyloučením** – Cílová skupina, týkající se více charakteristik. Může se jednat o lidi s vysokým věkem, zdravotním postižením, osamělostí, příslušností k národní menšině, nebo lokální komunitě. Dále také osoby po návratu z ústavního zařízení, spojeném i se ztrátou bydlení, zaměstnání, sociálního zázemí, nebo jiné sociální události vedoucí k sociálnímu vyloučení.
- **Osoby ohrožené rizikovým způsobem života** – Cílová skupina dětí, mládeže, která vede neorganizovaný, zahálčivý způsob života, nebo příslušnost k rizikové subkultuře. Dále osoby, závislé na alkoholu, gamblerství, nebo omamných a psychotropních látek.
- **Oběti agrese, trestné činnosti a domácího násilí** – Cílová skupina zaměřená na oběti, trestné činnosti, domácího násilí, týrání. Zahrnuje také oběti postižené týráním, zneužíváním a zanedbáváním, nebo jiných forem agresivního jednání.
- **Osoby bez přístřeší, nebo s nejistým nebo neadekvátním bydlení** – Cílová skupina ohrožená ztrátou bydlení, úplná ztrátou, absencí, či nevyhovujícím bydlením.

- **Nezaměstnaní a osoby s materiálními problémy** – Cílová skupina, která dosahuje nízkých příjmů, ztratili zaměstnání, nejsou kompetentní v hospodaření s finančními prostředky, nebo jsou zadlužení.
- **Imigranti** – Cílová skupina, s osobami pocházející ze zemí evropského prostoru a osoby ze třetích zemí.
- **Rodiny s dětmi** – cílová skupina, se syndromem CAN, potýkající se s výchovnými problémy dětí, nebo vztahů v rodině celkově. Dětmi pobývajícími v ústavní nebo ochranné výchově a děti vyžadující okamžitou pomoc.
- **Další skupiny osob neuvedené výše** – cílovou skupinu nelze určit například z důvodu bezprecedentní události.

Sociální pracovníci na obcích mají v rámci sociálně právní ochrany dětí zásadní úlohu ve spolupráci s rodinou a dětmi. Jejich cílem je poskytovat adekvátní podporu a péči, aby bylo zajištěno dítěti bezpečné a zdravé prostředí pro jeho vývoj. To vyžaduje komplexní znalost legislativního rámce a systému sociálně-právní ochrany dětí, jakož i schopnost efektivně komunikovat s rodinami.

Další významnou skupinou sociálních pracovníků v obcích jsou kurátoři pro děti a mládež. Jejich činnost je zaměřena zejména na práci s dětmi ohroženými rizikovým chováním. Kurátoři přebírají roli důvěrných poradců a spolupracovníků v procesu prevence, intervence a rehabilitace. Jejich práce je založena na individuálním přístupu ke každému dítěti, s ohledem na jeho specifické potřeby a situaci.

Podobně jako kurátoři pro děti a mládež, kurátoři pro dospělé mají za úkol poskytovat odbornou pomoc a podporu osobám ohroženým rizikovým chováním. Tato skupina sociálních pracovníků se zaměřuje především na dospělé jedince, kteří se ocitli v obtížné životní situaci a potřebují pomoc při řešení jejich sociálních problémů. Jejich intervence může zahrnovat individuální poradenství, právní podporu, podporu v zaměstnanosti či rehabilitaci.

Kromě výše uvedených specializací se sociální pracovníci na obci věnují také dalším cílovým skupinám. Tato rozmanitost požaduje od sociálních pracovníků schopnost flexibilně reagovat a adaptovat se na jedinečné potřeby každé skupiny. Celkově lze tedy konstatovat, že práce sociálního pracovníka na obci je velmi náročná a vyžaduje širokou odbornost. Sociální pracovníci musí být schopni pracovat se všemi cílovými skupinami a zvládat různorodé problémy. Nemohou se specializovat pouze na jednu oblast, ale musí mít

celostní přístup a být schopni se rychle přizpůsobit novým výzvám a potřebám komunity. Pouze tak mohou efektivně přispět ke zlepšení sociálního prostředí a kvality života jedinců ve společnosti.

2 PRACOVNĚ – ŽIVOTNÍ ROVNOVÁHA

Druhá kapitola se zaměřuje na významné téma pracovně životní rovnováhy. V této části práce se budu věnovat definici, různým oblastem, stejně jako nástrojům používaným k podpoře pracovně životní rovnováhy. Cílem této kapitoly je poskytnout čtenářům vhled do této problematiky. Pracovně životní rovnováha zahrnuje rovnováhu mezi pracovními povinnostmi a osobním životem jedince. Jedná se o neustále se vyvíjející oblast, která se stává stále důležitější, jak se společnost vyvíjí a technologie umožňují nepřetržitý přístup k práci.

V průběhu této kapitoly se budu zabývat definicí pracovně životní rovnováhy a rozptýlím se do různých oblastí, ve kterých se tento koncept uplatňuje. Představím různé nástroje, které mohou pomoci jedincům dosáhnout a udržet správnou rovnováhu mezi pracovními požadavky a osobním životem. Tyto nástroje se rozdělují mezi nástroje z hlediska práce a nástroje z hlediska životní rovnováhy. Z hlediska práce jsou různé formy pracovních úvazků klíčovými nástroji pro podporu pracovně životní rovnováhy. Je zde možnost flexibilního pracovního času, zkrácené pracovní doby, rozdělené pracovní úvazky a mnoho dalších. Budu se zabývat každou z těchto forem pracovních úvazků a jejich výhodami a nevýhodami. Na druhé straně, z hlediska životní rovnováhy existuje řada nástrojů, které jedinci mohou použít k dosažení lepší rovnováhy mezi pracovním a osobním životem. V této kapitole se zaměřím na tyto nástroje a poskytnu čtenářům přehled o strategiích, které mohou vést ke zlepšení této rovnováhy.

2.1 Definování pojmu pracovně – životní rovnováha

Jak už název napovídá, bude se jednat o problematiku, která se zabývá slaďováním a harmonizací, nebo rovnováhou pracovního a mimopracovního života. Tento termín bývá v angličtině obvykle překládán jako *„work – life balance“* a pojí se s ním zmiňovaná harmonizace, například v oblasti rodinného života, rodinné politiky, nebo politiky vstřícné pro rodiny a skloubení povinností a očekávání ze strany zaměstnavatele, pracovních kolegů, nebo očekávání v oblasti práce, které sám člověk na sebe klade. Politika vstřícná pro rodinu, nebo v originálním znění „Family – friendly policy“ pak může být definována různými postupy a cíli, kterými dává možnost pracovníkům získat potřebnou rovnováhu. (Kocianová, 2012, s. 105-106)

Autorka Smetzler et al. (2016, s. 3-7), vidí pracovně – životní rovnováhu jako koncept, který se zabývá vyvážení nároků, osobních potřeb a zájmů jedince, tak aby nedocházelo ke

konfliktním situacím mezi jeho zaměstnáním a rodinným životem. Takové situace pak vedou k jisté míře stresu, což se odráží nejen na míře rovnováhy, kterou jedinec prožívá, ale i na jeho zdravotní kondici, což vede k nižší spokojenosti v zaměstnání. Autorka v této souvislosti dodává že důležité faktory, jako kvalitní stravování, pravidelné cvičení, dostatečný spánek a relaxace jsou velmi významné. Proto tento koncept nese zdraví člověka do popředí, jako jeden z hlavních, klíčových, působících prostředků. Interakce, které v životě vyzdvihuje, jsou tedy v tomto kontextu integrace pracovního a osobního života a konflikt mezi prací a rodinným životem. Stejně také zdůrazňuje nutnost měřit a dělat průzkum této rovnováhy pro navrhování vhodných pracovních politik, které by podporovaly rovnováhu mezi prací, rodinným životem a zdravím a zlepšení pracovní spokojenosti.

2.2 Oblasti pro pracovně – životní rovnováhu

Podle článku od autora Haymana (2009, s. 2-5) je pracovně – životní rovnováha definována jako rovnováha mezi pracovním životem a osobním životem, kterou ovlivňují tři oblasti: narušení práce soukromým životem, narušení soukromého života prací a obohacení pracovního a osobního života navzájem. Tyto tři oblasti charakterizuje následovně:

- **Narušení práce soukromým životem** – Jedná se o narušení pracovních aktivit zaměstnanců kvůli osobním záležitostem nebo rušivým vlivům z jejich soukromého života. V případě že zaměstnanec musí kvůli osobním záležitostem, například péče o dítě, nebo nemoc v rodině, dostavit do práce později nebo odejít dříve, nebo kdy musí během pracovního dne řešit soukromé problémy, jako jsou například zdravotní potíže. Tyto situace mohou mít negativní dopad na produktivitu, koncentraci a celkovou kvalitu práce a mohou být zdrojem stresu a pocitu zátěže.
- **Narušení soukromého života prací** –V tomto případě se jedná o zasahování práce do osobního života. Čili o narušení soukromých aktivit a volného času kvůli požadavkům vyplývajícím z pracovních povinností. Jako příklad narušení soukromého života prací můžeme uvést situace, kdy musí zaměstnanec pracovat v době, kdy by v tuto dobu trávil volný čas s rodinou nebo přáteli, ale nemůže, z důvodu termínů projektů, pracovním schůzkám nebo jiným pracovním překážkám.
- **Obohacení pracovního / osobního života** – Situace, kdy se zaměstnanec může podílet na projektech, které jsou v souladu s jeho osobními zájmy a zároveň přináší benefity v rámci pracovní činnosti, což může vést ke zvýšení motivace a produktivity. Příkladem je flexibilní pracovní doba umožňující například vyřídit

osobní záležitosti během pracovního dne a využít volný čas k rozvoji svých zájmů a koníčků, nebo zohlednění potřeb a zájmů zaměstnanců při tvorbě pracovních plánů.

Abychom se těmto situacím ve zmíněných oblastech vyhnuli, nebo se jim snažili předcházet, autoři Horváthová, Bláha a Čopíková, (2016, s. 38-39), dělí možnosti zvýšení míry pracovně-životní rovnováhy na čtyři oblasti, do kterých zasazuje své pojetí, které staví na základě míry naplnění určitých aspektů týkajících se prostředí jedince, jeho potřeb a možností, které jsou mu poskytnuty. Jedná se o následující:

- **Příznivé, podporující okolí** – Pracovník se nachází v prostředí, kde je dobrý styl vedení, v pracovním kolektivu je zdravá kultura, kde se nevyskytují jevy jako jsou diskriminace, lobbying, šikana, nebo se zde nenachází podpora diverzity. Naopak se zde vychází vstříc individuálním potřebám jednotlivců. podporující okolí, má pak přímý vliv na úroveň výkonu pracovníků, z čehož plyne odpovídající míra dosahování cílů jednotlivců i organizace.
- **Uznání potřeb životního cyklu/flexibilita** – Pracovníkovi je poskytnuta určitá míra prostoru pro realizaci, na to, aby mohli svou práci, své povinnosti a zájmy a korigovat takovým směrem, který umožňuje mít v souladu požadavky z oblasti domácnosti, a požadavky s potřebami stanovenými zaměstnavatelem a zaměstnáním. Jako dobrý způsob se jeví pro tento aspekt zavedení pružné pracovní doby, nebo jiné formy pracovního konstruktu.
- **Jistota příjmu** – jelikož je v České republice, jako nejdůležitější aspektem pracovního života, řazena jistota zaměstnání, je důležité tento aspekt podporovat. Při nedostatečné saturaci pocitu jistoty zaměstnání může docházet k demotivaci a řešením pracovníka může být hledání dalšího zaměstnání, což vede k pracovně – životní nerovnováze.
- **Sociální podpora a pomoc** – Tento aspekt můžeme interpretovat jako sociální prostředí, kde navzájem pracovníci spolupracují. Zde se otevírá prostor pro jejich společné aktivity, které se odehrávají na pracovišti, ale i mimo něj. Společné mimopracovní i pracovní aktivity pracovníky sbližují a utužují jejich vzájemné vztahy. Což znamená, že pokud není tento aspekt podporován, podepisuje se to na vnímání prostředí jako neosobní, asociální až nepřátelské, což se znovu propisuje do míry prožívané rovnováhy.

2.3 Nástroje sloužící jako podpora pracovní rovnováhy

Pokud bychom začali v oblasti pracovně – životní rovnováhy na straně práce čili zaměstnání, můžeme zmínit významnou formu podpory této rovnováhy. Tímto nástrojem jsou alternativní úvazky. Pokud bychom chtěli definovat jejich společné rysy, můžeme je jednoduše popsat jako jakýkoli pracovní režim, který není standartní osmihodinová pracovní doba, nebo pracovní doba rozvržena pouze zaměstnavatelem. Výhody těchto úvazků pro stranu zaměstnance, jsou především právě v možnosti sladění pracovního a rodinného života. Zaměstnanci mohou tak šetřit časem, penězi, které musí vložit v rámci dopravy do své práce. Tyto úvazky pak poskytují individuálnější rozvržení pracovní doby, časovou flexibilitu, možnost najmout velmi vzdáleného zaměstnance, nebo výkon práce na jedné pozici více zaměstnanci. (Hobzová, 2020, s. 21)

Autor Koubek (2015, s. 71), pak dodává, že alternativní úvazky přináší do pracovních míst určitý obnos modifikací, nebo změn. Pro zaměstnance a zaměstnavatele jsou v této formě nejdůležitější prvky, jako zmiňovaná flexibilita, která pro obě strany přináší prvek volnosti rozhodování o tom, kdy se bude daná práce provádět, rozhodování o dělbě práce a případně o tom, kde se práce bude vykonávat.

Význam těchto flexibilních forem popisuje také autorka Mlezivová (2018) a zmiňuje ho v kontextu rostoucí digitalizace a robotizace, jako jedné strany a slaďování soukromého a pracovního života jako stranu druhou. K přispění deregulace a vyšší flexibilitě na trhu práce, se snaží Evropská unie vydáváním svých strategických dokumentů v této oblasti motivovat k takzvanému principu „flexicurity“. Tento princip zdůrazňuje nejen pracovně-životní rovnováhu, ale stanovuje také význam sociální ochrany a jistoty pro flexibilní pracovníky. Mimo jiné by Česká republika měla základě hlavních poznatků a souvisejících klíčových doporučení OECD zvýšit flexibilitu pracovních míst, protože přináší mnoho výhod pro rovinu zaměstnanců a zaměstnavatelů.

2.3.1 Částečný (zkrácený) pracovní úvazek

Občané české republiky, v porovnání s evropským průměrem, tuto formu pracovního úvazku využívají podstatně méně. Toto nevyužití, může být způsobeno tím, že takto zkrácené úvazky jsou většinou méně, nebo nedostatečně finančně ohodnoceny a jsou poskytovány lidem s nižší pracovní kvalifikací. Nejčastěji se využívá takzvaný poloviční úvazek, kdy se jedná o úvazek v délce 4 nebo 6 hodin denně. I přes to, se zdá, že pro některé zaměstnance výhodný, a tak jej využívají. Jedná se však především o ženy, které si touto formou úvazku

tvoří strategii, která jim umožňuje větší míru pracovně-životní rovnováhy, v kontextu rodinných povinností. Z pohledu menších zaměstnavatelů, s touto formou nemají většinou problém. Mírnější problémy pak popisují zaměstnavatelé s počtem zaměstnanců, vyšším než 250 osob. (Sirovátka, Hora, 2008, s. 226)

O částečném úvazku v české republice v oblasti pracovního práva zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, se poté zmiňuje v § 241 o skupinách, kterých se tato možnost využití úvazku týká. Dále pak stanovuje, že pokud zaměstnanec dlouhodobě pečuje o dítě mladší 15 let, nebo je zaměstnankyně těhotná, či z většiny pečuje o osobu, která je klasifikována jako osoba závislá na pomoci, nebo jiné osoby ve stupni invalidity II až IV, je povinen této žádosti o zkrácení pracovního úvazku vyhovět, pokud nejsou tyto požadavky v nesouladu ze strany provozních důvodů. V ostatních případech odmítnutí požadavku, je zaměstnavatel povinen podat písemné odůvodnění. (zákon č. 262/2006 Sb.)

Mimo jiné, může být kratší pracovní doba sjednána na potřebnou dobu po omezený čas trvání. To se děje v případech, kdy například osoba pečuje o dítě s povinnou školní docházkou, kdy po tuto dobu zaměstnavatel poskytuje tento typ úvazku. Jinou formu tohoto úvazku neboli zkrácenou pracovní dobu, mohou požadovat zaměstnanci na základě § 79 zákoníku práce, kdy zákon přímo udává v oblasti ochrany pracovních podmínek zaměstnance a bezpečnosti práce, situace, kdy je pracovní doba zkrácena, ale nekrátí se zaměstnanci jeho mzda. Jedná se hlavně o zaměstnance, kteří pracují na třísměnný a nepřetržitý provoz, kdy je doba zkrácena na 37,5 hodiny týdně. V případě dvousměnného je doba krácena na 38,5 hodiny týdně. Mimo jiné se také může jednat o namáhavé profese, jako jsou práce v podzemí a geologickém průzkumu. (Hobzová, 2020, s. 23-24)

Výhody plynoucí pro oblast pracovně – životní rovnováhy autorka Junová (2012, s. 82) vidí ve vytvoření nového prostoru pro volný čas, díky čemu se zvyšuje u zaměstnance efektivita a výkon práce. Při částečném úvazku má možnost kombinovat svou práci například s jinými profesemi, nebo se svým podnikáním. V období mateřství přináší možnost z rodičovské dovolené a v důchodovém období zase snižuje nároky a usnadňuje přechod do důchodu. Nevýhody tkví pak ve zmiňovaném finančním ohodnocení, genderové nerovnosti a administrativní zátěží.

2.3.2 Pružná (flexibilní) pracovní doba

Jednoduché a stručné vysvětlení nabízí autor Koubek (2015, s. 71), kdy pružnou pracovní dobu, označuje, jako flexibilní pracovní dobu, díky které pracovník, na základě určitých stanovených pravidel, může rozhodovat o tom, kdy bude svoji práci vykonávat.

Podle autorky Junové (2012, s. 84) je v České republice pružná pracovní doba poměrně široce využívaná. Ve většině organizací jsou stanoveny takzvané základní pracovní doby, a zaměstnanec si plní fond pracovní doby dle potřeby. Kritéria pružné pracovní doby se však nevztahují na situace, jako jsou pracovní cesty, zabezpečení naléhavých úkolů a další neodkladné situace.

V zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce, je zahrnuta také pružná pracovní doba. Jedná se zejména o paragrafy § 85, 97 a 98. Zaměstnanec si zde volí takzvaný pracovní den a na základě vlastního rozhodnutí, v příslušný pracovní den, musí odpracovat zcela směnu, která je v rozvrhu pracovního týdne, kterou stanovuje zaměstnavatel. Zaměstnavatel stanoví, o jaký časový úsek se jedná a po tuto dobu je zaměstnanec povinen být na pracovišti. Existují tak různé modifikace pružné pracovní doby. Ty jsou postaveny na stejném principu, avšak jejich časové ohraničení je stanoveno podle jiného časového intervalu. Jedná se o týdenní, dvoutýdenní, třítýdenní a další formy. Důležitým kritériem, je také stanovení, že v rámci pružné pracovní doby nesmí být přesáhnuta hranice 12 hodin za jednu směnu. (zákon č. 262/2006 Sb., Zákon č. 362/2007 Sb.)

Míra zavedení do praxe, ve smyslu přijetí této formy úvazku, v porovnání se zkráceným úvazkem, je podobná. Větší část zaměstnanců tuto formu vítají a jsou s ní spokojeni. V porovnání se zkráceným úvazkem se však nepojí tato forma s negativním pojetím, nebo hodnocením, kdy zaměstnanci nepozorují žádné nedostatky a měli by zájem o možnost častějšího využívání. Ze strany zaměstnavatelů se však vyskytují obavy z těžšího prokazování docházky, vyšší míře administrativy, nebo zkrátka jiné možnosti zneužívání pružné pracovní doby ze strany zaměstnanců, přesto však převažují pozitivní vnímání tohoto typu úvazku. (Sirovátka, Hora, 2008, s. 232-234)

Autorka Junová (2012, s. 84), shrnuje jako největší výhody formy pružné pracovní doby, možnost si sám přizpůsobit svůj časový režim a být například více flexibilní při situaci nárazové práce. Díky tomu, že si ji zaměstnanec sám plánuje, má větší přehled o svém měsíčním rozvrhu. Významná je také nenáročnost pro stranu zaměstnavatele, což umožňuje možnost sladit své soukromí s pracovními povinnostmi dle individuálních potřeb. Jako

nevýhodu pak uvádí například omezené proplácení návštěv u lékaře, úřadů, zkrátka nutných případů opuštění pracoviště. Také je zde kladen zvýšený nárok na sebekontrolu, kdy si zaměstnanec musí hlídat počet odpracovaných hodin a přesčasy.

2.3.3 Sdílené pracovní místo

Tato forma pracovního úvazku bývá definována, jako sdílené pracovní místo, pojem bývá uváděn také anglickým názvem „Job Sharing" a je označována jako nový, nebo atypický způsob řešení úvazku. Je konstruována způsobem, kdy zaměstnavatel obsadí do zaměstnání na jedno pracovní místo dva nebo více zaměstnanců. Tito zaměstnanci poté zastávají ono konkrétní pracovní místo, díky tomu že zaměstnavatel spojí jejich částečné, nebo zkrácené úvazky. Problémem pak bývá nedostatečné ošetření v legislativní oblasti, kdy se tak děje pouze prostřednictvím pracovní smlouvy, nebo dohodami mimo pracovní poměr. (Kotíková et al., 2019, s. 10)

Autor Armstrong a Taylor (2015, s. 186), konkretizují tento pracovní úvazek způsobem, kdy si dva nebo více zaměstnanců dělí svou práci tak, aby odvedená práce odpovídala jednomu pracovnímu místu na plný úvazek. Zároveň si dělí na této pozici mzdu a zaměstnanecké výhody plynoucí z této pozice, podle toho, jak a kdo splní požadovaný počet odpracovaných hodin. Výhody v tomto směru plynou například z toho, že pokud zaměstnanec onemocní, může ho zastoupit druhý, takže z této situace těží zaměstnanec ve směru vyšší flexibility a zaměstnavatel nemusí řešit výpadek místa, protože ho pokryje jiný zaměstnanec.

Jako další výhody, uvádí autorka Junová (2012, s.83) dvojí kontroly odvedené práce a možnosti podání vzájemné zpětné vazby mezi zaměstnanci. Vzniklé problémy, z principu tohoto úvazku, pak neřeší jen jeden zaměstnanec, což zapříčiňuje možnost nazírat na věc více úhly pohledů, což vede k snadnějšímu řešení bez větších komplikací a jsou efektivněji využity osoby s talentem. Úskalí této formy může plynout přímo z výhod. Kdy zmiňované výhody také nesou vyšší nároky na komunikaci a přesnost informací. Také nejasnosti v kompetencích a nesení odpovědnosti za možné nedostatky v práci. V neposlední řadě se také na základě lidských charakteristik vyskytuje nevstřícnost kolegů a možnost špatného kolektivu.

2.3.4 Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby

V legislativní oblasti, bohužel, není ani tato forma úvazku ukotvena v zákonu. Nicméně, dělí se na dvě základní formy, kterými se provozuje. Jedná se o rozdělení, podle autorky Junové (2012, s. 85), které je následovné:

- **Stlačený pracovní týden** – Zaměstnanec musí naplnit klasických 40 hodin, do méně, než je stanoveno jako standartních 5 pracovních dnů.
- **Konto pracovní doby** – Může se jednat o klouzavý pracovní rok, kdy je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena. Takzvaný fond pracovní doby, se poté plní podle toho, jak je potřeba, průběžně během jednoho pracovního roku.

Pro tuto formu stlačeného úvazku je typické, že zaměstnanec nepracuje tak jak to bývá obvyklé, 8 hodin denně, ale například 10 hodin. V praxi to pro zaměstnance má za důsledek, že doba výkonu práce, může být rozvržena například jen od pondělí do čtvrtku a v pátek má zaměstnanec volno. Způsob, jak je práce rozvržena, důkladně specifikuje pracovní smlouva, z toho důvodu, aby zaměstnavatel mohl doložit při případných komplikacích, pracovní dobu a vyhnul se tak práci přesčas. (Rydvalová a Junová, 2011, s. 97)

2.3.5 Práce z domova

Pro práci z domova, se dnes používají anglické názvy jako je „homeworking", nebo „home office", pod kterými je běžně známe. Výše uvedené typy úvazků jsou použitelné pro celé spektrum zaměstnání a mít z nich užitek jak manuální, tak administrativní typy práce. V tomto případě, je zaměření vhodné spíše pro profese jako jsou konzultanti, analytici, návrháři nebo programátoři, podobně jako některé administrativní profese. Nicméně, může znovu přinášet řadu výhod pro obě strany. (Armstrong, Taylor, 2015, s.186)

Zaměstnanec v této formě může plnit své pracovní úkoly na dálku čili na takzvaném odloučeném pracovišti. To kde danou práci vykonává, záleží buď na domluvě se zaměstnavatelem, zda mu určí příslušné místo, nebo ho se domluví na způsobu, kdy bude zaměstnanec mít možnost přesouvat se sám dle své libosti, ale bude například dostupný telefonicky. Výhody, které vyplývají z tohoto typu, jsou především ekonomického rázu. jedná se o čas, pronájem, energie a cestování. Nese také možnost diverzity v oblasti zaměstnanců, bez ohledu na zeměpisném umístění. Hlavní rizika oproti tomu tkví v změně organizace práce, kdy je kladen na větší důraz na potřebu vymezení časových i prostorových hranic mezi soukromím a zaměstnáním. Odlišné pojetí pracovní kultury, nebo omezení

kontaktu se zaměstnavatelem a také možnosti kontroly odváděné práce. (Junová, 2012, s. 81)

Zmíněné alternativní, nebo flexibilní formy pracovních úvazků mohou nést různou úroveň flexibility, ale i administrativní, nebo koordinační obtížnosti, či zátěže, kladené na zaměstnance a zaměstnavatele. Nesou s sebou tak pro ně různé výhody, i nevýhody. V rámci flexibility, je také mohou, pokud je to například legislativně dovoleno, zaměstnanci a zaměstnavatelé různě kombinovat, a tak získávat výhody v míře pracovně – životní rovnováhy a sladění rodinného a profesního života, rozšíření nabídky potenciálních zaměstnanců, vyšší výkonost zaměstnanců, snížení nemocnosti zaměstnanců. Existují jistě ještě jiné formy, ale jako hlavní, pro možnost sladění, nebo dosahování pracovně – životní rovnováhy, ze strany zaměstnání a jejich forem, shledávám jako nejdůležitější, nebo nejvýznamněji užívané a z toho důvodu je zmiňuji.

2.4 Nástroje sloužící jako podpora životní rovnováhy

Jestliže se zaměříme na proces vyvážení pracovně – životní rovnováhy z druhé strany, tedy z pohledu našeho osobního života, můžeme zde také popsat významné nástroje, které přispívají, nebo podporují tuto rovnováhu z druhé strany. Jako důležité nástroje, které jsou pro nás všechny rozhodně známé, ale o to neméně důležité, je styl a rozmanitost zájmů a aktivit mimo aktivní dobu v zaměstnání, ale také aktivity a způsoby přemýšlení, které můžeme v zaměstnání použít. Různorodé zájmy a aktivity mimo pracovní dobu, pak představují dobrý způsob, jak efektivně využít čas mimo pracovní povinnosti a posílit tak pracovně – životní rovnováhu. Tyto aktivity mohou zahrnovat sportovní aktivity, zájmy ve volném čase, dobrovolnickou práci, nebo trávení času s naší rodinou a přáteli. Důležitá je také schopnost flexibilně rozvrhovat čas a energii mezi různými oblastmi života, což je rovněž významným nástrojem k harmonii a životní pohodě. Ve výsledku pak rozmanité zájmy a aktivity mimo pracovní dobu mohou představovat klíčový nástroj k dosažení osobního a životního vyvážení.

Na základě zmiňované provázanosti práce a osobního života, můžeme poukázat na to, že pokud je jedna strana v nerovnováze, pak negativně ovlivňuje stranu druhou. Ze strany osobního života, by nad ní měl tedy jedinec přemýšlet komplexně a holisticky. Tedy brát lidskou bytost jako složku těla, ducha a duše, kdy naplněním potřeb v těchto oblastech rozvíjel svou životní spokojenost, která je pro tuto oblast zásadní. (Béreš, 2013, s. 19-22)

Jestliže se snažíme dosahovat určité rovnováhy v pracovním životě, řídíme se také respektem našeho životního rytmu. Jedinec by si měl být vědom toho, že pokud chce dosahovat v životě vysoké produktivity a seberealizace, musí zahrnout do svého plánu také ty aktivity, které vnímáme jako relaxaci a pomáhají nám získat odpočinek, čerpat z nich pro zvýšení síly pracovní a spojit je tak, aby jedna strana nestrádala. Jako nejzákladnější, nejpřirozenější nástroj pro odpočinek, který bývá často opomíjen, je spánek. Pokud jedinec nemá dobře sladěn rytmus spánku a bdění, bude dosahování rovnováhy značně nepříznivě ovlivněno. Odpočinek je pro rovnováhu práce a života, jednoznačně významný, stejně významné jsou pro jedince také pohybové aktivity. Pokud jsou tyto aktivity zanedbávány, zvláště v dnešním světě, kde hraje významný faktor takzvané sedavé zaměstnávání, jsou spojovány s mnoha problémy z nich plynoucími, které se odrážejí na kvalitě života. Odrážejí se na celkovém zdraví člověka, kdy nesou své důsledky, jako jsou poruchy pohybového ústrojí, kterému snižují pružnost a pohyblivost, což má za následek například zvýšení tělesné hmotnosti, až obezity, která vede k řadě zdravotních problémů a civilizačních chorob. Významnost aktivního odpočinku pak podporují další důsledky, spojené s nerovnovážným stylem života, kdy jedinec zanedbává nejen fyzickou, ale i psychickou stránku osobnosti a nedostatečně mentálně relaxuje, nebo nedodržuje duševní hygienu v osobní oblasti, ale i v mezilidských vztazích s přáteli a rodinou. (Bedrnová a Pauknerová, 2015, s.55-57)

Jako významný faktor, který ovlivňuje zmiňované oblasti pro osobní životní rovnováhu, je stres. Jelikož je člověk vystaven stresu každý den, je důležitá jeho regulace, právě zmiňovanými aktivitami. Existuje pozitivní stres, který je pojmenován jako eustres, který v podstatě slouží jako podpora a motivace k vitalitě a kreativitě. Vedle toho na nás však působí distres. Této druh stresu je negativní a pokud se vyskytuje často a není odbouráván, jsou důsledkem zmiňované neduhy v osobním životě. (Huber, Bankhofer a Hewson, 2009)

Vliv stresu na zdraví je tak nesporný. Duševní zdraví, potažmo, nedodržování jeho rovnováhy, pak vplývá na celkové zdraví a kondici jedince. Na duševní zdraví je také pohlíženo jako na dynamický stav vnitřní rovnováhy. Na základě této rovnováhy, mohou jedinci žít v souladu s hodnotami společnosti, mít schopnost rozeznávat, vyjádřit a regulovat své potřeby a emoce, kdy je naplňují a jsou také v souladu s ostatními, fungují v sociálních rolích, jsou respektující a celkově tak přispívají svým chováním k vnitřní i vnější rovnováze. (Jochmannová a Kimplová et al., 2021, s. 26)

S ohledem na tyto oblasti, můžeme označit oblasti, jako nástroje, které jedinci pomáhají udržet onu rovnováhu. Můžeme je shrnout následovně do hlavních zásadních oblastí, na které by se měl člověk zaměřit, jsou nimi:

- **Oblast životosprávy:** Pravidelný a dostatečný spánek, kdy ideální je 7-8 hodin, jinak dle specifik pro danou věkovou skupinu, z důvodu rozdílných potřeb podle vývojových a životních fází. Vyvážená a zdravá strava, která nás zásobuje energií pro život a tvoří naši tělesnou konstituci. Strava je spojena s dostatkem pohybu. Pravidelný pohyb udržuje tělo v kondici, podporuje zdravé sebevědomí a psychické zdraví. (APAS © 2023)
- **Oblast času na vztahy:** V souvislosti s prací a odpočinkem, je řešena oblast „Time managementu", tedy tomu, jak si jedinec řídí svůj vlastní čas. Rozdělení času mezi prací a relaxací s blízkými osobami je důležité, protože je jednou z nejběžnějších příčin stresu v pracovním životě, kdy neustálý tlak na dodržování termínů odevzdání práce přelévá ve stres do osobního života. (Carnegie, 2023, s 112-113)
- **Relaxační, koncentrační a autoregulační cvičení:** Pomocí metod relaxace, koncentrace a autoregulačních cvičení, může jedinec ovládat oblast těla a mysli, například s využitím svalového uvolnění a vědomého dýchání. Můžou se tak využívat k rychlé regeneraci a relaxaci. Tyto techniky pak představují rychlý a nenákladný způsob, jak se zbavit napětí. (Švamberk Šauerová, Špačková a Nechlebová, 2012, s. 197)

2.5 Oblast životosprávy

Životospráva a její optimalizace, je těsně spjata s pojmy, jako jsou zdraví a duševní zdraví, proto se zaměříme na takové přístupy, přeneseně nástroje, které podporují životní rovnováhu a přispívají k celkovému zdraví a pohodě. K tomu, aby byl člověk zvládal stresové podněty z života, udržoval rovnováhu, musí být v oblasti duševní hygieny znalý jejích oblastí, a musí vědět, že spolu tvoří významný celek. Jelikož je člověk bio-psycho-socio-spirituální tvor, v otázce rovnováhy v rovině biologické neboli fyziologické, je vhodné, zabývat se třemi základními pilíři životosprávy: kvalitním spánkem, vyváženou stravou a pravidelnými pohybovými aktivitami. Tyto aspekty jsou nezbytné pro udržení fyzického i psychického zdraví a dlouhodobé spokojenosti.

2.5.1 Spánek

Spánek je základním pilířem zdraví. Kvalitní a dostatečný spánek je nezbytný pro regeneraci těla i mysli, což přímo ovlivňuje naši produktivitu a schopnost soustředění v práci. Nástroje pro slaďování a zlepšení spánku nám mohou pomoci identifikovat a odstranit bariéry pro klidný spánek.

Jelikož den má 24 hodin, musí si jedinec dobře rozložit svůj strávený čas mezi aktivity a spánek. Běžně bývá odborníky doporučováno trávit třetinu svého času spánkem. Řada lidí, si však tuto svou třetinu ukrajují činnostmi a spánek tak není dostatečný. To vede k důsledkům jako je únava, či až chronická únava, která výrazně ovlivňuje práci a život, kdy se v těchto oblastech snižuje výkonnost, vzniká možná podrážděnost v oblasti emocí, což zapříčiňuje, že se jedinci mohou uchylovat k nezdravým stravovacím návykům, vedoucí znovu k snížené úrovni zdraví. Je však důležité podotknout, že doba spánku se může individuálně lišit, tím pádem bychom mohli považovat jako optimální, to řešení, při kterém jedinec dodržuje správný spánkový cyklus, kdy dodržuje střední dobu spánku a nevyskytuje se u něj nízká míra, nebo přemíra spánku, protože v obou případech odborníci poukazují na nepříznivé důsledky pro život. (Bedrnová, Pauknerová, 2015, s. 50-52)

Jak si nastavit svůj správný spánkový režim, uvádí například Národní ústav pro duševní zdraví. Zásady dobré spánkové hygieny, začínají v pravidelném režimu, kdy by si měl jedinec plánovat své aktivity a režim tak, aby fungoval v nějaké struktuře. Tato struktura pak poskytuje stabilitu a pocit bezpečí. Vstávání a usínání ve stejný čas pak udržuje cirkadiální rytmus člověka ve správném chodu. Během stávání je pro tento rytmus dobré se vystavit dennímu světlu a dát tak tělu signál, že začal den. Naopak ve večerních hodinách, je doporučováno omezit sledování modré složky světla, která je přítomna v elektronických zařízeních a LED žárovkách. Se zatemněným prostorem, se pojí také omezení rušivých zvuků. Také je vhodné udržovat správnou teplotu. V neposlední řadě je pro kvalitní usínání podstatné, mít postel a ložnici vyhrazenou pouze pro spánek a intimní život, ostatní aktivity mohou tento rytmus narušovat. (NUDZ © 2022)

2.5.2 Výživa a aktivita

Výživa má přímý dopad na naši energii a výkonnost, kdy tvoří energii, nutnou pro vykonávání práce organismem, které jsou pro lidský organismus esenciální, ale spojují je také s emocemi, jako je pocit uspokojení. Vyvážená strava, bohatá na nutričně vyvážené potraviny, podporuje funkce mozku a těla, zatímco nevhodné stravovací návyky mohou vést

k únavě a snížené koncentraci. Lidská strava by měla být vyvážená, a energetický příjem by se měl rovnat jeho výdeji. S tímto mají v dnešní době, kdy se často jezdí do zaměstnání autem, nebo jinými dopravními prostředky, nevyžadující aktivitu, sedavým zaměstnáním, nadbytkem vysoce zpracovaných potravin, pod tíhou reklamního šumu, lidé problém a důsledkem této nerovnováhy je nárůst hmotnosti v tukové tkáni a s tím spojená obezita, která znovu nese řadu zdravotních i psychologických rizik. (Huber, Bankhofer a Hewson, 2009, s. 96-97)

Člověk se díky informační době a přesycenosti v oblasti přístupů k výživě, může dostat k různým stylům výživy. Každý může být postaven na jiném způsobu, respektujíc jen úzkou věkovou skupinu, nebo pohledu na výživu. Člověk pak podléhá trendům a zakusí neúspěch. Pro tento případ se může řídit takzvanou „Racionální výživou", která je rozumná, individualizovaná a mění se podle stavu organismu. Ta je ověřena mnoha lety zkušenostmi, vycházející z přenositelných principů pro každou dobu. Jako základní zásady tohoto druhu stravování, můžeme uvést pravidelně energeticky rozloženou stravu do 3 až 5 jídel denně, respekt k vlastní konstituci, dostatek vody, zeleniny, vyhnutí se vysoce zpracovaným potravinám, a zakládat si na čerstvosti a jednoduchosti stravy (Paulík, 2017, s. 303-309)

Pohybové aktivity tvoří spolu se zmíněným spánkem a výživou základ pro udržení fyzického i psychického zdraví. Pravidelný pohyb zlepšuje náladu, snižuje stres a zvyšuje energii a je vhodnou formou pro prevenci a ventilaci hromaděného stresu. Pohybové aktivity hrají v důsledku zmiňovaného nárůstu obezity, svalové dysbalance a zvýšenému výskytu civilizačních chorob, důležitou roli jako prevence těchto problémů. (Blahutková, 2008, s. 50)

2.6 Oblast trávení času

V dnešní uspěchané době, kdy je udržení pracovně-životní rovnováhy stále významnější výzvou, nabývají na významu nástroje pro životní rovnováhu, jako jsou techniky Time managementu. Hrají podstatnou roli v podpoře této rovnováhy. Význam Time managementu, jako nástroje pro dobré sladění je rozvržení a prožívání aktivit, které jsou pro náš život podstatné a kvalitní, můžeme také vidět jako cestu, díky které nám zůstane více času pro naše sociální vztahy, které jsou pro nás tak důležité. (Béreš, 2013, s. 140-143)

2.6.1 Time management

Čas je omezen, způsob, jak s ním jedinec nakládá, tak víceméně předurčuje, jaký v životě bude zažívat úspěch, podle toho, kolik času do svých aktivit vloží. Autorky Bedrnová, Pauknerová (2015, s. 217-218) podotýkají, že v průběhu života se s ním učíme pracovat, a získávat dovednost sebeřízení. Díky tomu pak vlastní řízení jedinci poskytuje schopnost, co nejvíce efektivně zvládat povinnosti do zaměstnání a jiné úkoly. Týká se také řady, témat počínaje otázkami životních cílů, kterých by chtěl člověk dosáhnout, končíc praktickým plánování času spolu s pomůckami k tomu určenými. Je to také způsob smýšlení, který dovoluje jedinci rozhodnout se ve smyslu jaký mají dané pracovní a životní povinnosti naléhavost, případně jak si je rozčlenit, aby jejich zvládnutí bylo snadnější. Výsledkem je vytvoření schopností u jedince, díky kterým zvládne ovládat a rozlišovat složky Time managementu, kterými jsou:

- **Analyzovat a plánovat svůj čas**: Osobní řízení času je velmi významné pro sebeřízení, protože čím více času jedinec vkládá do smysluplných a podstatných věcí v jeho životě, tím více jsou jeho výsledky lepší. Proto je vhodné, pro optimální řešení, si plánovat své aktivity a jednat podle naplánovaného postupu, který si určí tak, aby ho byl schopen dosáhnout. To zapříčiňuje například snížení stresu a nervového napětí, díky pořádku v průběhu denních událostí. Nástroje, které pro analýzu a plán času, které může využít nejsou složité a jedná se například jen o zápisník s časovým rozpětím, případně kalendář. (Bischof a Bischof, 2003, s. 53-54)
- **Optimalizovat a určit prioritu aktivit:** Pro tuto složku se často využívá takzvaná matice důležitosti a naléhavosti. Jde o styl posuzování úkolů z pohledu významu a času. Postup se dělí na 4 kvadranty. I. Kvadrant, kdy se jedná o úkoly důležité a naléhavé, které vyžadují okamžité řešení. II. Kvadrant, kdy úkoly jsou důležité, ale nenaléhavé, což znamená, že řešení těchto úkolů požaduje přípravu, kdy si jedinec ujasní hodnoty. III. Kvadrant, naléhavé, ale nedůležité, který je typický pro úkoly jako jsou telefony, emaily a slouží často jako únik od důležitějších úkolů. IV. Kvadrant, poslední, nedůležité a nepodstatné úkoly, které v jisté míře mohou přispívat k relaxaci, ale většinou jsou nepřínosné, nebo rušící. (Béreš, 2013, s. 153-155)
- **Nedostávat se do časového presu:** Jak už to v životě bývá, často člověk spoléhá na to, že své úkoly zvládne na poslední chvíli. Tento přístup však vede k práci pod

tlakem. Pokud se pak člověk setká během řešení úkolů s jistými překážkami, může je zvládnout, avšak jeli překážka velká, setkává se s neúspěchem a nedokáže se s ní často vypořádat. Proto je tohoto způsobu vhodné se vyvarovat, z toho důvodu, že spoléhání na poslední chvíli znovu přináší stres v dlouhodobém horizontu. (Bedrnová, Pauknerová, 2015, s. 227)

- **Rozdělit práci na části:** Neboli etapizace. Své úkoly si tak jedinec rozloží, na postupné řešení do samostatných etap. Pokud například uvedeme situaci s časovým stresem, může se zbavit vnímaného stresu z tlaku tak, že si úkol rozporcuje a zaměří se pouze vždy na jednu část, což zapříčiní, že bude pociťovat méně stresu a bude mít tak jasnou mysl pro řešení úkolu a nebude ho rušit pocit, že musí všechno rychle zvládnout. (Bedrnová, Pauknerová, 2015, s. 227)
- **Delegovat úkoly:** Pokud je jedinec zahlcen úkoly, které pro něj mohou být lehko vykonatelné, ale vzhledem k jejich četnosti, časové náročnosti, nebo nižší prioritě, se stávají obtěžujícími. Může tedy tyto povinnosti, nebo úkoly převést na někoho kdo tuto činnost zvládne a může ji vykonat, aby mohl vykonávat úkoly, které jsou pro jeho výkon určeny jako ty vysoce prioritní. (Bischof a Bischof, 2003, s. 57)

2.7 Oblast relaxačních, koncentračních a autoregulačních cvičení

Pokud specifikujeme jedince, jako někoho, kdo má určité vrozené charakteristiky a zaměříme se na to, jak tyto charakteristiky mohou negativně ovlivňovat jeho prožívání, míru stresu a celkové zvládání obtížných situací, můžeme podotknout, že existuje řada technik, které slouží k překonání těchto překážek. Dospělý jedinec má tak možnost samostatně, bez ohledu na dědičnost, v jistých směrech rozvíjet a pracovat na svých dovednostech, typických pro tuto oblast. (Bedrnová, Pauknerová, 2015, s. 289)

Aby člověk mohl dosáhnout psychické relaxace co nejlépe, byly vytvořeny a jsou používány různé postupy. Během těchto postupů, se člověk plně koncentruje na tělesné pocity nebo dech. Snaží se omezit zevní stimulaci. Oproti devateru principům jsou tyto postupy komplexnější a v otázce navození pocitů harmonie, klidu nebo štěstí, má jedinec, to, co dělá, více pod kontrolou to, co dělá a nespoléhá, nebo nečeká až tyto pocity nastanou samovolně. Jedná se pak o autogenní tréninky, imaginaci, meditaci a podobné nástroje. (Paulík, 2017, s. 293)

2.7.1 Devatero první pomoci proti stresu

Základní shrnutí technik, sloužící k této formě relaxace, nabízí autor Gregor (1988, in Bedrnová, Pauknerová, 2015, s. 290) a označil je jako devatero první pomoci ve stresu. Jedná se o:

- **Protistresové dýchání:** Pokud se naskytne stresová situace a jedinec pocítí akutní stres, spojen například s nepravidelným dýcháním, může obrátit svou pozornost na to, aby snížil a prohloubil intenzitu svého dechu. Regulování dechu je pro člověka jedna z nejpřirozenějších technik, která spojuje psychiku a tělo člověka. Může se také jednat o formu dechového cvičení v časové tísni, podle Švamberk Šauerová ([2024]), kdy se jedná o alespoň 1 vědomý nádech a 1 vědomý výdech.
- **Chvilková tělesná relaxace**: Pokud je člověk ve stresu, dochází také k napětí ve svalech a celém těle. Technika je zaměřena na uvolnění svalového tonusu a navození celkového zklidnění. Jedná se například o uvolnění všech svalů v oblasti hlavy a vyvolání celkového zklidnění (Bedrnová, Pauknerová, 2015, s. 291)

Zbylé techniky popisují autorky Bedrnová, Pauknerová (2015, s. 291-295) jako:

- **Koncentrace na „kredenc":** Jedná se o techniku zaměření pozornosti na jakýkoliv emocionálně neutrální symbol, nebo věc, díky které se odpoutá pozornost a opadne zdroj stresu.
- **Odejít a zůstat chvíli sám:** Technika spojena s předchozí koncentrací na jiný předmět pozornosti, vylepšená o eliminování lidských podnětů, kdy jedinec například odchází z místnosti.
- **Změna činnosti:** Další odvádění pozornosti, kdy se jedná o přirozeně nenásilné převedení pozornosti od zdroje aktuálního problému. Bývá spojen s pohybovou aktivitou
- **Cvičení:** situace, kdy pohyb odbourává stresové hormony přirozenou cestou. Pohybem se člověk zbavuje nahromaděného stresu. Pohyb také přináší pocity radosti, štěstí, pohody.
- **Poslech relaxační hudby:** Jelikož hudba a s ní spojené emoce, jsou poměrně snadno přenositelné na člověka, jde o určitý koncentrovaný způsob, jak právě ony emoce vyjádřit a prožít, kdy tato technika přináší zklidnění a zároveň osvěžení.

- **Rozhovor s někým třetím:** přítomnost druhých nezaujatých lidských podnětů neboli příjemný kontakt s osobami, kterých se daná stresová situace netýká, přináší pozitivní emoce a kladné životní postoje.
- **Počítání:** V tomto případě zaměřujeme pozornost na stranu racionálního zpracování podnětu a tím se snaží jedinec omezit emocionální prožívání stresoru. Tato technika je zvláště užitečná v případě náhlého emočního „rozrušení".

2.7.2 Autogenní trénink a jiné relaxace

Autogenní trénink se užívá jako metoda, při které se jedinec řídí postupem vytvořeným J.H. Schultzem, odtud Schulzův autogenní trénink, kdy využívá a provádí se pomocí představivosti a napětí kosterního svalstva k uvolnění organismu a mysli. Dělí se do dvou stupňů, na nižší a vyšší formu autogenního tréninku, podle složitosti. Provádí se na začátku s terapeutem, ale lze jej provádět i individuálně a kolektivně. V kolektivním prostředí pak pomáhá sugestivní atmosféra skupiny. Proto aby byl zaručen úspěch, měl by se mu jedinec věnovat, hlavně na začátku nácviku, alespoň dvakrát za den. (Švamberk Šauerová, Špačková a Nechlebová, 2012, s. 203-204)

Charakteristika rozdělení na nižší a vyšší formu je podle autora Paulíka (2017, s. 294) následovná:

- **Nižší forma:** Je používána nejčastěji. Nacvičují se zde různé pocity v částech těla, jako jsou pocity chladu, tepla, zaměřuje se na tep, dech a tento nácvik může trvat až 12 týdnů, po 6 dvoutýdenních částech. Délka cvičení je pak od jedné minuty po zhruba půl hodiny. Důležité je, aby se člověk u tohoto tréninku cítil bezpečně a využíval také formule sloužící k orgánům, se kterými má jedinec problém.
- **Vyšší forma:** je navázána na nižší formu, kdy je potřeba, aby jedinec už zvládl být v relaxačním stavu, kdy přichází na řadu soustředění se na barvy a představy, kde se jedinci poté vytváří fixace tvoří se mu předsevzetí, z kterých může čerpat v prostoru pro seberozvoj a sebezdokonalování.

V oblasti relaxačních cvičení, pak existuje spousta druhů a typů relaxace, založených na různých podnětových stimulací. Za vhodné považuji zmínit také **imaginaci**, kdy se tyto různé techniky spojují a snaží se vytvořit u jedince představa, či vizualizace příjemného obsahu, které znovu pozitivně ovlivňují pocity a prohlubují spokojenost, kdy se tyto důsledky promítají do běžného života. Dalším případem, který je tradičně a hojně využíván,

je **meditace**, kdy je prokázán pozitivní vliv na psychiku, potažmo odolnost stresovým situacím, již při praktikování krátkých vědomých cvičení. V meditaci se jedinec snaží o to, aby dosáhl vlastní vnitřní rovnováhy a odpoutal se od negativních, nebo rušivých elementů, či pocitů, které se u něj v životě nachází. (Paulík, 2017, s.298-300)

2.7.3 Jiné formy relaxace

Mimo těchto způsobů relaxace, jsou dnes často používány další, méně rozsáhlejší, nebo spíše doplňkové techniky relaxace, které přesto mohou být užitečné. Tyto techniky zmiňují také autorky Švamberk Šauerová, Špačková a Nechlebová (2012, s. 202-210), kdy se jedná například o:

- **Aromaterapii**, tedy užívání různých silic, které poté pozitivně ovlivňují limbický systém, který ovlivňuje náladu, tím může poskytnou uklidnění, či povzbuzení například ve vypjatých situacích, nebo působí jako preventivní opatření a energetizuje organismus.
- Dále také **EEG biofeedback**, který má více forem, například jedna forma stimuluje aktivitu mozkových vln pomocí biologické zpětné vazby, která se je ovlivněna dle použití frekvence vln a působí na nervovou soustavu, kdy může zlepšit motivaci, soustředění, a pozornost
- Do poslední kategorie spadají **koníčky**. Tedy všechny aktivity, které člověka naplňují, může se jednat o sportovní aktivity v různých formách, čtení, hraní na počítači, výlety do přírody, zkrátka ty aktivity, které mají přínos ve formě odreagování se od stresu a slouží jako kanál pro uvolnění, nebo relaxaci.

Kapitola o pracovně-životní rovnováze se věnovala klíčovému tématu pro mnoho lidí v současném pracovním světě. Definovali jsme pojem pracovně-životní rovnováha a vysvětlili jsme, proč je důležité udržovat tuto rovnováhu. Dále jsme představili nástroje, které nám pomohou dosáhnout a udržet pracovně-životní rovnováhu. Tyto nástroje zahrnují částečný (zkrácený) pracovní úvazek, flexibilní pracovní dobu, sdílené pracovní místo, nerovnoměrné rozvržení pracovní doby a možnost práce z domova. Dále jsme se podrobněji zaměřili na oblasti, které jsou klíčové pro dosažení pracovně-životní rovnováhy. Jedná se o oblast životního stylu, času a prostoru a relaxace. V těchto oblastech jsme prezentovali různé nástroje a praktické tipy, které pomohou udržet správnou rovnováhu mezi pracovním a osobním životem. Mezi tyto nástroje patří například cvičení zaměřená na uvolnění a zlepšení koncentrace, podpora zdravé stravy, dostatek spánku a přiměřená míra aktivit mimo

pracovní dobu. Ukončili jsme kapitolu o pracovně-životní rovnováze ve shrnutí, které zdůrazňuje význam této rovnováhy v současném pracovním světě a přibližuje praktické nástroje, které nám pomohou dosáhnout a udržet tuto rovnováhu. V následující praktické části se zaměříme na konkrétní příklady sociální práce a ukážeme, jak jsou tyto nástroje aplikovány v praxi.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

3 VÝZKUM

V tomto výzkumu se budeme snažit zaměřit na pracovně-životní rovnováhu u sociálních pracovníků pracujících na obecních a městských úřadech.

Sociální pracovník se uplatňuje v mnoha oblastech sociální práce, od sociálně-právní činnosti, specializované činnosti zahrnující terapie a trénink dovedností, supervizí a další oblasti, které spadají do okruhů činnosti sociálního pracovníka. Díky jeho zaměření práce, se tak setkává s lidmi, kteří jsou v nepříznivé životní situaci, jsou sociálně vyloučení, mají různé problémy, které jim v mnohém stěžují změnu v životě, nebo určitý pozitivní posun, kterého by mohli dosáhnout. Proto by zde sociální pracovník měl vystupovat jako odborník, který nabízí odbornou pomoc. Jsou na něho tak kladeny mnohé požadavky, jako je empatie a profesionalita, které dosahuje svou praxí, sebevzděláváním, dále také samostatnost, vysokou motivaci, a zájem o nikdy nekončící získávání odbornosti. z toho všeho vyplývá, že, práce sociálního pracovníka, díky jejímu rozsahu a působení, může být časově, psychicky a někdy i fyzicky velmi náročná. To vede k tomu, že sociální pracovníci jsou často postižení syndromem vyhoření, nebo jiným zanedbáváním sebe sama v různých aspektech jeho života, které pak vplývají na jeho profesní i osobní život. (Gulová, 2011, s. 35–45)

Toto téma chceme zkoumat z důvodu, že v dnešní individualizované společnosti se vyskytuje problém se skloubením s rodinným životem. Zaměstnavatelé totiž často od nich vyžadují vysokou časovou flexibilitu, aby byli samostatní a nezávislí. Z čehož vyplívá že na úkor svého zaměstnání mohou zanedbávat svou psychickou hygienu, rodinné prostředí a seberozvoj. Navíc u žen je toto očekávání stále vyšší než u mužů, kdy mají z pohledu společnosti spravovat tyto sféry najednou, kdy na rozdíl od nich na muže není kladen v některých případech takový tlak, jako je vyvíjen na ženy v osobním životě v oblastech rodiny. Skloubit tak profesní a osobní život, může být obtížné, i když velmi důležité. To z toho důvodu že spokojenost v osobním životě se promítá do profesního života a naopak. (Mittchel, Eva et al., 2012, s.37; Begum et al., 2024)

Proto, že pro ženy pracující v oblasti sociálních služeb, je tento problém sladění pracovní a osobní sféry častější, můžeme poukázat na počtem a složením sociálních pracovníků. V EU je sektor sociálních služeb jeden z nejdynamičtěji rostoucích sektorů, což poukazuje na to, že dle dosavadních znalostí a informací lze předpokládat, že počet sociálních pracovníků bude stoupat i v dalších letech, což znamená že se bude problém náročnosti týkat více osob. A to zejména žen. Protože dle EUROSTATU, je celkový počet osob pracujících v sociálních

službách v ČR 105 100. Z celkového evropského počtu je pak podíl pracujících žen k počtu mužů 82 %, což propojuje zmiňovanou problematiku pracovně-životní rovnováhy u žen. (Odborný časopis Sociální služby, 2020, s. 25)

Jelikož se sociální pracovníci potýkají se zmíněnými problémy jako je syndrom vyhoření, stresové, nebo vypjaté situace, náročná časová flexibilita a další, zároveň je žádoucí, aby byla zachována kvalita jejich práce a produktivita je potřeba aby dodržovali opatření, které tomu předchází. Může se tak jednat o kvalitu a možnost dalšího vzdělávání, supervizi, řízení pracovní zátěže a další procesy a nástroje spolu související. Proto je důležité, aby zvládali svou pracovně-životní rovnováhu. (Fouché, Christa a Kathy Martindale, 2011, s. 676)

4 CÍLE, OTÁZKY VÝZKUMU, NÁSTROJ A Z PRACOVÁNÍ

V této kapitole se budeme zabývat hlavním výzkumným cílem a dílčími výzkumnými otázkami, které jsme si pro tento výzkum stanovili. Dále budeme popisovat výzkumný nástroj a způsobu zpracování dat.

4.1 Výzkumné cíle

Hlavním výzkumným cílem je zjistit, jaká je **pracovní a životní (osobní) rovnováha** u sociálních pracovníků pracujících na obecních úřadech obcí s rozšířenou působností v tzv. obecní sociální práci čili na městských úřadech II. stupně. Dále chceme zjistit, jaké je zasahování pracovního života do osobního života sociálního pracovníka neboli jak ovlivňuje pracovní život, život osobní. Dalším cílem je se podívat na tento problém ze strany osobního života, a zjistit, jak zasahuje osobní život do osobního života sociálního pracovníka. Posledním cílem je pokusit se zjistit, zda dochází ke zlepšení, či obohacení osobního a pracovního života sociálního pracovníka ve zmíněné oblasti.

4.2 Výzkumné otázky

HVO 1

Hlavní výzkumná otázka zní:

Jaká je rovnováha pracovního a osobního života sociálního pracovníka?

DVO 1

Dílčí výzkumné otázky zní:

1. Jaké je zasahování pracovního života do osobního života sociálního pracovníka?
2. Jaké je zasahování osobního života do pracovního života sociálního pracovníka?
3. Do jaké míry dochází ke vzájemnému obohacení osobního a pracovního života sociálního pracovníka?

4.3 Pojetí výzkumu

Na to, abychom zjistili, jaká je pracovně-životní rovnováha u sociálních pracovníků (výzkumné otázky 1–3), volíme **kvantitativní výzkumné pojetí**, protože chceme zjistit, **jaká je úroveň rovnováhy mezi pracovním a osobním životem u sociálních pracovníků**.

4.4 VÝZKUMNÝ NÁSTROJ

Pro tento výzkum jsme zvolili jako jeho hlavní část standardizovaný dotazník. Za účelem abychom zjistili, jaká je pracovně – životní rovnováha sociálních pracovníků jsme použili Haymanův standardizovaný dotazník, kdy se jedná o zkrácenou 15 položkovou verzi dotazníku WLB (Hayman, 2005), který původně vytvořila autorka Fisherová et al. (2009), který měl položek v dotazníku 21. Jako doplňující výzkumný nástroj použijeme námi sestrojený úvodní dotazník. Tento dotazník má za účel zjistit základní demografické údaje abychom mohli vytěžit z hlavního dotazníku rozšiřující informace.

V hlavní části výzkumného nástroje tak zjistíme rovnováhu pracovně – osobního života, kdy Hayman (2005) vytvořil pro možnost změření WLB (work – life balance neboli pracovně – životní rovnováhu) v organizacích. Tento dotazník, rozdělen do 15 položek je tematicky dělen do 3 oblastí, kdy jednotlivé oblasti měří: zasahování práce do osobního života (označeno jako WIPL), zasahování osobního života do práce (označeno jako PLIW) a zlepšování osobního života v práci (označeno jako WPLE) a spolu tak tvoří celkový konstrukt WLB.

Zasahování práce do osobního životem (WIPL): Tato oblast zahrnuje faktory související s prací, které ovlivňují osobní život jedince. Měří vliv práce na osobní život. (Jedná se o položky v dotazníku 1–7). **Zasahování osobního života do práce (PLIW)**: Tato oblast měří vliv nebo zasahování osobního života do práce. Měří opačný jev, tj. vliv osobního života na práci jednotlivců. (Jedná se o položky v dotazníku 8–11). **Zasahování práce do osobního života (WPLE)**: Třetí oblast vysvětluje, jaké je obohacení mezi prací a osobním životem, nebo jak se práce a osobní život vzájemně posilují. Týká se pozitivního vlivu práce na osobní život nebo naopak míry, do jaké osobní život zvyšuje pracovní výkon (jedná se o položky v dotazníku 12–15). Položky pomáhají pochopit, jakou podporu a posílení poskytuje práce osobnímu životu a naopak.

Míra WLB, tedy pracovně – životní rovnováhy, je pak měřena a vyhodnocována na sedmibodové stupnici Likertovy škály v rozmezí 1 (zcela nesouhlasím) až 7 (zcela

souhlasím). Skór, kterého je možné v dotazníku dosáhnout, se liší podle rozdělení na základě oblasti a počtu hodnocených otázek. Skóre, kterého lze dosáhnout v oblasti **WIPL**, které se týká **7 položek**, se pohybuje v rozmezí **7–49 bodů**. V oblasti WIPL se vyskytuje tzv. reverzní otázka. Jedná se o otázku č. 7. Její skórování je proto obráceno právě naopak jako při skórování zbylých otázek. Skóre oblasti **PLIW**, pro kterou jsou určeny 4 otázky, se pohybuje v rozmezí 4–28 bodů. Pro třetí oblast **WPLE**, jsou určeny také 4 otázky, kdy možné skóre činí stejný počet, jako v předchozí oblasti, tedy 4–28 bodů. Čím vyššího skóru v tomto dotazníku respondent dosáhne, tím horší je úroveň jeho subjektivně vnímané WLB. Jelikož oblasti nejsou děleny stejnou mírou zastoupením počtem otázek, vyhodnocujeme je pro každou oblast zvlášť. Nutno také zmínit že oblast WPLE, je obráceně skórovaná, tudíž ze získaného skóru platí interpretace, která je stejná jako u reverzní otázky. Nicméně tuto oblast použijeme bez převracení skórování a v oblasti vyhodnocení tuto skutečnost zohledníme a interpretujeme ji opačným způsobem, tedy čím vyšší skóre, tím nižší obohacení v této oblastí a tím nižší rovnováha. Vyplnění dotazníku trvá 3–5 minut.

Tabulka 1 – Vlastní překlad standardizovaného dotazníku

Oblast	**Číslo**	**Originální znění**	**Překlad**
WIPL	**1.**	Personal life suffer because of work.	Můj osobní život strádá kvůli mé práci.
	2.	Job makes personal life difficult.	Moje práce mi komplikuje osobní život.
	3.	Neglect personal needs because of work.	Kvůli práci zanedbávám své osobní potřeby.
	4.	Put personal life on hold for work.	Kvůli práci odsouvám svůj osobní život do pozadí.
	5.	Miss personal activities because of work.	Kvůli práci promeškávám osobní činnosti a aktivity.
	6.	Struggle to juggle work and non-work.	Bojuji se skloubením práce s osobním životem.

	7.	Happy with the amount of time for non-work activities.	Jsem spokojený/á s množstvím času, který mám pro osobní činnosti a aktivity.
PLIW	**8.**	Personal life drains me of energy for work.	Osobní život mi ubírá energii pro práci.
	9.	Too tired to be effective at work.	Jsem příliš unavený/á na to, abych byl/a v práci efektivní.
	10.	My work suffers because of my personal life.	Moje práce strádá kvůli mému osobnímu životu.
	11.	Hard to work because of personal matters.	Kvůli osobním záležitostem se mi těžko pracuje.
WPLE	**12.**	Personal life gives me energy for my job.	Osobní život mi dodává energii pro práci.
	13.	Job gives me energy to purse personal activities.	Práce mi dodává energii pro vykonávání osobních činností a aktivit.
	14.	Better mood at work because of personal life.	Díky mému osobnímu životu mám v práci lepší náladu.
	15.	Better mood because of my job.	Díky mojí práci mám lepší náladu.

4.5 ZPŮSOB ZPRACOVÁNÍ DAT

Pro náš hlavní výzkumný cíl, zjistit, jaká je pracovně – osobní rovnováha sociálních pracovníků (vyjádřen otázkami **VO1 – VO3**) budeme ve výzkumu používat popisnou statistiku.

Data pro tyto analýzy budou extrahována ze sesbíraných dotazníků a převedena do programu MS Excel. Tyto data budou poté zpracována pomocí statistických metod.

Pro první výzkumnou otázku **VO1, Jaké je zasahování pracovního života do osobního života sociálního pracovníka**, budeme ve výzkumu používat popisnou statistiku (průměr, směrodatnou odchylku, minimum, maximum), případně jiné rozšiřující metody.

Pro druhou výzkumnou otázku **VO2, Jaké je zasahování osobního života do pracovního života sociálního pracovníka**, budeme ve výzkumu používat popisnou statistiku (průměr, směrodatnou odchylku, minimum, maximum), případně jiné rozšiřující metody.

Pro třetí výzkumnou otázku **VO3, Do jaké míry dochází ke vzájemnému obohacení osobního a pracovního života sociálního pracovníka**, budeme ve výzkumu používat popisnou statistiku (průměr, směrodatnou odchylku, minimum, maximum), případně jiné rozšiřující metody.

5 VÝZKUMNÝ SOUBOR

V této kapitole se věnujeme popisu základního souboru jako celku, vzhledem k jeho charakteristice a zastoupení různými demografickými specifiky v něm.

5.1 Základní soubor

V tomto výzkumu základní soubor představují **všichni sociální pracovníci pracující na obecních úřadech v oblasti sociální práce,** na území České republiky.

V zákoně č. 106/2006 Sb., o sociálních službách vymezuje sociálního pracovníka jako osobu, která vykonává sociální šetření a zabezpečuje sociální agendy, včetně řešení sociálně právních problémů. Tyto služby vykonává v zařízeních poskytující sociální péči, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace. Dále také zajišťuje potřeby obyvatel obce a kraje, kdy koordinuje poskytování sociálních služeb. (zákon č. 108/2006 Sb.)

Bližší definování sociálního pracovníka, podle toho, jak pracuje zní, tak, že sociální pracovník pracuje s klienty, rodinami a za svůj případ považuje celou rodinu. Pracuje s přirozenými skupinami jako například party, místními komunitami, ale i s uměle vytvořenými jako například školní třída. Řídí činnost agentur, které poskytují sociální služby, nebo se v nich chová jako poradce a pomáhá v nich řešit jejich problémy. V neposlední řadě může působit jako expert při přípravě některých zákonů, nebo jako jejich oponent. (Matoušek, 2001, s. 13)

Výběrový soubor tvoří sociální pracovníci na obecních úřadech obcí s rozšířenou působností v tzv. obecní sociální práci (v případě hmotné nouze též na pověřených obecních úřadech), pracující ve vybraných krajích celého základního souboru. Statistická ročenka Ministerstva práce a sociálních věcí k datumu 31. 12. 2022, vydaná v roce 2023, uvádí tabulku s počtem pracovníků obecních úřadů v oblasti sociální práce. Celkový počet sociálních pracovníků vykonávající služby uvedené v § 34 zákona č. 108/2006 Sb., je **N = 1 347** osob. Sociální pracovníci jsou pak rozděleni do skupin, na základě územního působení v jednotlivých krajích. (© MPSV, 2022)

Získané data od respondentů jsme zanesli do tabulek. Po očištění dat od chybného, nebo neúplného vyplnění položky, jsme zjistili celkový počet zúčastněných respondentů ve

výzkumu, který činil 749 respondentů ze 750 odpovědí. Socio-demografická část dotazníku se skládala z následujících otázek:

Otázka 1 – Pohlaví respondentů

Z počtu 750 odpovědí, vyplnilo 749 respondentů tuto položku. Zjistili jsme, že nejvyšší zastoupení respondentů je ženského pohlaví, kterých bylo 684 (91,44 %). Zastoupení mužského pohlaví pak bylo celkem 64 (8,56 %) respondentů. Mimo tyto odpovědi, 1 (0,13 %) respondent odpověděl položkou jiné.

Tabulka 2 – Pohlaví respondentů

Pohlaví	Absolutní četnost (n)	Relativní četnost (%)
Žena	684	91,44
Muž	64	8,56
Jiné	1	0,13
Celkem	749	100

Otázka 2 – Věk respondentů

Věkové zastoupení respondentů jsme zjišťovali přímo v počtu letech. Z odpovědí, které respondenti zapisovali, jsme pro lepší přehled vytvořili 4 věkové kategorie, do kterých jsme respondenty na základě věku zasadili. Celkem odpovědělo na tuto položku 736 respondentů z počtu 750 odpovědí. Do první kategorie do 30 let spadá 63 (8,56 %) respondentů. V kategorii 31-40 let, bylo zařazeno 202 (27,45 %) respondentů. Do předposlední kategorie 41-50 let, spadá nevětší početní zastoupení respondentů, které činí 271 (36,82 %). Jako poslední je kategorie nad 50 let, do které spadá 200 respondentů (27,21 %).

Tabulka 3 – Věk respondentů

Věk	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
≤ 30	63	8,56
31–40	202	27,45
41-50	271	36,82
≥ 50	200	27,21

Celkem	736	100

Otázka 3 – Nejvyšší dosažené vzdělání Respondentů

V otázce rozložení respondentů, podle výše dosaženého vzdělání, jsme získali celkem 749 odpovědí ze 750 celkových. Pro tuto položku v dotazníku jsme měli 5 kategorií, kdy má úplné střední vzdělání s maturitou 31 (4,1 %) respondentů. Zastoupení vyššího odborného vzdělání, je 131 (17,5 %). Jako druhé nejčastější uváděli vysokoškolské bakalářské vzdělání 283 (37,8 %) respondentů. Vysokoškolské magisterské vzdělání uvedl nejvyšší počet respondentů, který činil 292 (39 %) osob. Poslední kategorii, do které spadali respondenti s vysokoškolským doktorským vzděláním, zastupoval počet 12 (1,6 %) osob.

Tabulka 4 – Vzdělání respondentů

Nejvyšší dosažené vzdělání	**Absolutní četnost**	**Relativní četnost (%)**
Úplné střední s maturitou	31	4,14
Vyšší odborné vzdělání	131	17,49
Vysokoškolské bakalářské vzdělání	283	37,78
Vysokoškolské magisterské vzdělání	292	38,99
Vysokoškolské doktorské vzdělání	12	1,60
Celkem	749	100

Otázka 4 – Délka praxe respondentů

V otázce délky praxe respondentů v oboru, jsme vytvořili 5 možných kategorií, kterých mohl respondent uvést. Počet respondentů byl 747 ze 750 odpovědí. Jednalo se o délku praxe do 1 roku, kdy do této kategorie spadá **21 (2,8 %)** osob. Do druhé kategorie délky praxe, 1 až 5 let, spadá **107 (14,3 %)** osob. Jako druhá nejvíce zastoupená kategorie v oblasti délky praxe, je doba 5 až 15 let, kdy je zastoupena **275 (36,8 %)** osobami. Nejvíce zastoupenou

kategorií je poté délka praxe s dobou 15 až 30 lety, která je zastoupena **277 (37,1 %)** osobami. Do poslední kategorie se řadí osoby s 30 a více lety, kterých je **67 (9 %)**.

Tabulka 5 – Délka praxe

Délka praxe	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Do 1 roku	21	2,81
1 až 5 let	107	14,32
5 až 15 let	275	36,81
15 až 30 let	277	37,08
30 a více let	67	8,97
Celkem	747	100

Otázka 5 – Aktuální rodinný stav

V této oblasti jsme zjišťovali, jaký je aktuální rodinný, nebo partnerský stav respondentů. Vytvořili jsme tak znovu **5 kategorií**, podle možných variant jejich aktuálního stavu. počet odpovědí byl 748 ze 750 získaných odpovědí. Jako první a nejvíce zastoupenou kategorií, kdy se jednalo o manželský stav, nebo registrované partnerství, byl počet respondentů **461 (61,6 %)**. Druhá byla kategorie, kdy stále byli v nějaké formě partnerství, nebo vztahu a zde se jednalo o **149 (19,9 %)** respondentů. Další kategorie byly ve stavu aktuálně bez partnera, nebo partnerky a jednalo se o stav: svobodný/á, kdy se jedná o **46 (6,1 %)** respondentů, rozvedený/a s počtem **84 (10,8 %)** a jako poslední kategorie je ovdovělý/á s celkovým počtem **11 (1,5 %)** respondentů.

Tabulka 6 – Rodinný stav respondentů

Aktuální rodinný stav/ partnerství	Absolutní četnost	Relativní četnost (%)
Ženatý/Vdaná/Registrované partnerství	461	61,38
V nesezdaném vztahu	149	19,84
Svobodný/á (aktuálně bez partnera/ky	46	6,13

Rozvedený/á (aktuálně bez partnera/ky)	84	11,19
Ovdovělý/á (aktuálně bez partnera/ky)	11	1,46
Celkem	748	100

Těmito demografickými údaji, jsme se snažili výzkum konstruovat tak, aby případně data, které jsme sesbírali, mohly být použity pro testování hypotéz. Pro ilustraci, například u pohlaví jsme zjistili velký nepoměr v zastoupení skupin, tudíž jsme se rozhodli vyhodnocovat data deskriptivní statistikou a hypotézy jsme nevytvářeli. Tudíž vyhodnocení tímto způsobem považujeme jako dostačující.

6 VÝSLEDKY VÝZKUMU

Cíl pro tuto kapitolu je vyhodnotit výsledky, kterých jsme ve výzkumu dosáhli dotazníkovým šetřením. Pro interpretaci výzkumu jsme rozdělili shromážděné výsledky tak, aby byly členěny do 3 částí. Část sociodemografická, která zjišťuje základní údaje o respondentech, druhou část dotazníku, která se zaměřuje na zjištění úrovně pracovně – životní rovnováhy podle otázek, které jsou členěny do 3 oblastí. Poslední část je věnována vyhodnocení hypotéz stanovených na základě výzkumných otázek. Oblasti, které se vyskytují v dotazníku, se vztahují přímo ke konkrétním výzkumným otázkám, tím způsobem, že rozpracovávají hlavní výzkumnou otázku dílčími výzkumnými otázkami.

Výsledky, které budeme popisovat a následně je interpretovat v diskuzi, se zaměřují na hlavní výzkumnou otázku. Díky této interpretaci se ji pak snažíme zodpovědět.

Hlavní výzkumná otázka, kterou jsme si stanovili je: **Jaká je rovnováha mezi pracovním a osobním životem sociálního pracovníka?**

Abychom byli schopni si odpovědět na hlavní výzkumnou otázku, kterou jsme si stanovili, musíme rozebrat naměřené hodnoty a odpovědět, na dílčí výzkumnou otázku, která se zabývá stanovenou první oblastí a nachází se v druhé části dotazníku, se vztahem pracovního života směrem k osobnímu životu, tedy oblast WIPL.

Dílčí výzkumná otázka č. 1: Jaké je zasahování pracovního života do osobního života sociálního pracovníka?

Tabulka 7 – Výsledky oblasti WIPL

Souhrn oblasti WIPL				
N platných	**M**	**SD**	**Min**	**Max**
750	21,49	9,94	7	49

Z vytvořené tabulky nám vyplývá, že úroveň pracovně – životní rovnováhy dosahuje průměrné hodnoty M = 21,49 (SD = 9,94) z celkového bodového skóre, které bylo pro tuto oblast stanoveno v rozmezí 7-49 bodů (N = 750). Zároveň lze pozorovat, že v této oblasti byly naměřeny všechny možné hodnoty pro výsledné skóre, přičemž minimum dosažených bodů činilo 7 a maximum 49.

Oblast WIPL, která se zabývá zasahováním práce do osobního života, je zkoumána prostřednictvím otázek č. 1–7. Tyto otázky hodnotí, jak práce ovlivňuje osobní život a měří úroveň pracovně-životní rovnováhy z pohledu zaměstnání.

Respondenti měli za úkol v této oblasti označovat hodnoty na 7 bodové škále v 7 otázkách. Problematika v jiných výzkumech, byla pozorována v otázce č. 7, kdy byla pro svůj reverzní charakter z výzkumu vyřazována. V našem výzkumu jsme však tuto otázku nevyřazovali a převedli jsme její skórování opačným způsobem, tak abychom ji mohli integrovat a vyhodnotit spolu s ostatními otázkami.

Tabulka 8 – Výsledky oblasti WIPL individuálně

Oblast WIPL podle hodnot průměrného skóre			
Čísla otázek	**N platných**	**M**	**SD**
7.	750	4,14	1,86
6.		3,03	1,79
3.		3,01	1,69
1.		2,92	1,63
5.		2,90	1,64
2.		2,77	1,57
4.		2,72	1,61

Pro oblast WIPL jsme vytvořili také tabulku se souhrnným seřazením, které je řazeno podle dosaženého nevyššího průměrného skóre v příslušné položce, přeneseně otázce, v této oblasti zabývající se zasahováním práce do osobního života.

Z tabulky tak vyplývá, že nejlépe hodnocenou otázkou byla otázka č. 7: **„Jsem spokojený/á s množstvím času, který mám pro osobní činnosti a aktivity“**. U této položky dosáhl průměr M = 4,14 a (SD = 1,86). Druhá v pořadí, je položka č. 6: **„Bojuji se skloubením práce s osobním životem“** s průměrem M = 3,03 a (SD = 1,79). Třetí v pořadí byla položka č. 3: **„Kvůli práci zanedbávám své osobní potřeby“** u které dosáhl průměr M = 3,01 a (SD = 1,69). Jako čtvrtá, se umístila položka č. 1: **„Můj osobní život strádá kvůli mé práci“** pro kterou byl stanoven průměr M = 2,92 a (SD = 1,63). Následovala otázka č. 5: **„Kvůli práci promeškávám osobní činnosti a aktivity“**, umístěna jako pátá v pořadí, pro kterou

činí průměr M = 2, 90 a (SD = 1,64). Jako předposlední otázka je otázka č. 2: **„Moje práce mi komplikuje osobní život“**, pro kterou byl stanoven průměr M = 2,77 a (SD = 1,57). Jako poslední otázka, která má nejnižší bodový skór M = 2, 72 a (SD = 1,61), byla stanovena otázka č. 4: „**Kvůli práci odsouvám svůj osobní život do pozadí“**, což můžeme interpretovat tím způsobem, že v této otázce jsou respondenti vzhledem k nízké hodnotě průměru nejvíce spokojeni se svou úrovní rovnováhy.

Shrnutí 1. dílčí výzkumné otázky:

Z analýzy v oblasti WIPL (zasahování práce do života) nám vzhledem k výsledkům, které jsou v dobré hladině, vyšla interpretace, která zní, že respondenti **nepociťují, že by jim práce významně zasahovala do osobního života**.

Dílčí výzkumná otázka č. 2: **Jaký je vliv osobního života na pracovní život sociálního pracovníka?**

Tabulka 9 – Výsledky oblasti PLIW

Souhrn oblasti PLIW				
N platných	**M**	**SD**	**Min**	**Max**
750	8,15	4,07	4	28

Pokračujeme v oblasti PLIW (zasahování osobního života do práce), kde se snažíme odpovědět na hlavní výzkumnou otázku druhou dílčí výzkumnou otázku, kterou jsme si stanovili. Tato otázka se zabývá druhou definovanou oblastí a nachází se v druhé části dotazníku, která se týká vztahu mezi pracovním a osobním životem.

Z vytvořené tabulky nám vyplývá, že úroveň pracovně-životní rovnováhy dosahuje průměrné hodnoty M = 8,15 (SD = 4,07) z celkového bodového skóre, které bylo stanoveno v rozmezí 4–28 bodů (N = 750). Zároveň můžeme konstatovat, že v této oblasti byly naměřeny všechny možné hodnoty pro výsledné skóre, přičemž minimum dosažených bodů činilo 4 a maximum bylo 28.

S touto oblastí souvisejí otázky č. 8–11, které zjišťují míru rovnováhy mezi pracovním a osobním životem. Oblast PLIW hodnotí, jakým způsobem se osobní život promítá do pracovní sféry a měří tak pracovně-životní rovnováhu směrem, který vychází ze strany

osobního života respondentů. Respondenti měli za úkol v této oblasti označovat hodnoty na 7 bodové škále ve 4 položkách dotazníku.

Tabulka 10 – Výsledky oblasti PLIW individuálně

Oblast PLIW podle hodnot průměrného skóre			
Čísla otázek	**N platných**	**M**	**SD**
9.	750	2,45	1,41
8.		2,00	1,34
11.		1,95	1,23
10.		1,74	1,07

Pro oblast PLIW jsme také vytvořili tabulku se souhrnným seřazením, které je řazeno podle dosaženého nevyššího průměrného skóre v příslušné položce, přeneseně otázce, v této oblasti zabývající se zasahováním práce do osobního života.

Z tabulky tak vyplývá, že nejlépe hodnocenou otázkou byla položka č. 9: **„Jsem příliš unavený/á na to, abych byl/a v práci efektivní“**. U této položky dosáhl průměr M = 2,45 a (SD = 1,41). Druhou položkou v pořadí se stala otázka č. 8**: „Osobní život mi ubírá energii pro práci“**. Tato položka nabyla hodnot s průměrem M = 2,00 a (SD = 1,34). Třetí otázka v pořadí je položka č. 11: **„Kvůli osobním záležitostem se mi těžko pracuje“**. Hodnoty, které získala, jsou průměr M = 1,95 a (SD = 1,23). Poslední položkou v pořadí je otázka č. 10: **„Moje práce strádá kvůli mému osobnímu životu“**, která má průměr M = 1,74 a (SD = 1,07).

Shrnutí 2. dílčí výzkumné otázky:

Z analýzy v oblasti PLIW (zasahování osobního života do pracovního života) nám vzhledem k výsledkům, které jsou v také v přijatelné hladině, vyšla interpretace, která zní, že respondenti **nepociťují, že by jim osobní život významně zasahoval do pracovního života.**

Dílčí výzkumná otázka č. 3: Do jaké míry dochází ke vzájemnému obohacení osobního a pracovního života sociálního pracovníka?

Tabulka 11 – Výsledky oblasti WPLE

Souhrn oblasti WPLE				
N platných	**M**	**SD**	**Min**	**Max**
750	17,63	4,48	4	28

Poslední oblastí v dotazníku je oblast WPLE (obohacení mezi prací a osobním životem), kdy se snažíme odpovědět na hlavní výzkumnou otázku třetí dílčí výzkumnou otázku, kterou jsme si stanovili. Tato otázka se zabývá třetí definovanou oblastí a nachází se v druhé části dotazníku, která se týká úrovní obohacení mezi prací a osobním životem. Důležité je zmínit její obrácené hodnocení, které vyplývá z charakteristik položek, které znamenají, že čím vyššího skóru dosáhne respondent, tím lepší je úroveň pracovně – životní rovnováhy.

Z vytvořené tabulky nám vyplývá, že úroveň pracovně-životní rovnováhy dosahuje průměrné hodnoty M = 17,63 (SD = 4,48) z celkového bodového skóre, které bylo stanoveno v rozmezí 4–28 bodů (N = 750). Zároveň můžeme konstatovat, že v této oblasti byly naměřeny všechny možné hodnoty pro výsledné skóre, přičemž minimum dosažených bodů činilo 4 a maximum bylo 28.

Tabulka 12 – Výsledky oblasti WPLE individuálně

Oblast WPLE podle hodnot průměrného skóre			
Čísla otázek	**N platných**	**M**	**SD**
14.	750	5,28	1,50
12.		5,15	1,57
15.		3,75	1,60
13.		3,45	1,57

Pro oblast WPLE jsme vytvořili tabulku s celkovým uspořádáním, které je řazeno podle nejvyššího průměrného skóre dosaženého v příslušné položce, tedy otázce, která se v této oblasti zabývá zasahováním práce do osobního života.

Z tabulky tak vyplývá, že nejlépe hodnocenou otázkou byla položka č. 14: **„Díky mému osobnímu životu mám v práci lepší náladu“**. U této položky dosáhl průměr M = 5,28 a

(SD = 1,50). Druhou položkou v pořadí se stala otázka č. 12**: „Osobní život mi dodává energii pro práci“**. Tato položka nabyla hodnot s průměrem M = 5,15 a (SD = 1,57). Třetí otázka v pořadí je položka č. 15: **„Díky mojí práci mám lepší náladu“**. Hodnoty, které získala, jsou průměr M = 3,75 a (SD = 1,60). Poslední položkou v pořadí je otázka č. 14: **„Práce mi dodává energii pro vykonávání osobních činností a aktivit“**, která má průměr M = 3,45 a (SD = 1,57).

Shrnutí 3. dílčí výzkumné otázky:

Z analýzy v oblasti WPLE (vzájemné obohacení pracovního života a osobního života) nám vzhledem k výsledkům, které jsou jako v předchozích oblastech poměrně dobrá, vyšla interpretace, která zní, že respondenti **pociťují, že pracovní a osobní život, se do určité míry navzájem obohacují.**

Nyní se budeme snažit **shrnout výsledky** výzkumného šetření z provedené analýzy dat a zhodnotit je v interpretaci, která by nám měla poskytnout odpovědi na naše stanovené výzkumné cíle.

Hlavní výzkumný cíl této diplomové práce byl zjistit, jaká je pracovní a životní rovnováha (osobní) u sociálních pracovníků, kteří pracují na obecních úřadech obcí s rozšířenou působností v tzv. obecní sociální práci čili typicky na Městských úřadech II. stupně.

Prací jsme se zaměřili na náročnost vykonávaného povolání, které se pojí charakteristikami, které mohou vést k vyšší míře stresu a nepohodlí s ním spojených v oblasti práce a omezení časového rámce pro sebeobsluhu a vlastní aktivity spojenou s náchylností k zvýšené úrovni nerovnováhy, jak dokazuje například studie od autora Nicotera, et al. (2023), která tuto myšlenku spolu s dalšími autory potvrzuje.

Pro měření rovnováhy v oblastech, které jsme v analýze použili jsme reliabilitu dotazníku ověřovali v porovnání s jinými studiemi, které se tímto zabývali a zjistili jsme že v Haymanově studii (N = 61) byla reliabilita jednotlivých oblastí, vyjádřená koeficientem Cronbachova alfa, kdy odpovídala hodnotám 0,93 pro škálu WIPL, 0,85 pro škálu PLIW a 0,69 pro škálu WPLE. (Hayman, 2005). Podobné výsledky měla také studie od autorky Suzanne Smeltzerové (N = 554) koeficient Cronbachova alfa odpovídal hodnotě 0,92 pro škálu WIPL, 0,82 pro škálu PLIW a 0,66 pro škálu WPLE, přičemž celková reliabilita této metody odpovídala hodnotě 0,89 (Smeltzer et al., 2016). Další autoři, kteří provedli testování tohoto dotazníku, přeložili dotazník do arabštiny, použili jej v Saudské Arábii, z čehož

můžeme usuzovat, že není kulturně zatížen, kdy následně uvádí hodnoty koeficientu Cronbachova alfa 0,9 pro škálu WIPL, 0,9 pro škálu PLIW a 0,8 pro škálu WPLE (Las Heras et al., 2017).

Nutno podotknout, že autoři v těchto studiích používali rozdělení oblastí po 5 položkách. My jsme se v tomto výzkumu řídili jiným rozdělením, které vycházelo z komparativní studie od autora Subooh (2018, s. 89-90), kdy položky pro jednotlivé oblasti rozdělil tak jako jsme je popsali v kapitole výzkumného nástroje, a to z důvodů, kdy toto rozdělení lépe charakterizovalo jednotlivé oblasti.

Jak jsme již zmiňovali, oblasti pracovně – životní rovnováhy, kterými jsme se zabývali mají rozlišný poměr počtu položek v dotazníku. Bylo tak nutné vyhodnocovat každou oblast zvlášť a nešlo vytvořit souhrnnou analýzu výsledků, dle našeho pojetí výzkumu.

Pro oblast WIPL (zasahování osobního života do práce), můžeme konstatovat, že pokud průměrné skóre dosáhlo hodnoty M = 21,49 (SD = 9,44), tak respondenti dosahují poměrně dobrého skóre, tedy dobré úrovně rovnováhy v této oblasti. Tento výsledek je totiž blíže ke spodním hodnotám na skórovací stupnici (7–49 bodů), což naznačuje, že úroveň, pokud bychom ji porovnávali ve vztahu ke střední hodnotě, která by nabyla hodnoty Me = 28 a je tedy hodnocena způsobem, který znamená čím nižší skóre, tím vyšší rovnováha, tak je umístěna v dobré hladině.

Pro oblast PLIW (zasahování osobního života do práce), že pokud průměrné skóre dosáhlo hodnoty M = 8,15 (SD = 4,07), tak respondenti také dosahují dobré úrovně rovnováhy v této oblasti. V porovnání se střední hodnotou stupnice, která pro tuto oblast činí hodnot Me = 16,5, kdy v tomto případě považujeme za střední hodnotu průměr dvou středních čísel, protože počet hodnot je sudý, se úroveň rovnováhy umístila pod střední hodnotou, tudíž ji interpretujeme jako dobrou rovnováhu.

Pro vyhodnocení úrovně rovnováhy v oblasti, můžeme konstatovat, že pokud pro oblast WPLE (obohacení mezi prací a osobním životem), dosáhlo skóre M = 17,63 (SD = 4,48), můžeme také vyhodnotit jejich úroveň pracovně – životní rovnováhy jako dobrou úroveň. Toto tvrzení znovu opodstatňuje porovnání se středními hodnotami, která pro tuto oblast činí hodnot Me = 16,5, tudíž výsledek se nachází nad průměrem a můžeme konstatovat, že zde, jako v ostatních oblastech není úroveň rovnováhy špatná.

7 DISKUZE

V této kapitole se budeme snažit porovnat výsledky s jinými podobnými výzkumy a provést jejich zhodnocení. Jak jsme již zjistili v kapitole, kde jsme se zabývali výsledky výzkumu a jejich interpretací, úroveň – pracovně životní rovnováhy je dobrá a sociální pracovníci na městských úřadech tak nevykazují špatnou hladinu této úrovně.

V tomto výzkumu jsem se zaměřil na problematiku pracovně – životní rovnováhy, protože je ve společnosti často skloňována rychlá doba a společenský vývoj, které jsou vnímány faktor, který má potenciálně možnost negativního vlivu na tuto rovnováhu. Tyto argumenty naznačují, že zrychlená doba může vést k obtížím v dosahování a udržování harmonie mezi prací a osobním životem a může pak ovlivnit jedincovu spokojenost s životem jako celek. (Subooh, 2018).

Charakter sociální práce klade na osobu pracovníka značné nároky, což se odráží i v oblasti zachování pracovně životní rovnováhy. V literatuře od autora Musila et al. (2019) je zdůrazněn význam tématu zvládání pracovních obtíží mezi sociálními pracovníky a ukázal, že někteří z nich zvažují změnu povolání v důsledku této náročnosti. Tato skutečnost doplňuje naše chápání o důležitosti pracovně životní rovnováhy, zvláště v profesích s vysokým nárokem na psychickou i fyzickou odolnost, jako je sociální práce.

Studie od autora Nicotera et al. (2023) dále potvrzuje náročnost vykonávaného povolání sociálních pracovníků. Jejich výzkum se zaměřuje na charakteristiky práce, které mohou vést k vyšší míře stresu a nepohodlí spojeného s prací, a na omezení časových možností pro osobní péči a rekreační aktivity. Tento kontext ukazuje na důležitost porozumění a řízení pracovně životní rovnováhy, aby se minimalizovaly negativní dopady náročnosti profesionálního prostředí na zdraví a pohodu pracovníků.

Pokud tedy shrneme tyto tvrzení, o náročnosti povolání, jejich požadavcích, v kontextu očekávaných rolí, můžeme usuzovat že by právě tato pracovně životní – rovnováha mohla dosahovat nízké úrovně, vzhledem k četnosti aspektů, které je potřeba skloubit. Náš výzkum však zjistil v kontextu sociálních pracovníků, poměrně dobrou úroveň rovnováhy v oblastech, kterými jsme se zabývali. Což může působit překvapivě.

Porovnáme-li totiž například zjištění, podle autorky Valentové (2004), kdy jsou například skandinávské země, ty, které jsou charakterizovány otevřeným a flexibilním trhem práce a podporou státu pro externalizaci domácích povinností, tak se tento model se jeví jako nejvýhodnější pro dosažení rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem. Tudíž by měli

dosahovat vysoké pracovně – životní rovnováhy. Oproti tomu se staví Česká republika, která se potýká s problémy jako nízká porodnost, nedostatečná podpora rodin s dětmi a nedostatečná dostupnost formální péče o děti. Což by mělo vést právě k obtížím při dosahování rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem pro právě sociální pracovníky, potažmo ženy, vzhledem k poměrovému zastoupení v této profesi. Naše zjištění však tomuto argumentu odporuje.

Dalším ukazatelem, který může vnášet rozpor ve spojitosti s vysokou mírou rovnováhy, může být například studie autorů Kamnev, Mikhailova a Shilina (2024), kteří srovnávají zahraniční studie, které se zabývají syndromem vyhoření a problematikou profesního stresu u sociálních pracovníků, kdy těchto faktorů, co zapříčiňují zmiňované v posledních letech přibývalo v souvislosti například s pandemií COVID-19, sociálními konflikty ve společnosti různými katastrofami, které globálně ovlivňovali tuto oblast. Získanou analýzou pak v zahraničních zemích potvrdili v porovnání s jinými srovnatelnými pracovními skupinami, že sociální pracovníci dosahují vyšší míry stresu a v důsledku toho vyšší míry vyhoření, z čehož bychom mohli usuzovat, že tato skutečnost se promítne do našeho konceptu pracovně – životní rovnováhy, kdy jsme tedy očekávali její nízkou míru, nebo úroveň, která by byla těmito skutečnostmi ovlivněna.

Z uvedených důvodů tak můžeme konstatovat, že jsme zjistili dobrou úroveň pracovně – životní rovnováhy u sociálních pracovníků, která vykazuje pozitivní hodnoty, které nejsou při porovnání s jinými studiemi a také srovnáním s podobnými tématy, kdy se jedná například o syndrom vyhoření, který by logicky při zvýšené míře mohl poukazovat na nerovnováhu, příliš obvyklé, vzhledem k výsledkům od jiných autorů. Vzhledem ke komplexnosti pojetí tohoto tématu, se tak můžeme domnívat, že tuto míru rovnováhy ovlivňují faktory, které jsme v tomto výzkumu nezjišťovali, a tudíž jsme je zde nemohli zohlednit.

Těmito faktory mohou být oblasti které jsme zohlednili v teoretické části, kdy například studie autora Ratcliffa (2024), potvrzuje ve výsledcích výzkumu že k dosahování dobré sebepéče, nízké míry únavy jak emoční, tak psychické, potažmo situacích ovlivňujících konstrukt pracovně – životní rovnováhy má význam využívání zmíněných nástrojů. Toto tvrzení pak můžeme přeneseně interpretovat jako zjištění, že ačkoli nevíme, kterými nástroji, náš výzkumný soubor respondentů v některé oblasti dosahuje lepší úrovně než v jiných studiích, což může mít právě onen pozitivní vliv na úroveň.

Měli bychom také brát v potaz, že v rámci dotazníkového šetření, například podle autora Furr (2021) mohou být odpovědi zkreslovány v důsledku odpovídání respondentů, podle toho, jak si myslí že odpovědi jsou sociálně žádoucí. Tedy nemusí naprosto reflektovat například jejich opravdovou míru pociťované spokojenosti v určité oblasti. Vzhledem k našemu výzkumu by to mohlo znamenat, že pokud respondenti dosahují v součtu oblastí dobré míry pracovně – životní rovnováhy, avšak pokud tato úroveň může být interpretována jako úroveň blízko středním hodnotám, mohlo by toto zkreslení znamenat, že se propíše do výsledků a znamenalo by například převrácení do negativní, nízké míry rovnováhy. Avšak nemyslíme si, že by tento druh zkreslení významně ovlivňoval náš výzkum, vzhledem k širší interpretaci Likertovy škály, kdy místo 5 bodové jsme použili 7 bodovou, pro přesnější měření. Také vzhledem ke vyššímu počtu respondentů,750, které jsme získali, může být toto zkreslení potlačeno.

ZÁVĚR

V této diplomové práci jsme se snažili nejprve objasnit, charakterizovat profesi sociálního pracovníka, kdy jsme poukazovali na aspekty, které musí jako odborník splňovat a poukazovali jsme na jeho povinnosti, a náležitosti, které je nutno dodržovat, aby mohl toto povolání vykonávat.

Chtěli jsme se na tyto charakteristiky zaměřit a dát je do kontextu s náročností vykonávané profese, kdy v teoretické části jsme poukazovali právě na požadavky v rámci paradigmat sociální práce, definovali jsme jeho očekávané sociální role, ilustrovali cílové skupiny, se kterými sociální pracovník na obecních úřadech s rozšířenou působností pracuje a snažili se tak poukázat na to, že v době, která je charakterizována rychlými změnami, ekonomickou nejistotou a narůstajícím tlakem na pracovníky ve veřejné správě, je stále naléhavější zkoumat a porozumět pracovně-životní rovnováze sociálních pracovníků, zejména těch, kteří působí na obecních úřadech. Jejich role není jen odborně náročná, ale často zahrnuje i emocionálně náročné situace a neustálý tlak na poskytování kvalitní péče a podpory lidem v obtížné životní situaci.

Závěr této práce nám ukazuje, že problematika pracovně-životní rovnováhy sociálních pracovníků na obecních úřadech je komplexní a multidimenzionální.

Naše výzkumné šetření, zaměřené na pracovní a životní rovnováhu sociálních pracovníků na obecních úřadech obcí s rozšířenou působností, nám poskytlo zajímavé poznatky. Hlavním výzkumný cíl, kterým jsme si stanovili zjistit, jaká je pracovně – životní rovnováha sociálních pracovníků, který jsme dále členili dle jednotlivých oblastí ve výzkumném nástroji.

Tento výzkumný cíl nám poté poskytl odpovědi a zjistili jsme tedy že sociální pracovníci dosahují dobré úrovně. Zároveň jsme ji mohli v diskuzi porovnat s jinými výzkumy, kdy respondenti dosahovali nižší rovnováhy a byl u nich častější výskyt rizik spojených s nerovnováhou.

V rámci limit studie, jsme si vědomi, že výzkumný nástroj, který jsme si vybrali, byl vzhledem k nevyváženosti poměru položek v jeho oblastech, mohl zkoumat jednu oblast více na úkor jiných. Avšak myslíme si že tento standardizovaný dotazník a jeho ověřená reliabilita, je dostačující pro náš výzkum. V oblasti statistických metod jsme použili popisnou statistiku, kterou jsme mohli například o testování hypotéz, stanovených na základě demografických údajů, na základě získaných údajů jako je například pohlaví, kde

převažovalo ženské pohlaví, kde by byl vzorek mužů v poměru k ženám málo zastoupen, rozhodli jsme se pouze pro popisnou statistiku.

Jako předmět dalšího výzkumu, vidíme možnost dalšího zkoumání, například ve spojení dalších výzkumných nástrojů, jako jsou dotazníky o spokojenosti v zaměstnání, nebo dotazník pro zjištění rizika ohrožení syndromem vyhoření. tyto kombinace, by pak mohli poskytnout komplexnější a hlubší obraz o této rovnováze.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ADAMS, Robert; DOMINELLI, Lena a PAYNE, Malcolm, 2009. *Social work : themes, issues and critical debates*. Third edition. Palgrave Macmillan. ISBN 978-0-230-21865-9.

AGHA, k., AZMI, f. t. & KHAN, s. a. 2017. Work-Life Balance: Scale Development and Validation. In: Heras, M. L., Chinchilla, N. & Grau, M. (eds). The Work-Family Balance in Light of Globalization and Technology (pp. 109-130). Cambridge Scholars Publishing

APAS - AKADEMIE OSOBNÍHO ROZVOJE, 2023. *Metody psychohygieny*. Online. Dostupné z: https://apas.cz/slovnicek-pojmu/metody-psychohygieny/. [cit. 2024-03-11].

ARROLL, Meg, 2024. *Malá traumata: překonejte emoční bariéry a žijte život, jaký si zasloužíte*. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-5011-3.

ARMSTRONG, Michael a TAYLOR, Stephen, 2015. *Řízení lidských zdrojů Moderní pojetí a postupy - 13. vydání*. Online. Grada. ISBN 978-80-247-9883-7. Dostupné z: https://www.bookport.cz/e-kniha/rizeni-lidskych-zdroju-1707346/. [cit. 2024-03-06].

BEDRNOVÁ, Eva a PAUKNEROVÁ, Daniela, 2015. *Management osobního rozvoje: duševní hygiena, sebeřízení, efektivní životní styl*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-381-6.

BEGUM, Vazeerjan; ANWER ARSHI, Tahseen; SAID ARMAN, Abdelfatah; SALEEM BUTT, Atif a LATHEEF, Surjith, 2024. A study on work-family life imbalance among women administrators in UAE higher education institutions. Online. *Heliyon*. Roč. 10, č. 6. ISSN 24058440. Dostupné z: https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e28286. [cit. 2024-04-16].

BÉREŠ, Marián, 2013. *Kouč vlastního života: cesta ke spokojenému životu*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4689-0.

BISCHOF, Anita a BISCHOF, Klaus, 2003. *Aktivní sebeřízení: jak získat kontrolu nad svým časem a prací*. Praha: Grada. ISBN 80-247-0647-4.

BLAHUTKOVÁ, Marie, 2008. *Zvedni se a běž*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-4790-7.

BRNULA, Peter, 2013. *Sociálna práca : dejiny, teórie a metódy*. 2. vyd. Bratislava : Iris. ISBN 978-80-89238-77-4.

CARNEGIE, Dale, 2023. *Jak překonat starosti a stres*. Praha: Práh. ISBN 978-80-7252-846-2.

ČESKO, 2006. Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108.

ČESKO, 2007. Zákon č. 362/2007 Sb., Zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony. In: *Sbírka zákonů České republiky*. Dostupné také z: https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2007-362.

FISHER, Gwenith G.; BULGER, Carrie A. a SMITH, Carlla S., 2009. Beyond work and family: A measure of work/nonwork interference and enhancement. Online. *Journal of Occupational Health Psychology*. Roč. 14, č. 4, s. 441-456. ISSN 1939-1307. Dostupné z: https://doi.org/10.1037/a0016737. [cit. 2024-04-16].

FOUCHÉ, Christa a MARTINDALE, Kathy, 2011. Work–Life Balance: Practitioner Well-Being in the Social Work Education Curriculum. Online. *Social Work Education*. Vol. 30, no. 6, s. 675-685. ISSN 0261-5479. Dostupné z: https://doi.org/10.1080/02615479.2011.586566. [cit. 2023-10-30].

FURR, Richard Michael, 2021. *Psychometrics*. 4 Revised edition. United States: SAGE Publications. ISBN 9781071824078.

Global Definition of the Social Work Profession, © 2024. Online. In: INTERNATIONAL FEDERATION OF SOCIAL WORKERS. Dostupné z: https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/. [cit. 2024-03-14].

GULOVÁ, Lenka, 2011. *Sociální práce: pro pedagogické obory*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3379-1

HAYMAN, Jeremy R., 2009. Flexible work arrangements: exploring the linkages between perceived usability of flexible work schedules and work/life balance. Online. Vol. 12, no. 3, s. 327-338. ISSN 1366-8803. Dostupné z: https://doi.org/10.1080/13668800902966331. [cit. 2024-02-29].

HAYMAN, Jeremy, 2005. *Psychometric Assessment of an Instrument Designed to Measure Work Life Balance*. Online. In: CURTIN UNIVERSITY. Espace - Curtin´s institutional repository. Dostupné z: http://hdl.handle.net/20.500.11937/46385. [cit. 2024-04-16].

HOBZOVÁ, Dana, 2020. *ALTERNATIVNÍ PRACOVNÍ ÚVAZKY – BENEFIT JAK PRO ZAMĚSTNANCE, TAK PRO ZAMĚSTNAVATELE*. Online. Roč. 2020, č. 1. Dostupné z: ČSSZ, https://www.cssz.cz/web/cz/-/casopis-narodni-pojisteni-c-1-2020. [cit. 2024-03-05].

HOMFRAY, Šárka; SKALKOVÁ, Jana a ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára, 2022. *Nástroje slaďování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Online. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-3341-3. [cit. 2024-03-07].

HORVÁTHOVÁ, Petra; BLÁHA, Jiří a ČOPÍKOVÁ, Andrea, 2016. *Řízení lidských zdrojů: nové trendy*. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-430-1.

HUBER, Johannes; BANKHOFER, Hademar a HEWSON, Elisabeth, 2009. *30 způsobů jak se zbavit stresu*. Psychologie pro každého. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-2486-7.

International Standard Classification of Education, 2012. UNESCO Institute for Statistics. ©UNESCO-UIS 2012. ISBN 978-92-9189-123-8.

JOCHMANOVÁ, Leona a KIMPLOVÁ, Tereza, 2022. *Psychologie zdraví Biologické, psychosociální, digitální a spirituální aspekty*. Online. Grada. ISBN 978-80-271-2569-8. Dostupné z: https://www.bookport.cz/e-kniha/psychologie-zdravi-1689059/. [cit. 2024-02-20].

JUNOVÁ, Blanka, 2012. *Čas pro změnu: k rovnováze práce a soukromí*. Online. Česko: Práce na dálku. Dostupné z: https://docplayer.cz/180704-Cas-pro-zmenu-k-rovnovaze-prace-a-soukromi.html. [cit. 2024-03-06].

KAMNEV, A.N.; MIKHAILOVA, T.A. a SHILINA, I.B., 2024. Emotional Burnout and Stress in Social Workers. Online. *Journal of Modern Foreign Psychology*. 2024-02-01, roč. 12, č. 4, s. 145-156. ISSN 2304-4977. Dostupné z: https://doi.org/10.17759/jmfp.2023120413. [cit. 2024-04-15].

KOTÍKOVÁ, Jaromíra; KYZLINKOVÁ, Renáta; VÁŇOVÁ, Jana; VEVERKOVÁ, Soňa a VYCHOVÁ, Helena, 2019. *Flexibilní formy práce - sdílené pracovní místo v ČR a vybraných evropských zemích*. Praha: VÚPSV. ISBN 978-80-7416-348-7.

KOUBEK, Josef, 2015. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-807-2612-888.

Kvalita života a rovnosť príležitostí - z aspektu vzdelávania dospelých a sociálnej práce, 2005. Prešov: Filozofická fakulta Prešovskej univerzity v Prešove. ISBN 80-8068-425-1.

LAS HERAS, Mireia; CHINCHILLA, Nuria a GRAU, Marc (ed.), 2017. *The Work-Family Balance in Light of Globalization and Technology*. 1. Cambridge Scholars Publishing. ISBN 978-1-4438-7337-6.

LEVICKÁ, Jana, 2002. *Teoretické aspekty sociálnej práce*. Trnavská univerzita. ISBN 80-89074-39-1.

LÜTZÉN, Kim; BLOM, Tammy; EWALDS-KVIST, Béatrice a WINCH, Sarah, 2010. Moral stress, moral climate and moral sensitivity among psychiatric professionals. Online. *Nursing Ethics*. Vol. 17, no. 2, s. 213-224. ISSN 0969-7330. Dostupné z: https://doi.org/10.1177/0969733009351951. [cit. 2024-02-29].

MATOUŠEK, Oldřich, 2001. *Základy sociální práce*. Praha: Portál. ISBN 8071784737.

MITCHELL, Eva; HAMPLOVÁ, Dana; KLÍMOVÁ CHALOUPKOVÁ, Jana a KOTÝNKOVÁ, Magdalena, 2012. *Kdo se (po)stará?: dítě mezi rodinou, státem a trhem*. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky. ISBN 978-80-7330-216-0.

MLČÁK, Zdeněk, 2005. *Profesní kompetence sociálních pracovníků a jejich hodnocení klienty*. Ostrava : Ostravská univerzita, Filozofická fakulta. ISBN 80-7368-129-3.

MLEZIVOVÁ, Iveta, 2018. *Využívání flexibilních forem práce a pracovní doba z pohledu ekonomicky aktivní populace v ČR*. Online. In: Bozp.info. Dostupné z: https://www.bozpinfo.cz/josra/vyuzivani-flexibilnich-forem-prace-pracovni-doba-z-pohledu-ekonomicky-aktivni-populace-v-cr#_ftn1. [cit. 2024-03-06].

Odborný časopis Sociální služby, 2020. Roč. 22, č. 2. Tábor. ISSN 1803-7348.

PAULÍK, Karel, 2017. *Psychologie lidské odolnosti*. 2., přepracované a doplněné vydání. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-5646-2.

Pravidla spánkové hygieny za časů COVID-19, 2022. Online. In: NUDZ. Národní ústav duševního zdraví. Dostupné z: https://old.nudz.cz/files/pdf/pravidla-spankove-hygieny-za-casu-covid.pdf. [cit. 2024-03-12].

Profesní způsobilost a vzdělávání v sociální práci, 2021. Online. Karolinum. ISBN 978-80-246-4904-7. Dostupné z: https://www.bookport.cz/e-kniha/profesni-zpusobilost-a-vzdelavani-v-socialni-praci-1660352/. [cit. 2024-02-13].

PRŮCHA, Jan a VETEŠKA, Jaroslav, 2012. *Andragogický slovník*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3960-1.

PUGNEROVÁ, Michaela, 2022. *Psychologie Pro studenty pedagogických oborů*. Online. Grada. ISBN 978-80-271-0532-8. Dostupné z: https://www.bookport.cz/e-kniha/psychologie-1689183/. [cit. 2024-02-20].

RATCLIFF, Michelle, 2024. Social Workers, Burnout, and Self-Care. Online. *Delaware Journal of Public Health*. Vol. 10, no. 1, s. 26-29. ISSN 2639-6378. Dostupné z: https://doi.org/10.32481/djph.2024.03.05. [cit. 2024-04-15].

RYDVALOVÁ, Renata a JUNOVÁ, Blanka, 2011. *Jak sladit práci a rodinu: ...a nezapomenout na sebe*. Online. Psychologie pro každého. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-7382-7. [cit. 2024-03-06].

SMELTZER, Suzanne C.; CANTRELL, Mary Ann; SHARTS-HOPKO, Nancy C. a HEVERLY, Mary Ann, 2016. Work–Life Balance: Need for Validation of Psychometric Properties of Instruments. Online. *Journal of Nursing Measurement*. Vol. 24, no. 1, s. 3-4. ISSN 1061-3749. Dostupné z: https://doi.org/10.1891/1061-3749.24.1.3. [cit. 2024-02-29].

Sociálna práca v praxi (najčastejšie problémy praktickej sociálnej práce), 2016. Bratislava: Iris. ISBN 978-80-89726-58-5.

Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2021, 2022. Online. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/975025/Statisticka_rocenka_z_oblasti_prace_a_socialnich_veci_2021+%282%29.pdf/5fe30df9-423b-9fa2-a5da-24e41ac3eb9a. [cit. 2024-04-16]

Standardizovaný záznam sociálního pracovníka: Uživatelská příručka, © 2016. Online. In: Ministerstvo práce a sociálních věcí. OKsystem. [cit. 2024-04-16].

ŠVAMBERK ŠAUEROVÁ, Markéta, [2024]. *Metodický list: Nabídka relaxačních technik*. Online. In: © ČESKÁ TELEVIZE. ČT edu - Česká Televize. Dostupné z: https://edu.ceskatelevize.cz/pracovni-list/spankova-hygiena/relax.docx. [cit. 2024-03-12].¨

ŠVAMBERK ŠAUEROVÁ, Markéta; ŠPAČKOVÁ, Klára a NECHLEBOVÁ, Eva, 2012. *Speciální pedagogika v praxi: [komplexní péče o děti se SPUCH]*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4369-1.

YUSUF, Subooh, 2018. A Comparative Study of Work-Life Balance and Job Satisfaction of the Employees Working in Business Process Outsourcing Sector. Online. *Management &*

Social Sciences. Vol. 10, no. 2, s. 87-93. ISSN 2455-2267. Dostupné z: https://doi.org/10.21013/jmss.v10.n2.p3. [cit. 2024-04-11].

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

©	Copyright
%	Procento
§	Paragraf
CAN	Syndrom týraného, zneužívaného a zanedbávaného dítěte
Č.	Číslo
Et al.	A kolektiv
ISCED	International Standard Classification of Education
M	Průměr
Max	Maximum
Min	Minimum
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí
N	Počet
NUDZ	Národní ústav duševního zdraví
PLIW	Personal life interference with work
SD	Směrodatná odchylka
Sb.	Sbírka zákonů
WLB	Work life balance
WPLE	Work/personal life enhancement
WIPL	Work interference with personal life

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1 – Vlastní překlad standardizovaného dotazníku 55
Tabulka 2 – Pohlaví respondentů 59
Tabulka 3 – Věk respondentů 59
Tabulka 4 – Vzdělání respondentů 60
Tabulka 5 – Délka praxe 61
Tabulka 6 – Rodinný stav respondentů 61
Tabulka 7 – Výsledky oblasti WIPL 63
Tabulka 8 – Výsledky oblasti WIPL individuálně 64
Tabulka 9 – Výsledky oblasti PLIW 65
Tabulka 10 – Výsledky oblasti PLIW individuálně 66
Tabulka 11 – Výsledky oblasti WPLE 67
Tabulka 12 – Výsledky oblasti WPLE individuálně 67

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha P I: Dotazník

Příloha P II: Grafy výsledků demografických dat

Příloha P III: Grafy dat dotazníku WLB

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Pracovně-životní rovnováha sociálních pracovníků.

Vážené respondentky, vážení respondenti, Obracím se na Vás s prosbou o vyplnění mého krátkého dotazníku, který poslouží jako podklad pro mou Diplomovou práci na téma „Pracovně-životní rovnováha sociálních pracovníků".

Vážím si vašeho času a odpovědí, proto bych byl velmi vděčný kdybyste vyplňovali dotazník pravdivě a kompletně. Nebojte se v dotazníku používat krajní, nebo méně neutrální hodnoty. Vaše účast ve výzkumu je anonymní a dobrovolná, dotazník je krátký a zabere Vám jen pár minut.

Předem Vám velmi děkuji za spolupráci a za Váš čas.

Pro případné dotazy či připomínky k dotazníku mě prosím kontaktujte na adresu gurtlerjakub1@gmail.com

Bc. Jakub Gürtler, Student Fakulty humanitních studií – UTB ve Zlíně.

Základní údaje o Vás a Vaší pracovní situaci

V tomto oddílu Vás poprosím o vyplnění základních informací sloužících pro zpracování dat.

Pohlaví:

- ○ Muž
- ○ Žena
- ○ Jiné

Věk (v letech):

Text stručné odpovědi

Nejvyšší dosažené vzdělání:

- ◯ Úplné střední s maturitou
- ◯ Vyšší odborné vzdělání
- ◯ Vysokoškolské bakalářské vzdělání
- ◯ Vysokoškolské magisterské vzdělání
- ◯ Vysokoškolské doktorské vzdělání

Délka praxe v oboru:

- ◯ Do 1 roku
- ◯ 1 až 5 let
- ◯ 5 až 15 let
- ◯ 15 až 30 let
- ◯ 30 a více let

Aktuální rodinný stav (partnerství):

- ◯ Ženatý/Vdaná/Registrované partnerství
- ◯ V nesezdaném vztahu
- ◯ Svobodný/á (aktuálně bez partnera/ky)
- ◯ Rozvedený/á (aktuálně bez partnera/ky)
- ◯ Ovdovělý/á (aktuálně bez partnera/ky)

Pracovně-životní rovnováha

V tomto oddílu Vás poprosím o zaznačení na škále v rozmezí 1 až 7, jak s danými 15 tvrzeními souhlasíte.

Slovní popis hodnot škály:
1 - Rozhodně nesouhlasím **2** - Nesouhlasím **3** - Spíše nesouhlasím **4** - Ani souhlas, ani nesouhlas **5** - Spíše souhlasím **6** - souhlasím **7** - Rozhodně souhlasím

1. Můj osobní život strádá kvůli mé práci. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Rozhodně nesouhlasím	○	○	○	○	○	○	○	Rozhodně souhlasím

2. Moje práce mi komplikuje osobní život. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Rozhodně nesouhlasím	○	○	○	○	○	○	○	Rozhodně souhlasím

3. Kvůli práci zanedbávám své osobní potřeby. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Rozhodně nesouhlasím	○	○	○	○	○	○	○	Rozhodně souhlasím

4. Kvůli práci odsouvám svůj osobní život do pozadí *

	1	2	3	4	5	6	7	
Rozhodně nesouhlasím	○	○	○	○	○	○	○	Rozhodně souhlasím

5. Kvůli práci promeškávám osobní činnosti a aktivity. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Rozhodně nesouhlasím	○	○	○	○	○	○	○	Rozhodně souhlasím

6. Bojuji se skloubením práce s osobním životem. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Rozhodně nesouhlasím	○	○	○	○	○	○	○	Rozhodně souhlasím

7. Jsem spokojený/á s množstvím času, který mám pro své osobní činnosti a aktivity. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Rozhodně nesouhlasím	○	○	○	○	○	○	○	Rozhodně souhlasím

8. Osobní život mi ubírá energii pro práci. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Rozhodně nesouhlasím	○	○	○	○	○	○	○	Rozhodně souhlasím

9. Jsem příliš unavený/á na to, abych byl/a v práci efektivní. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Rozhodně nesouhlasím	○	○	○	○	○	○	○	Rozhodně souhlasím

10. Moje práce strádá kvůli mému osobnímu životu. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Rozhodně nesouhlasím	○	○	○	○	○	○	○	Rozhodně souhlasím

11. Kvůli osobním záležitostem se mi těžko pracuje. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Rozhodně nesouhlasím	○	○	○	○	○	○	○	Rozhodně souhlasím

12. Osobní život mi dodává energii pro práci. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Rozhodně nesouhlasím	○	○	○	○	○	○	○	Rozhodně souhlasím

13. Práce mi dodává energii pro vykonávání osobních činností a aktivit. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Rozhodně nesouhlasím	○	○	○	○	○	○	○	Rozhodně souhlasím

14. Díky mému osobnímu životu mám v práci lepší náladu. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Rozhodně nesouhlasím	○	○	○	○	○	○	○	Rozhodně souhlasím

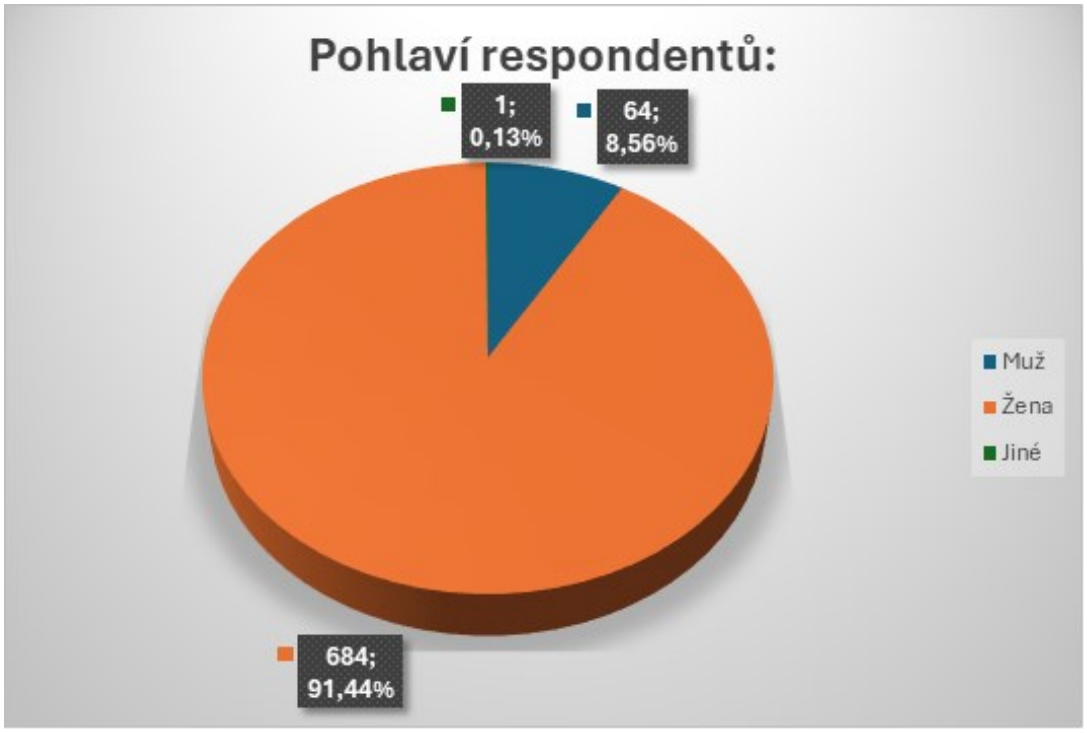
15. Díky mojí práci mám lepší náladu. *

	1	2	3	4	5	6	7	
Rozhodně nesouhlasím	○	○	○	○	○	○	○	Rozhodně souhlasím

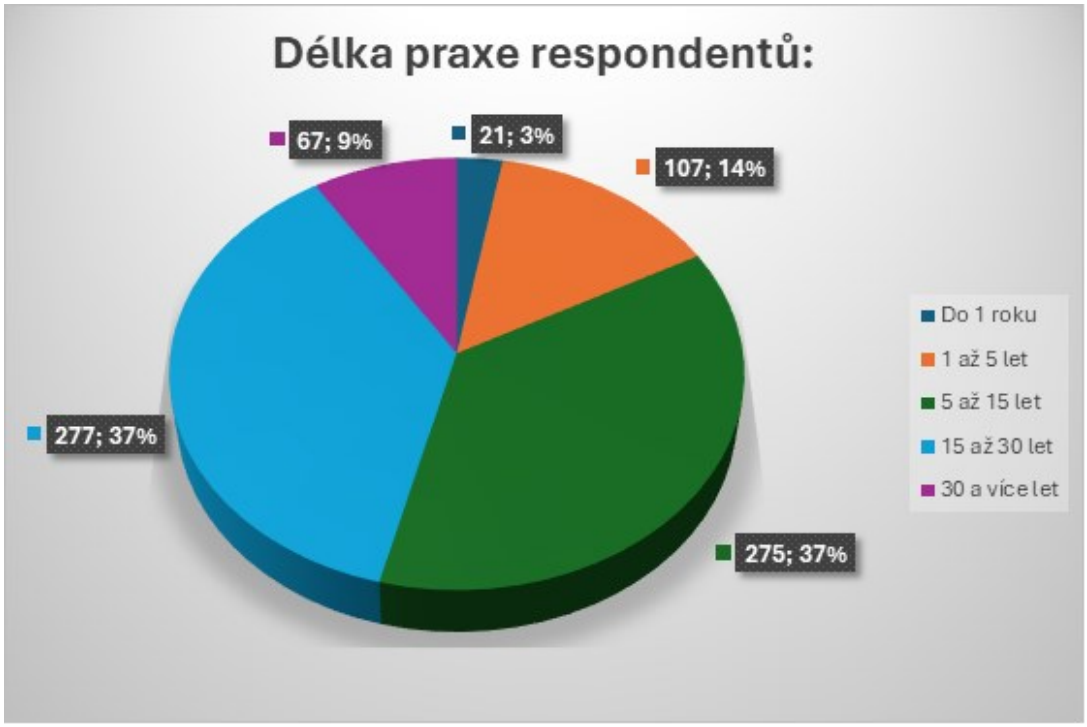
Konec dotazníku

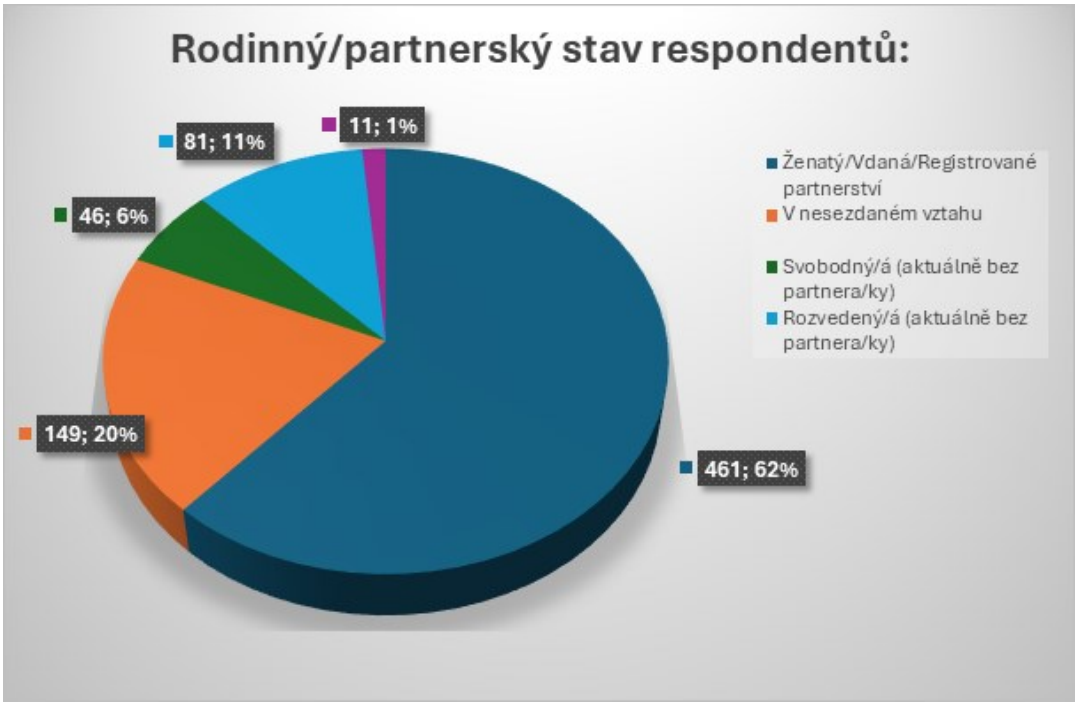
Ještě jednou Vám děkuji za spolupráci. Odešlete prosím Vaše odpovědi.

PŘÍLOHA P II: GRAFY VÝSLEDKŮ DEMOGRAFICKÝCH DAT

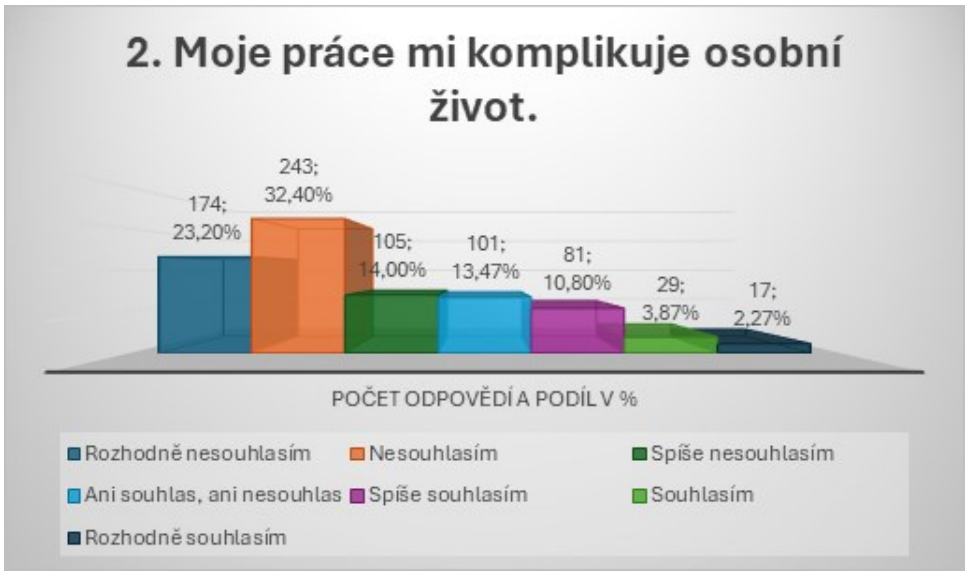


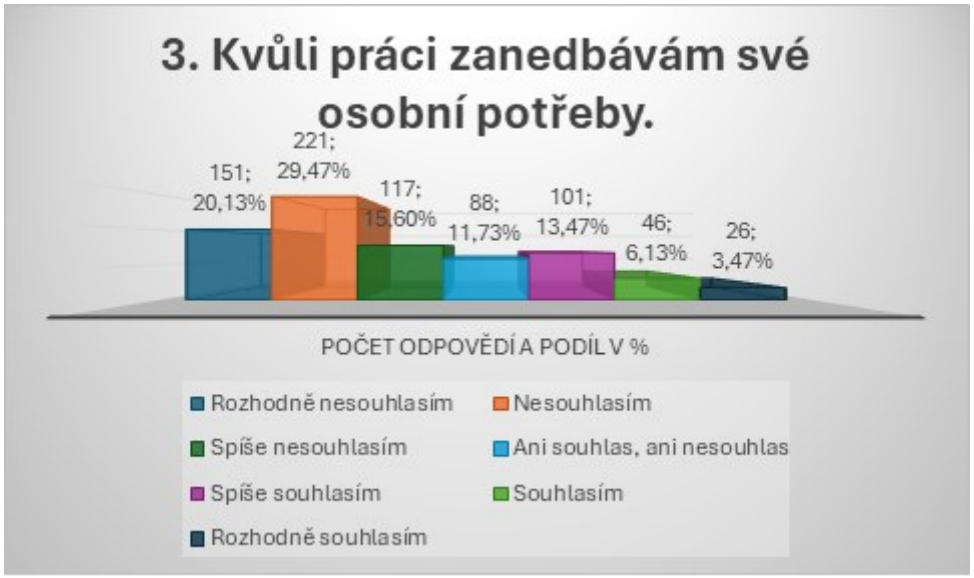
Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů:
12; 2%
31; 4%
131; 17%
292; 39%
283; 38%
Úplné střední s maturitou
Vyšší odborné vzdělání
Vysokoškolské bakalářské vzdělání
Vysokoškolské magisterské vzdělání
Vysokoškolské doktorské vzdělání


Délka praxe respondentů:
67; 9%
21; 3%
107; 14%
277; 37%
275; 37%
Do 1 roku
1 až 5 let
5 až 15 let
15 až 30 let
30 a více let

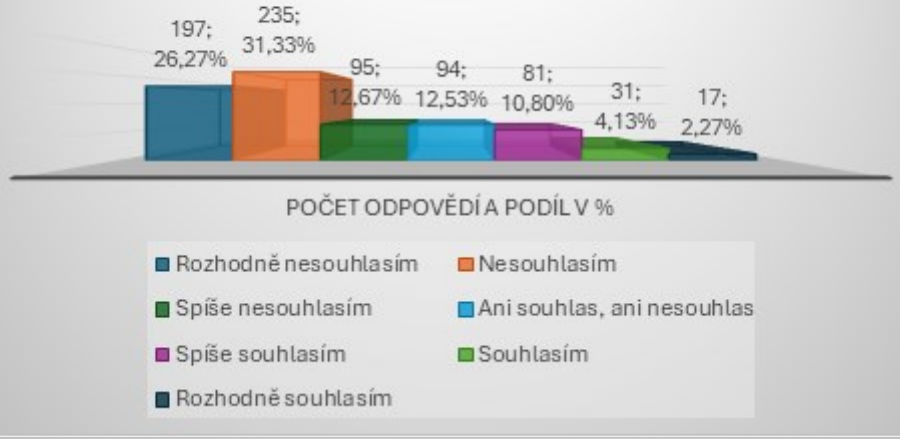

Rodinný/partnerský stav respondentů:
11; 1%
81; 11%
46; 6%
149; 20%
461; 62%
Ženatý/Vdaná/Registrované partnerství
V nesezdaném vztahu
Svobodný/á (aktuálně bez partnera/ky)
Rozvedený/á (aktuálně bez partnera/ky)

PŘÍLOHA P III: GRAFY DAT DOTAZNÍKU WLB

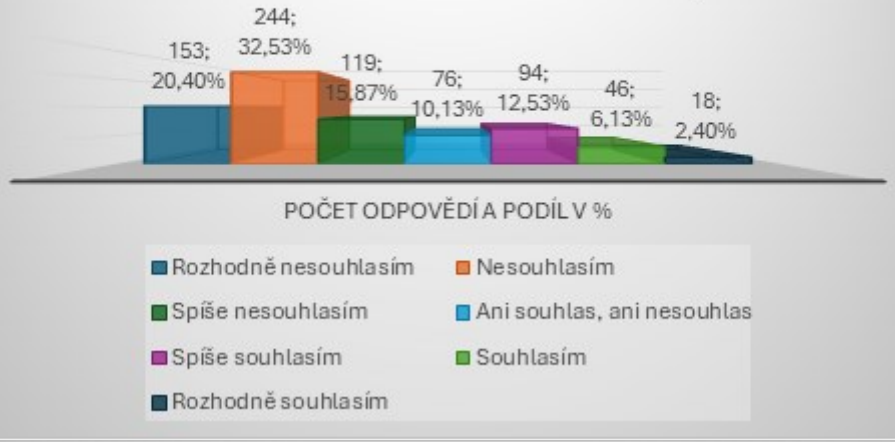




4. Kvůli práci odsouvám svůj osobní život do pozadí.

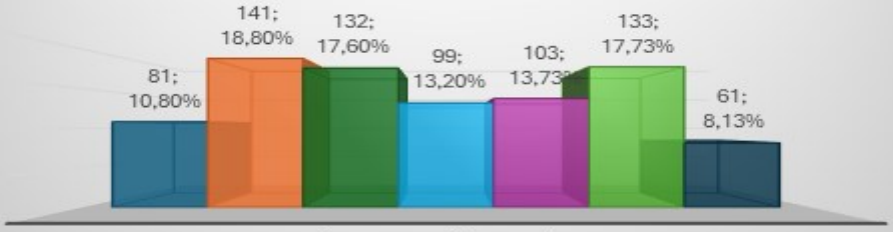


5. Kvůli práci promeškávám osobní činnosti a aktivity.



6. Bojuji se skloubením práce s osobním životem.

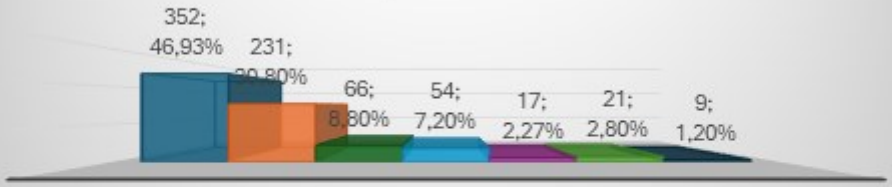
7. Jsem spokojený/á s množstvím času, který mám pro své osobní činnosti a aktivity.



POČET ODPOVĚDÍ A PODÍL V %

Rozhodně nesouhlasím | Nesouhlasím
Spíše nesouhlasím | Ani souhlas, ani nesouhlas
Spíše souhlasím | Souhlasím
Rozhodně souhlasím

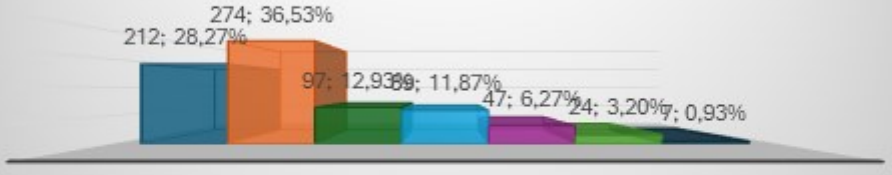
8. Osobní život mi ubírá energii pro práci.



POČET ODPOVĚDÍ A PODÍL V %

Rozhodně nesouhlasím | Nesouhlasím
Spíše nesouhlasím | Ani souhlas, ani nesouhlas
Spíše souhlasím | Souhlasím
Rozhodně souhlasím

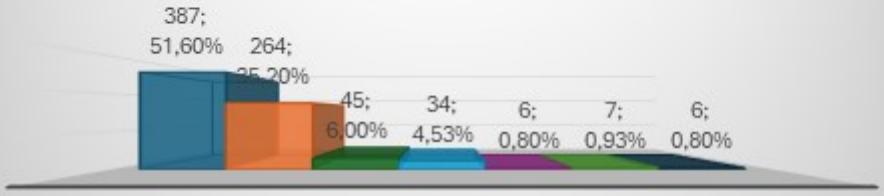
9. Jsem příliš unavený/á na to, abych byl/a v práci efektivní.



POČET ODPOVĚDÍ A PODÍL V %

Rozhodně nesouhlasím | Nesouhlasím
Spíše nesouhlasím | Ani souhlas, ani nesouhlas
Spíše souhlasím | Souhlasím
Rozhodně souhlasím

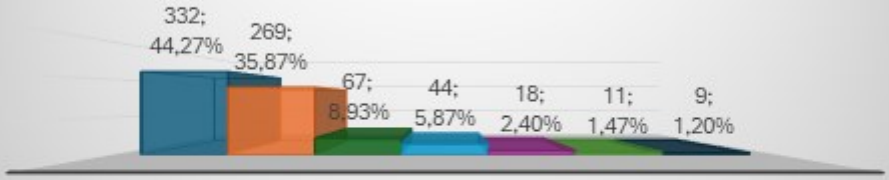
10. Moje práce strádá kvůli mému osobnímu životu.



POČET ODPOVĚDÍ A PODÍL V %

Rozhodně nesouhlasím | Nesouhlasím
Spíše nesouhlasím | Ani souhlas, ani nesouhlas
Spíše souhlasím | Souhlasím
Rozhodně souhlasím

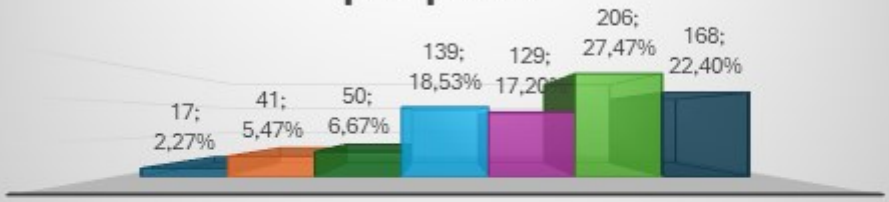
11. Kvůli osobním záležitostem se mi těžko pracuje.



POČET ODPOVĚDÍ A PODÍL V %

Rozhodně nesouhlasím | Nesouhlasím
Spíše nesouhlasím | Ani souhlas, ani nesouhlas
Spíše souhlasím | Souhlasím
Rozhodně souhlasím

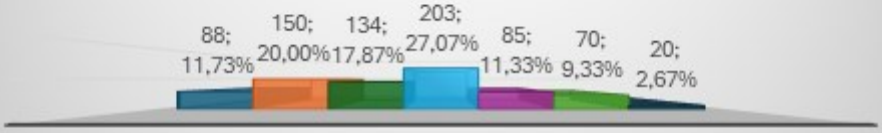
12. Osobní život mi dodává energii pro práci.



POČET ODPOVĚDÍ A PODÍL V %

Rozhodně nesouhlasím | Nesouhlasím
Spíše nesouhlasím | Ani souhlas, ani nesouhlas
Spíše souhlasím | Souhlasím
Rozhodně souhlasím

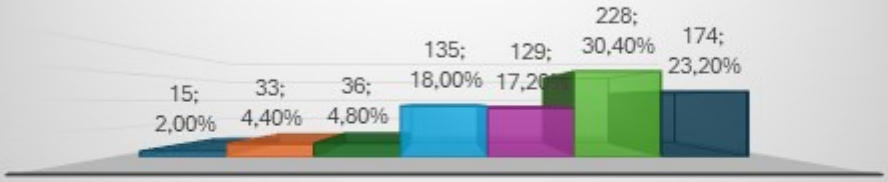
13. Práce mi dodává energii pro vykonávání osobních činností a aktivit.



POČET ODPOVĚDÍ A PODÍL V %

Rozhodně nesouhlasím | Nesouhlasím
Spíše nesouhlasím | Ani souhlas, ani nesouhlas
Spíše souhlasím | Souhlasím
Rozhodně souhlasím

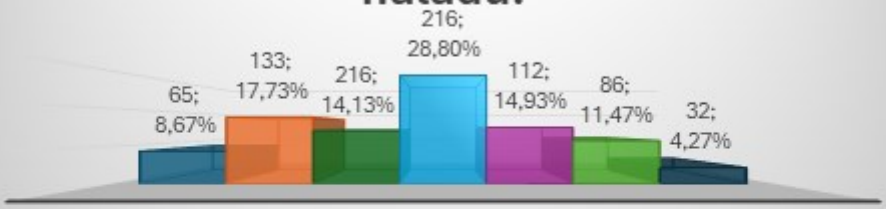
14. Díky mému osobnímu životu mám v práci lepší náladu.



POČET ODPOVĚDÍ A PODÍL V %

Rozhodně nesouhlasím | Nesouhlasím
Spíše nesouhlasím | Ani souhlas, ani nesouhlas
Spíše souhlasím | Souhlasím
Rozhodně souhlasím

15. Díky mojí práci mám lepší náladu.



POČET ODPOVĚDÍ A PODÍL V %

Rozhodně nesouhlasím | Nesouhlasím
Spíše nesouhlasím | Ani souhlas, ani nesouhlas
Spíše souhlasím | Souhlasím
Rozhodně souhlasím