

Slad'ování pracovního a rodinného života sociálních pracovníků zaměstnaných ve státním sektoru

Bc. Lenka Kuncová, DiS.

Diplomová práce
2018



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2017/2018

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Lenka Kuncová, DiS.**

Osobní číslo: **H160299**

Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**

Studijní obor: **Sociální pedagogika**

Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Sladování pracovního a rodinného života sociálních pracovníků
zaměstnaných ve státním sektoru**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

**Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti rodiny, rodinného života,
sociální práce a státního sektoru.**

Příprava metodiky výzkumné části.

Realizace kvalitativního výzkumu formou polostrukturovaného rozhovoru.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah diplomové práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

KRAUS, Blahoslav. Základy sociální pedagogiky. Praha: Portál, 2008. ISBN 978-80-7367-383-3.

MATOUŠEK, Oldřich. Metody a řízení sociální práce. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-7178-548-2.

MOŽNÝ, Ivo. Rodina a společnost. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2006. ISBN 80-86429-58-X.

SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA. Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti. Brno: ALBERT, 2008. ISBN 978-80-7326-140-5.

ŠVAŘÍČEK, Roman, Klára ŠEĎOVÁ a kolektiv. Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

ÚLEHLA, Ivan. Umění pomáhat. Praha: Sociologické nakladatelství SLON, 2009. ISBN 978-80-86429-36-6.

Vedoucí diplomové práce:

doc. PhDr. Lenka Haburajová Ilavská, PhD.

Ústav pedagogických věd

Datum zadání diplomové práce:

1. prosince 2017

Termín odevzdání diplomové práce:

20. dubna 2018

Ve Zlíně dne 1. prosince 2017



doc. Ing. Anežka Lengálová, Ph.D.
děkanka




Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

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 samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně 20.4.2018



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 nevydělečně 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 vzdělávacímu 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 jim 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 se věnuje tématu sladování pracovního a rodinného života sociálních pracovníků, zaměstnaných ve státním sektoru. Teoretická část nastiňuje okruh témat z oblasti rodiny a sociální práce, ale také se zabývá sociální politikou a jejími nástroji s ohledem na postoje zaměstnavatele v kontextu harmonizace. Praktická část popisuje námi realizovaný výzkum, zaměřující se na zjištění překážek identifikovaných sociálními pracovníky ve státním sektoru v rámci harmonizace pracovního a rodinného života, což je i cílem této práce.

Klíčová slova: rodina, harmonizace, sociální práce, sociální pracovník, sociální politika, státní sektor, služební poměr

ABSTRACT

The dissertation deals with the theme of harmonization of work and family life of social workers, employed in the state sector. The theoretical part outlines a range of topics in the field of family and social work, but also deals with social policy and its tools with regard to the attitudes of the employer in the context of harmonization. The practical part describes our research focused on identifying the obstructions identified by social workers in the state sector within the harmonization of work and family life, which is also the aim of this work.

Keywords: family, harmonization, social work, social worker, social policy, state sector, service

Touto cestou bych chtěla poděkovat doc. PhDr. Lence Haburajové Ilavské, PhD., za ochotu, pomoc a odborné vedení při vypracování této diplomové práce a za cenné rady, připomínky a laskavý přístup, který mi poskytovala v průběhu jejího zpracování.

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

OBSAH

ÚVOD	10
I TEORETICKÁ ČÁST	12
1 HARMONIZACE RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA V POSTMODERNÍ SPOLEČNOSTI	13
1.1 DEFINICE A VÝZNAM RODINY V POSTMODERNÍ SPOLEČNOSTI	14
1.2 PROSTŘEDÍ A FUNKCE RODINY.....	17
1.3 FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ FORMOVÁNÍ ŽIVOTNÍHO STYLU RODINY.....	19
1.4 OPATŘENÍ NA PODPORU SLAĎOVÁNÍ RODINY A PRÁCE	20
1.4.1 Postoje zaměstnavatelů v oblasti harmonizace rodiny a práce	21
1.4.2 Strategie zaměstnavatelů k jednotlivým opatřením usnadňující harmonizaci rodiny a práce	22
2 SOCIÁLNÍ PRÁCE V KONTEXTU HARMONIZACE	24
2.1 DEFINICE A CÍL SOCIÁLNÍ PRÁCE	25
2.1.1 Sociální pracovník a jeho role	26
2.2 PŘÍSTUPY SOCIÁLNÍ PRÁCE	27
2.3 METODY A ŘÍZENÍ SOCIÁLNÍ PRÁCE	28
2.3.1 Etika v sociální práci	29
2.3.2 Uspokojování potřeb	30
2.3.3 Respekt k lidské důstojnosti.....	32
2.3.4 Vztahy mezi pracovníky	32
3 STÁTNÍ SEKTOR V KONTEXTU HARMONIZACE	34
3.1 STÁTNÍ SEKTOR V ČESKÉ REPUBLICE	35
3.1.1 Charakteristika úřadu práce.....	36
3.2 SOCIÁLNÍ POLITIKA A SOCIÁLNÍ PRÁCE.....	38
3.2.1 Nástroje sociální politiky	39
3.2.2 Rodinná politika	40
II PRAKTICKÁ ČÁST	41
4 DESIGN VÝZKUMU	42
4.1 VYMEZENÍ VÝZKUMU	42
4.1.1 Výzkumné otázky.....	43
4.2 VÝZKUMNÝ SOUBOR	43
4.3 TECHNIKY SBĚRU DAT	45
4.3.1 Etické otázky výzkumu	46
4.4 ANALÝZA DAT.....	46
5 INTERPRETACE DAT	48
5.1 OTEVŘENÉ KÓDOVÁNÍ.....	48
5.1.1 Kategorie „Funkčnost rodu“	48
5.1.2 Kategorie „Životní styl“	49
5.1.3 Kategorie „Světlo a tma“	50
5.1.4 Kategorie „Holka pro všechno“	51

5.1.5	Kategorie „Spojitosti“	51
5.1.6	Kategorie „Souznění“	52
5.1.7	Kategorie „Pro a proti“	53
5.2	PARADIGMATICKÝ MODEL.....	55
5.3	SELEKTIVNÍ KÓDOVÁNÍ	58
6	SHRNUTÍ VÝSLEDKŮ.....	60
7	DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	63
	ZÁVĚR	64
	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....	65
	SEZNAM OBRÁZKŮ	68
	SEZNAM TABULEK.....	69
	SEZNAM PŘÍLOH.....	70

ÚVOD

Soudobá éra klade na společnost vysoké nároky, které značně ovlivňují hodnoty přinášející smysl a uspokojení. Harmonizace pracovního a rodinného života je v současnosti aktuálním tématem jak ve veřejné správě, tak v komerční sféře. Problém sladování je spojován nejen se změnami v postmoderní společnosti, ale i ve formování životního stylu rodiny. Přechod žen z domácnosti do zaměstnavatelského subjektu patří mezi hlavní faktory vzniku výše zmíněného problému, a to z důvodu nedostačujícího finančního zajištění rodiny, ale i naplnění a uspokojení potřeb. Současná doba vyžaduje, aby při péči o děti či jinou osobu a zároveň i o domácnost, byly tyto povinnosti rovnoměrně rozvrženy mezi oba partnery, pokud se ovšem nejedná o single.

Stále čtenějšími požadavky ze strany zaměstnavatelů na flexibilitu v pracovním procesu dochází k rozporu mezi oblastí rodiny a práce. Východiskem tohoto problému může být obětování jedné ze sporných oblastí. Za důsledek může být považováno oddalování zakládání rodiny a věnování se pracovní kariéře či opuštění nebo omezení zaměstnání na úkor péče o rodinu. Ideální řešení v rámci souladu péče o rodinu a práce hledá každá rodina. Ze strany státu a zaměstnavatelů existují nabídky různých opatření, ulehčující rodinám řešení konfliktních situací. Jako nejčastější možnosti podpory pro pracující osoby volí zaměstnavatelé flexibilní úpravy pracovní doby. Nutnost ohledu na rodinné potřeby zaměstnanců si už začínají někteří zaměstnavatelé uvědomovat. Zvládání obou rolí a naplnění jejich potřeb mají vliv na výkonnost a spokojenost zaměstnanců. Růstem jejich loajality k zaměstnavateli můžou pozitivně ovlivnit výsledky chodu organizace.

V pomáhající profesi sociálního pracovníka dochází k přesahu jeho pracovního života do rodinného, a proto je velmi psychicky náročná. Profese sociálního pracovníka není často považována za plnohodnotnou, a to jak ze strany jiných profesí, tak ze strany veřejnosti. S problematikou harmonizace jejich pracovního a rodinného života je spojena řada předpokladů. Touto oblastí je třeba se zabývat právě ve spojení se zvýšením prestiže sociální práce, která se zčásti překrývá s oblastí sociální pedagogiky. Možnost zkvalitnění profesního výkonu a naplňování potřeb svého rodinného života znamená dosažení žádoucího stavu, který může mít dopady i na zvýšení prestiže této profese v očích veřejnosti.

Stát jako další účastník, který má možnost ovlivnit situaci rodiny pomocí sociální politiky, nabízí prostředky usnadňující jim jejich konfliktní role. Aby ulehčil jejich život a ochránil je v těžkých situacích, využívá opatření rodinné politiky.

Diplomová práce je zaměřená na sladování pracovního a rodinného života sociálních pracovníků, zaměstnaných ve státním sektoru, konkrétně na Úřadu práce – krajské pobočce ve Zlíně.

Cílem samotné práce je zjistit, jaké překážky identifikují sociální pracovníci ve státním sektoru při sladování pracovního a rodinného života s důrazem na spojitost prostředí tohoto sektoru a typem jejich profese.

Teoretické kontexty vztahující se ke zvolenému tématu jsou východiskem první části této práce. Je to význam rodiny v postmoderní společnosti, vztah jedince a práce v kontextu s profesí sociálního pracovníka a charakteristika státního sektoru. S těmito vzájemně prolínajícími a ovlivňujícími pojmy se setkává sociální pracovník výše uvedeného sektoru v běžném životě každý den.

První kapitola se zaměřuje na význam rodiny v postmoderní společnosti, v souvislosti sladování se zaměstnáním. Práce se prolíná nejen osobním a společenským životem, ale ovlivňuje jak samotného jedince, tak jeho rodinu. Druhá kapitola pojednává o pomáhající profesi, sociální práci, v kontextu harmonizace s rodinným životem. V této kapitole poukážeme na spojitosti se zmíněnou profesí, které značným způsobem zasahují do soukromí a prolínají se s ním. S výkonem této profese nelze v tomto vzájemném vztahu opomenout možná rizika. Do třetí kapitoly zahrnujeme pohled na státní sektor, jako nejsilnější sociální subjekt, konkrétně pak úřad práce, jakožto správní úřad s celostátní působností. Do této části kapitoly dále řadíme téma sociální politiky jako část veřejné politiky, jejímž cílem je vytváření důstojných podmínek života občanům, právě prostřednictvím sociální práce s pomocí sociálního pracovníka.

Empirická část diplomové práce zahrnuje průběh a realizaci výzkumu, zaměřující se na zjištění překážek identifikovaných sociálními pracovníky ve státním sektoru v rámci harmonizace pracovního a rodinného života. Tato část je uzavřena doporučením pro praxi.

Přínos této práce lze spatřit v poskytnutí zjištěných informací od sociálních pracovníků, které lze využít pro zvýšení jak rodinné, tak pracovní spokojenosti.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 HARMONIZACE RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA V POSTMODERNÍ SPOLEČNOSTI

V této kapitole se budeme věnovat rozpracování definice a významu rodiny v postmoderní společnosti, funkci a prostředí rodiny. Dále bude následovat definování faktorů ovlivňující formování životního stylu rodiny a charakteristika opatření podporujících sladování rodiny s prací.

V posledních letech se do centra zájmu společenských věd dostává problém sladování zaměstnání a rodiny a s tím úzce související otázka role sociální politiky. V postmoderní společnosti jsou zaznamenány hodnotové posuny nejen na trhu práce a ve veřejné sféře, ale také sociální změny v oblasti formování a života rodiny, v neposlední řadě také proměny genderových vztahů. Pokles fertility je jedním z fatálních dopadů těchto změn.

Po roce 1989 rodinná politika kladla velký důraz na přenesení péče o děti do rodin, bez podpory genderové rovnosti. Tento trend byl označován jako postkomunistický model, charakterizován rozvinutou sítí institucí péče o děti ve věku od 3 do 6 let s důrazem na dávky. V podstatě šlo spíše o kopii modelu zavedeného v období socialismu. Podmínky trhu práce se stávají po roce 1989 méně vstřícné vůči těm, kteří na delší dobu přerušují kariéru (Sirovátka, Hora, 2008, s. 65-68).

Z makro-sociálního hlediska je nejčastěji problém vztahu zaměstnání a rodiny pokládán za konflikt obou oblastí. Z tohoto pohledu jsou pečovatelské závazky vnímány za nové sociální riziko zvyšující sociální nejistoty, především ve vztahu k trhu práce. Otázka sladování práce a rodiny je definována jako potřeba uvolnění členů rodiny od pečovatelských závazků. Právě na nedostatek péče je rovněž nahlíženo jako na problém při sladování rodiny a zaměstnání. Jak péče, tak pracovní kariéra jsou uznávanými statky v souvislosti harmonizace rodiny a práce (Sirovátka, Hora, 2008, s. 68-70).

Při sladování zaměstnání a rodiny je podle McDonalda (in Sirovátka, Hora, 2008, s. 70) považována jako hlavní problém tradiční dělba práce v domácnosti na jedné straně a rozpor mezi normami genderové rovnosti, které převládají v institucích trhu práce a vzdělávání, na straně druhé.

K zvýšení podpory změny rodinné politiky slouží opatření odpovídající modelu rodiny, v níž muž i žena vykonávají rovnoprávně role jak pečovatelů, tak pracovníků (Sirovátka, Hora, 2008, s. 93).

1.1 Definice a význam rodiny v postmoderní společnosti

Rodina představuje sociální instituci, jejímž výchozím posláním je vytvářet osobní prostor pro reprodukci společnosti, stíněný proti nepřehlednému veřejnému světu. Přeměny ve svém okolí vyrovnává, nemění svoji formu ani vnitřní uspořádání a chrání své členy. V základní struktuře a ve svých funkcích se v dnešním stavu rodina podstatně neliší od rodiny z počátku naší civilizace. V sociálním systému je rodina stabilizujícím prvkem. Jakmile lidé rodinné závazky přestávají naplňovat, společnost ztrácí svou sílu. Důraz na význam poslušného dodržování pravidel rodinného života, kladly nepřehlédnutelné nejstarší posvátné knihy (Možný, 2006, s. 14-15).

I v dnešní době nám jako východisko při řešení problémů, může sloužit bible. Chceme poukázat na východiska manželství tak, jako ho Bůh ustanovil na zákonné normy o manželství za Mojžíše (Oláh, 2016, s. 358).

Co se týká etapy vývoje lidské rodiny v postmoderní společnosti, datuje se do druhé poloviny dvacátého století. Zabývá se diverzifikací způsobů párování a domácností. Snaha směřovala k rovnoprávné pozici ženy a muže při vyjednávání o vztahu a rodině. Tato etapa se zaměřuje na různorodost rodinných forem, vzestup rozvodovosti a opakovaných manželství, všeobecnou zaměstnanost žen a hluboké změny v mužské a ženské sociální roli. Na vzestupu jsou vynořující se nesezdaná soužití před, po i místo manželství. Objevují se singles jako významná sociální skupina a stav (Možný, 2006, s. 17).

Rodina je nejen univerzální lidská instituce, ale současně základním kamenem sociální nerovnosti. A to rozdílným způsobem v péči o dítě, v reprodukčním chování a povahou výbavy v podobě kulturního a sociálního kapitálu. Tato nerovnost se přenáší z generace na generaci a podílí se na stabilitě nespravedlivosti lidského údělu (Možný, 2006, s. 18). Možný (2006, s. 20) se snaží v převládajících charakteristikách současného stavu české rodiny rozeznat vynořující se nerovnováhy, které by mohly přinést ohrožení sociální soudržnosti v naší společnosti, v případě jejich přehlížení. Je třeba vědět, co vede k úspěšné životní dráze, zda je to vzdělání či konexe.

Sociální nerovnost se projevuje jako ekonomická moc a je opřena o nerovné rozdělení zdrojů. Odkaz na ekonomickou moc je zprostředkován přes třídní výklad (vztah k výrobním prostředkům) či stratifikační výkladové schéma (výdělečné zaměstnání). Skrze příjem rodinu ovlivňuje nerovnost přístupu k ekonomickým zdrojům. Mezi další ukazatele tohoto nerovného přístupu se zahrnují prestiž povolání, která je obtížně měřitelná, a vzdě-

lání. Jednotkou stratifikace zůstává rodina i bez ohledu na to, jestli mají manželé profese různě umístěny v třídní struktuře (Možný, 2006, s. 94-97).

Nejradikálnější autoři pokládají dokonce pojem rodiny za zavádějící a prázdný (Možný, 2006, s. 111).

Změny, mající hluboké kořeny, jež se v druhé polovině dvacátého století zviditelnily, jsou následující:

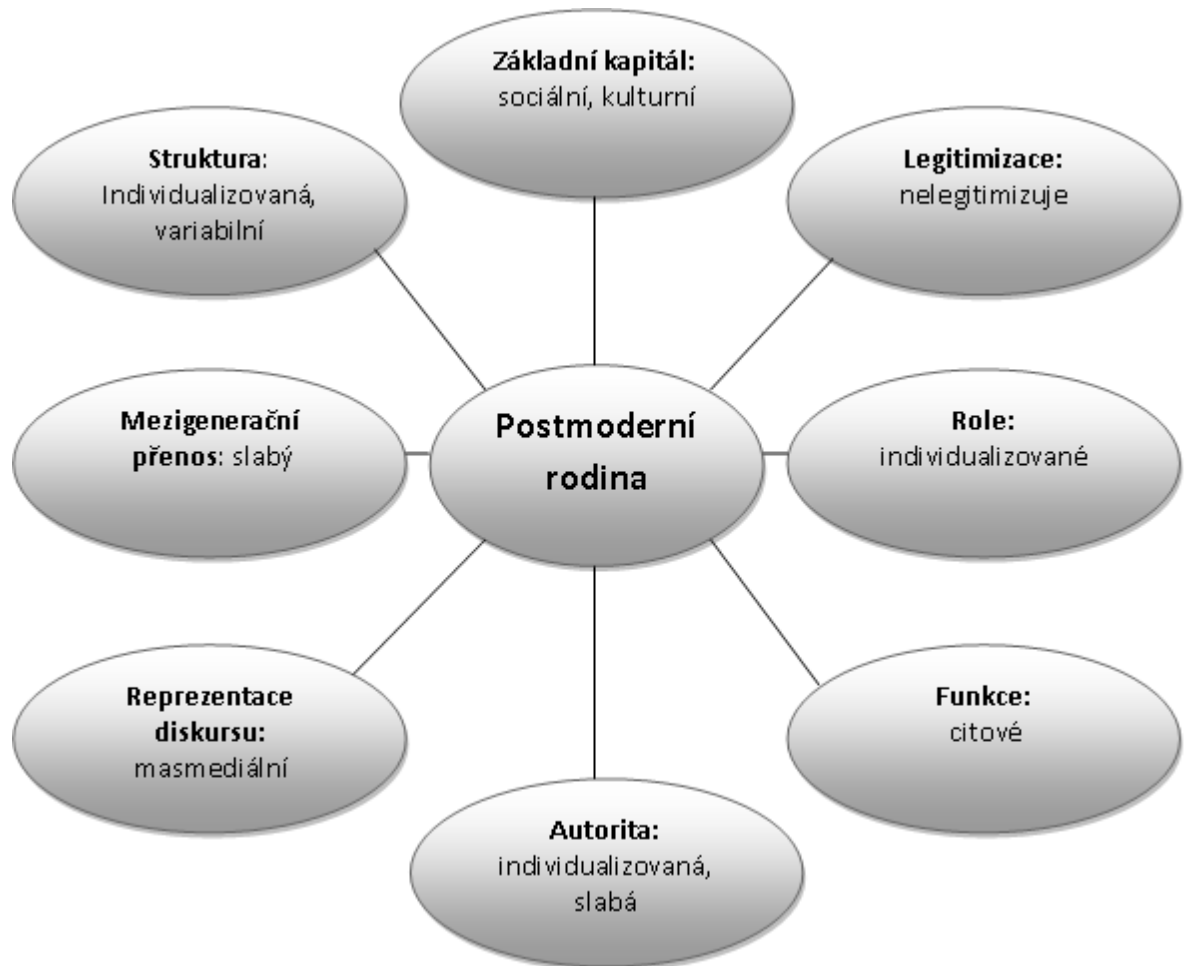
- rodina měla po staletí v křesťanském kulturním kruhu monopol na legitimní sex, ovšem dnes již tento monopol padl
- monogamická párová rodina se mohla zachovat jako institucionalizovaná legitimizace reprodukčního aktu i při ztrátě monopolu na legitimizaci sexu (nové technologie jako antikoncepce, vasektomie...)
- ke stabilitě společnosti tradiční rodina přispívala tím, že výběr manželského partnera byl v rukou rodičů, nikoliv v rukou těch, kdo zakládali rodiny v novém pokolení
- manželství bylo křesťanstvím pojímáno jako nezrušitelná instituce, pro ty, kdož byli jednou sezdáni; garance svazku slábne, nastupuje prvek lásky, založený na sexuální přitažlivosti, začal růst počet rozvodů
- rodině byla vyvlastněna řada jejích tradičních funkcí prohlubující se dělbou práce a rozvojem speciálních institucí; zůstal jí konzum, citové bezpečí a zábava, před bezcitným světem se z ní stává útočiště
- naše civilizace si vytvořila jako svůj způsob ochrany reprodukčního procesu instituci párové monogamické rodiny, výchova dětí byla hlavním smyslem rodiny
- děti nedokážou naplnit život ženy ani muže; změna povaha práce nevyžaduje fyzickou zdatnost

Tyto změny hluboce zasahují sociální struktury současných společností našeho civilizačního okruhu (Možný, 2006, s. 21-23).

Zúžením prostoru reprodukčního chování v sociálním prostoru, nabývají na legitimitě jiné typy domácností, a to od sezdaneho nesoužití až po nesezdané soužití, rodiny lesbiček s adoptovaným dítětem a soužití homosexuálů. S tím můžeme nesouhlasit, nelze to však nevidět (Možný, 2006, s. 24).

Manželská rodina v postmoderní společnosti je založená na vzájemné přitažlivosti a vzniká svobodnou volbou. V ideologii manželské rodiny hraje významnou roli hodnota rovnoprávnosti mezi mužem a ženou vykonávající rodičovskou moc. Ve skutečnosti je mezi širší

a manželskou rodinou sít' nezrušitelných citových vztahů a praktických výměn, a že jejich autonomie je jen relativní (Možný, 2006, s. 56-57).



Obrázek 1: Základní charakteristika postmoderní rodiny (Možný, 2006, s. 23)

Charakteristika současné rodiny:

- proměny zasáhly sociální role rodičů, demokratizace uvnitř rodiny způsobila u muže ztrátu privilegovaného postavení v rodině, vztah mezi dětmi a rodiči je více partnerský
- izolovanost rodiny, která žije v jistém uzavření před vnější společností
- zmenšení rodiny, menší stabilita rodin
- dezintegrace, přibývá rodin, v nichž se jednotliví členové jen potkávají, dochází k atomizaci života v rodině

- zatížení rodičů pracovními aktivitami, z čehož vyplývá značné časové zaneprázdnění
- model postmoderní rodiny bývá častěji dvoukariérový (růst vzdělanosti)
- vyšší výskyt rozvodů
- sílící diferencovanost rodin dle socioekonomické úrovně
(Kraus, 2008, s. 83-86)

Je možné prohlásit, že se mění nejenom struktura a velikost rodiny, ale i sociální role žen a mužů a především společnost. Zvedá se průměrný věk, kdy se žena rozhoduje pro mateřství a výrazně klesá plodnost.

1.2 Prostředí a funkce rodiny

Rodina funguje jako nejdůležitější socializační činitel a při předávání hodnot z generace na generaci je nezastupitelná. Podmínkou rodinného života není institucionální vztah zákoným manželským svazkem, navíc takového soužití přibývá. I tato soužití můžou splňovat znaky rodiny a jako rodina fungovat. To znamená, že členové spolupracují mezi sebou v rámci uznávané dělby práce a bydlí pod jednou střechou (Kraus, 2008, s. 79-80).

Dle Parsonse (in Kraus, Poláčková et al., 2001, s. 79) si rodina uchovala dvě základní funkce. Jedná se o funkci emocionálně psychologické stabilizace osobnosti dospělých a funkci prvotní socializace dětí. Podle Plaňavy (in Kraus, 2008, s. 80) lze přijmout charakteristiku o rodině, jež je strukturovaným celkem, jehož náplní, smyslem a účelem je formovat relativně stabilní, bezpečný prostor, produkci a reprodukci života lidí, prostředí pro sdílení. Přadka (in Kraus, 2008, s. 80) uvádí, že přirozeným prostředím pro člověka je to prostředí, do něhož se narodí a přejímá, co mu rodiče připravili.

Prostředí člověka zahrnuje nezbytné vztahy vedle hmotných předmětů, tedy duchovní systém vedle materiálního. Přírodní a společenské součásti životního prostředí nepředstavují něco trvalého. Pod vlivem činnosti lidí podléhají změnám (Kraus, Poláčková et al., 2001, s. 99).

V určitém prostředí vyrůstá každý jedinec a nějakým způsobem ovlivňují vlastnosti tohoto prostředí jeho vývoj (Vágnerová, 2007, s. 28).

Nukleární rodina je tvořena rodiči a dětmi a v rozšířené rodině jde navíc o blízké příbuzné. Rodinou orientační nazýváme rodinu, v níž jedinec vyrůstá jako dítě a rodinný svazek je zakládán přímo tímto jedincem, označujeme ho prokreačním.

Funkce, které má rodina plnit z hlediska průběhu socializace, mají zásadní význam, a proto rodinu jako takovou třídíme na níže uvedené typy:

- funkční (všechny funkce jsou přiměřené)
- dysfunkční (celkový život rodiny není ohrožen, ale některé funkce nejsou dostatečně plněny)
- afunkční (rodina je vnitřně rozkládána a je narušován i socializační vývoj dítěte, základní funkce rodina nezvládá)

(Kraus, 2008, s. 80)

V dnešní společnosti nároky a požadavky na rodinu stále vzrůstají. Své funkce rodina mnohdy plní nedostatečně. Současná éra posílila význam rodiny v tom smyslu, že rodinné prostředí se více stává protiváhou veřejného prostoru.

Bezpochyby došlo v plnění funkcí rodiny k určitým proměnám:

- biologicko-reprodukční funkce má význam jak pro jedince, tak pro společnost, kteří tvoří rodinu; dle současného trendu je často dítě vnímáno jako překážka ve vlastní seberealizaci a v profesním růstu rodičů a pro rodiny s nižšími příjmy jako nadstandard
- sociálně-ekonomická funkce, členové rodiny se zapojují do nevýrobní i výrobní sféry v rámci výkonu povolání a zároveň se rodina stává důležitým spotřebitelem; poruchy této funkce se projevují v hmotném nedostatku rodin, což bývá důsledkem zvyšování životních nákladů nebo nezaměstnanosti
- funkce ochranná (pečovatelská, zaopatřovací) zajišťuje životní potřeby u všech členů rodiny
- socializačně-výchovná funkce rodiny učí dítě se přizpůsobovat životu a osvojovat si způsoby chování a základní návyky; hlavním úkolem zůstává příprava dětí na vstup do praktického života; prodlužuje se doba, kdy vedle sebe žijí tři generace; odpovědnost za výchovu někdy rodina přesouvá na školu
- rekreace, zábava a relaxace jsou aktivity, které by se měly týkat celé rodiny

- emocionální funkce rodiny je nezastupitelná a zásadní; jedná se o citové zázemí, bezpečí a jistoty, pocit lásky; narůstá počet citově deprivovaných nebo týraných dětí (Kraus, 2008, s. 81-83)

Jako soukromá záležitost může být spatřován rodinný život. V podstatě kdo je vně, tak mu do ničeho nic není. Člověk si snáze dovolí jednání v rodinném soukromí, které by mohlo být vnímáno na veřejnosti jako nevhodné. Přesto život v rodině podléhá řadě norem (Šlechtová, 2016, s. 15). Singly (in Šlechtová, 2016, s. 19) uvádí, že současná rodina je v centru konstrukce individualizované identity, protože je jako prostor citových, osobních a trvalých vztahů než jako instituce.

Celoživotním procesem utváření a vývoje člověka ve společenskou bytost je právě proces socializace, který probíhá ve vzájemné interakci jedince a společnosti (Vágnerová, 2007, s. 273). Ruku v ruce jde proces socializace s procesem tvorby identity. Rodinný život se odehrává ve společenském kontextu nikoli ve vakuu (Šlechtová, 2016, s. 27).

Můžeme konstatovat, že dochází k poklesu počtu sňatků, z čehož plyne, že manželství už není považováno za jedinou instituci, v které je možné mít dítě. Trendem současnosti je soužití bez uzavření manželství a tím se zvyšuje počet neúplných rodin. Mění se názor na tradiční uspořádání rodiny. Společnost upřednostňuje zapojení otců do chodu domácnosti a matka už není považována pouze za pečovatelku.

1.3 Faktory ovlivňující formování životního stylu rodiny

Za způsob obživy člověka a jeho rodiny, produkce statků, se považuje zaměstnání, které se ztotožňuje s výkonem práce mimo zaměstnání. Neúměrnost mezi příjmem ze zaměstnání a prací je dán charakterem rozdílu mezi těmito položkami (zaměstnání vykovávané za mzdu, versus práce jako lidská činnost produkující služby a statky) Aby se vzájemně nevyklučovaly výkon profese a chod domácnosti, je důležité mít vše dobře zorganizované. Při výkonu nekariérového povolání je v rodině garancí životní úrovně a zdrojem příjmu, zaměstnání obou partnerů. Pro oba partnery však trvale primárním zdrojem osobní identity není (Možný, 2006, s. 175-187).

Soudobý životní styl podporuje rostoucí bezdětné skupiny dvěma faktory. Prvním faktorem je zvýšení počtu homosexuálů a druhým faktorem je vzestup neplodnosti a orientace

na nerodinný život. Společenský vývoj naší civilizace značně ovlivňují příčiny růstu rozvodovosti (Možný, 2006, s. 197-212).

Znaky identifikace postmoderní rodiny, jež značným způsobem ovlivňují formování životního stylu:

- hodnotová nesouvislost mezi dětmi a rodiči (plyne z větší závislosti dětí na masmédiích než na rodičích)
- nestabilita v párovém soužití odrážející se v růstu rozvodovosti a nesezdaného žití
- systematické ničení konceptu rodinného hnízda

(Možný, 2006, s. 232)

To, co nacházíme v tradičních společnostech, se nijak výrazně neliší od egocentrismu a sobectví postmoderní doby. Jeho ospravedlněním je odvěký egoismus. Mezi další faktory ovlivňující formování životního stylu rodiny můžeme zařadit i možnost cestování, podnikání a zvýšení dostupnosti univerzitního vzdělání rodin (Možný, 2006, s. 249-255).

Genderové uspořádání je jedním z hlavních znaků oblasti rodičovství, jež je rozlehlým obdobím života jedince. Velké dilema v současné době řeší stále více partnerů, zda se věnovat pouze profesní kariéře nebo se stát i rodiči.

1.4 Opatření na podporu sladování rodiny a práce

Masivní vstup žen na pracovní trh můžeme zařadit mezi výrazné změny, které přispívají k vzniku nerovnováhy rodinného a pracovního života. Na všechny pracovníky se kladou vysoké nároky formou změn na současném trhu práce, především tlakem na maximální flexibilitu pracovní síly s ohledem na pružnou transformaci v nezbytné kvalifikaci a režim práce. V určitých obdobích životního cyklu může docházet k vypjatým situacím, a to i za podmínek, kdy jsou jedinci schopni uchovat v rovnováze dočasné požadavky nejen v oblasti rodinné odpovědnosti, ale i v oblasti placené práce. Existuje určitý systém formálních a neformálních opatření pro usnadnění sladování rodinných a pracovních povinností. Mezi formální opatření řadíme politiku trhu práce, zaměstnavatelů a opatření rodinné politiky. Neformální opatření je například rodinná výpomoc při zajištění domácích prací. Zaměstnavatelské subjekty společně s rozhodováním samotných rodin a opatření státu hrají významnou roli při nastavení a vytváření možností využívání konkrétních nástrojů pro sladování rodiny a práce v každodenní praxi (Sirovátka, Hora, 2008, s. 209-210).

Některé charakteristiky zaměstnavatelských subjektů předvídají otevřenost vůči problémům plynoucím z rozporu mezi rodinným a pracovním životem a mají snahu využít prorodinných opatření zmírňujících a napomáhajících při řešení určitého problému. Především pružné formy práce patří mezi tato opatření, jejichž dostupnost je značně ovlivněna přístupem zaměstnavatelů. K využívání prorodinných opatření přistupují ochotněji organizace ve veřejném sektoru (Sirovátka, Hora, 2008, s. 210-211).

1.4.1 Postoje zaměstnavatelů v oblasti harmonizace rodiny a práce

Rodinné závazky zaměstnanců nejsou zaměstnavatelům lhostejné, ovšem na svou roli nahlíží jen jako na dílčí, která má doplňovat opatření státu nebo jiných subjektů. V implementaci a opatření státních veřejných politik mají zaměstnavatelé v určitém rozsahu velkou rozhodovací volnost (Sirovátka, Hora, 2008, s. 213).

Důvody vedoucí k zavádění prorodinných opatření:

- zvýšení ekonomické výkonnosti
 - přizpůsobení se kulturním, demografickým a socioekonomickým změnám
 - institucionální tlaky ze stran politik EU a národních vlád
 - nátlaky dalších sociálních aktérů (zaměstnanci, odbory, nevládní organizace)
- (Sirovátka, Hora, 2008, s. 215-216)

S názorem, že dobře nastavená organizace práce a pravidla zohledňující potřeby zaměstnanců společně s rodinnými povinnostmi představující na trhu práce konkurenční výhodu, zaměstnavatelé převážně souhlasí. Problematika harmonizace rodiny a práce je přirozenou součástí zájmu odborů na prosazování rovných příležitostí žen a mužů (Sirovátka, Hora, 2008, s. 218-220).

Čtyři skupiny opatření, které se snaží zaměstnavatelé uplatnit:

- flexibilní úprava pracovních podmínek (pružná pracovní doba, zkrácení pracovní doby, posun počátku pracovní doby, možnost výkonu práce z domova)
 - možnost krátkodobé absence na pracovišti
 - možnost delší absence na pracovišti z rodinných důvodů
 - opatření zaměřující se na období péče o děti a na období rodičovské dovolené
- (Sirovátka, Hora, 2008, s. 221-222).

S charakterem práce a konkrétními podmínkami v organizaci bude souviset vzájemný vztah mezi jednotlivými typy opatření. Zavádět či nezavádět prorodinná opatření závisí i na dostatečné informovanosti zaměstnavatelů (Sirovátka, Hora, 2008, s. 222-223).

1.4.2 Strategie zaměstnavatelů k jednotlivým opatřením usnadňující harmonizaci rodiny a práce

- zkrácená pracovní doba

Z celkové zaměstnanosti v České republice patříme ve srovnání s evropskou unií k zemím s nejnižším podílem částečných pracovních úvazků. Tento typ práce je především nabízen méně kvalifikované pracovní síle a vyznačuje se nižším finančním ohodnocením. Poskytování částečných úvazků zaměstnancům je pravděpodobně ovlivněno i tím, že to organizaci přináší spíše komplikace. Zaměstnanci se zkráceným úvazkem pracují jak dobrovolně, tak lze předpokládat, že jsou úvazky vynucené (Sirovátka, Hora, 2008, s. 226-228).

- pružná pracovní doba

V České republice má poměrně dlouhou tradici, a to ve volbě počátku a konce pracovní doby. Právě v možnosti flexibilního uspořádání pracovní doby, zaměstnavatelé vidí výhody této formy organizace. Forma pracovní doby by měla odpovídat jak zaměstnanci, tak zaměstnavateli a neznamena téměř žádný problém. Zaměstnavatelé mezi nevýhody řadili obtížnější evidenci, kontrolu a skutečné využívání pracovní doby. Pružná pracovní doba je více dostupná ve veřejném sektoru (Sirovátka, Hora, 2008, s. 232-233).

- práce z domova

Využívají ji spíše osoby s vysokou kvalifikací a postavením v zaměstnání, v současnosti je spojována s rozvojem informačních technologií. Tato forma úpravy práce je z hlediska většiny zaměstnavatelů nejméně přitažlivou variantou. Obavy zaměstnavatelů ze zavedení práce doma vznikají z nedostatku kontroly zaměstnance. Práce je vázána na povahu činnosti. Tento typ práce využívaly především ženy v reprodukčním a předdůchodovém věku, muži výhradně v předdůchodovém období. Při využívání výkonu práce je umění si dobře zorganizovat čas. Mezi negativa lze zařadit stírání hranic mezi rodinným a pracovním životem, vyšší stres, sociální izolace (Sirovátka, Hora, 2008, s. 234-236).

- sdílené pracovní místo

Jedná se o flexibilní formu práce, která spočívá v rozdělení jednoho pracovního místa mezi více pracovníků. Zákoníkem práce není tato forma organizace práce upravena, a proto realizace pracovní doby záleží na zaměstnavateli. Právě vyšší produktivita práce je jedním z faktorů odůvodňujících využívání tohoto pracovního místa. Naopak nedostatek vhodných pracovních míst byl nejčastějším negativním argumentem (Sirovátka, Hora, 2008, s. 236-237).

K případným žádostem zaměstnanců o různá prorodinná opatření, mají zaměstnavatelé vstřícný postoj. Podle úsudku zaměstnavatelů jsou jednotlivé úpravy pracovní doby výhodnější pro zaměstnance. Zaměstnavatelé tyto místa mohou nabízet jen některým skupinám osob, což se pak může odrážet na míře využívání (Sirovátka, Hora, 2008, s. 238-239).

Dnešní moderní éra je do určité míry velmi nejistá a kdo si chce udržet určitou životní úroveň a tím i zaměstnání, musí stále pracovat na rozvoji svého osobního života a na svých schopnostech a dovednostech. U jedinců převažuje snaha dosažení klidu a vlastního prospěchu. Zaměřují se na svůj osobní rozvoj, trávení volného času, zájmy a na vlastní potřeby. Stále méně se lidé zamýšlí nad mezilidskými vztahy a nad potřebou přínosu pro ostatní a pro společnost.

2 SOCIÁLNÍ PRÁCE V KONTEXTU HARMONIZACE

Rovnováhu mezi rodinou a prací je možno vnímat jako koncept zahrnující soubor opatření se záměrem vhodné kombinace neplacené a placené práce a zmírnění neshod mezi osobním a pracovním životem jedince. Aby bylo možné kombinovat práci ve smyslu placené aktivity s činnostmi týkající se osobního života jednotlivce, které jsou převážně nevýdělečné, rovnováhu mezi rodinou a prací nese volba modelu pracovní doby. Potřeba sladění rodiny a práce je v současné společnosti vnímána jako běžný standard jedince, zahrnující z velké míry péči o blízké. Oblast vztahu rodiny a práce je vnímána jako oblast konfliktu rolí z pohledu jejich teorie, kdy tlaky obou oblastí jsou předem neslučitelné a protichůdné. Například konflikt týkající se napětí a stresu se přesouvá z jedné oblasti do druhé a ovlivňuje ji. Jako sociální riziko zvyšující sociální nejistoty ve vztahu k trhu práce jsou vnímány pečovatelské závazky. Dlouhodobé přetížení vedoucí k syndromu vyhoření souvisí s rizikem pracovní zátěže a napětím mezi rodinou a prací (Matoušek et al., 2013, s. 253-256).

Svou osobností je sociální pracovník zainteresován ve své pracovní činnosti více než v jiných profesích. Ve hře je směs osobních motivů sahající od náboženského světonázoru až po neuvědomovanou snahu si léčit vlastní psychická traumata a to u každého sociálního pracovníka. Dosažení pocitu uspokojení je pro ně z uvedených důvodů obtížnější než v jiných povoláních (Matoušek et al., 2003, s. 55).

Naši nejdražší a nejbližší jsou prvními oběťmi naší přepracovanosti. Věnujeme jim méně času a pozornosti, dokonce i méně lásky, poněvadž předpokládáme, že budou mít porozumění. Tato deprivace ve většině případů vztahy nezabije, ale užívá je zevnitř a u členů rodiny zanechává pocit prázdnoty (Crabbe, 2015, s. 13).

U pomáhajících profesí dochází ke specifické situaci a to, že pracovníci nedokážou dobře segregovat profesi od soukromého života. Zmíněný konflikt v sobě ukrývá jak naději, tak nebezpečí. Z jedné strany slibuje zrušení odcizení projevující se takovým oddělováním, z druhé strany hrozí i v soukromém životě odcizením.

Nastínění forem potíží a poruch projevujících se u pracovníků:

- oběť povolání – profesní identita pohlcuje soukromý život
- štěpící pomocník – v profesních vztazích se chová úplně jinak než v osobních
- perfekcionista – snaha o výkonnost přenesena na bezprostřední, citové kvality

- pirát – využívá profesních možností kontroly a utváření vztahů ke svému soukromému, osobnímu prospěchu
(Schmidbauer, 2008, s. 135-136)

2.1 Definice a cíl sociální práce

Sociální práci lze různě formulovat, a to s ohledem na historickou, kulturní a společenskou souvislost. Stojí proti sobě dvě protichůdná pojetí tohoto oboru. Na jedné straně je přesvědčení sociálních pracovníků, že cílem jejich práce je pomáhat klientům, na druhé straně politikové vnímají tento obor jako sociální kontrolu (Navrátil, 2001, s. 10-11).

Navrátil (2001, s. 11) uvádí, že: „*Cílem sociální práce je podpora sociálního fungování klienta v situaci, kde je taková potřeba buď skupinově, nebo individuálně vnímána a vyjádřena. Sociální práce se profesionálně zabývá lidskými vztahy v souvislosti s výkonem sociálních rolí*“.

V podstatě lze sociální práci definovat a vymezit podle konceptu sociálního fungování několika světových asociací. Koncept sociálního fungování vychází z toho, že každý člověk je součástí prostředí, se kterým je v interakci a snaží se tomu prostředí přizpůsobit. Kvalita sociálního fungování se posuzuje podle toho, jakým způsobem zvládá člověk požadavky prostředí a jak je schopen je akceptovat, přizpůsobit se jim a naplnit role, které od něho společnost očekává (Navrátil, 2001, s. 12).

Sociální práce významně ovlivňuje čtyři oblasti naší společnosti. Těmito oblastmi jsou profesní práce s klientem, krátkodobá intervence, sociální reformy a v neposlední řadě je to supervize, která usnadňuje nezávislý autonomní přístup sociálních pracovníků ke klientům. Supervize působí jako souvislý proces vzdělávání pro supervizora i sociálního pracovníka, jenž přispívá ke kvalitě služeb pro klienty. Často bývá kontrolním mechanismem monitorující sociální pracovníky, ale mnohdy omezuje jejich kreativní možnosti práce s klientem a osobní iniciativu (Kahoun et al., 2007, s. 170).

Matoušek (2003, s. 25) uvádí, že cílem sociální práce je uspokojování sociálních potřeb klientů a zajištění kontroly. Výlučným postavením sociální práce je to, že jejím prostřednictvím se transferují zdroje k závislým lidem, a tak se kompenzují defekty tržního systému. Hodnoty zahrnuté v etickém kodexu jsou v sociální práci také velmi důležité, určují její povahu a povahu vztahu mezi klientem a sociálním pracovníkem, spolupracovníky a

širší společnosti. Tyto hodnoty jsou zásadní při řešení etických dilemat a ovlivňují použití metody práce sociálního pracovníka (Matoušek et al., 2003, s. 33).

2.1.1 Sociální pracovník a jeho role

V zákoně o sociálních službách se uvádí, že předpokladem k výkonu povolání sociálního pracovníka je bezúhonnost, plná svéprávnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost podle zmíněného zákona.

„Sociální pracovník vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, 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, zjišťuje potřeby obyvatel obce a kraje a koordinuje poskytování sociálních služeb“ (zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, [online]. [cit. 2017-12-28]).

Zaměstnavatel je povinen sociálnímu pracovníkovi zabezpečit další vzdělávání v rozsahu nejméně 24 hodin za kalendářní rok (zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, [online]. [cit. 2017-12-28]).

Sociální pracovník zasahuje do života klientů a je nezbytné, aby jeho právo zasahovat, bylo zákonné. Proto jsou důležitá pravidla, zajišťující klientům ochranu (Matoušek et al., 2003, s. 45).

Z hlediska způsobů přístupů k praxi Banksová (1995, 1998 cit. podle Matoušek et al., 2003, s. 46) definovala čtyři typy prolínající se v realitě:

- profesionální sociální pracovník
autonomní profesionál, vzdělaný v oboru, veden etickým kodexem; práva a zájem klientů jsou prioritou; individuální vztah s klientem je velmi důležitý; model je založený na vyváženosti moci mezi klientem a sociálním pracovníkem; možnost klienta si stěžovat
- angažovaný sociální pracovník
svou práci chápe jako způsob uplatňování osobní morální hodnoty; klienty vnímá s respektem a empaticky; sám sebe chápe jako osobu až poté jako sociálního pracovníka (přístup problematizován, obtížné poskytnout stejnou péči všem, možnost

oboustranného zneužití nebo může dojít k vyhoření) – nutnost pohybu v institucionálním rámci povinností a práv

- radikální sociální pracovník
vkládá osobní hodnoty do praxe; jde mu primárně o změnu zákonů oblasti sociální politiky; jde o otázku politické ideologie a o práci v zájmu sociální změny
- byrokratický sociální pracovník
doporučuje se oddělení osobních a profesních hodnot a hodnot zaměstnavatele; cílem je manipulace s lidmi v zájmu jejich změny; vytváří iluzi osobní péče o klienta; musí působit jako „normalizátor“ klienta

(Matoušek et al., 2003, s. 46)

V pomáhajících profesích, jako v případě sociálních pracovníků je třeba, aby se jednalo o jedince, se značně specifickou psychologickou strukturou, kteří si vymezili jako životní úlohu denně se vystavovat jedné z velkých polarit společnosti, a to sociálně přizpůsobený-selhávající, sociálně zdravý-nemocný, sociálně úspěšný-na okraji. Více než ostatní lidi, fascinují tyto polaritní příslušníky pomáhajících profesí, kam mimo jiné spadají i sociální pracovníci (Guggenbühl-Craig, 2007, s. 19-20).

Právě vykonávaná profese přináší jedinci společenskou prestiž. Umožňuje mu získat zaujetí pozice v organizaci a určité společenské postavení. Získává přátele a tím taktéž důležité emocionální a sociální zázemí, navazuje a rozšiřuje osobní vztahy. Organizace pracovníkovi umožňuje seberealizaci tím, že mu nabízí splnění cílů, kterých by samostatně nedosáhl. Z jedné strany má na pracovníka požadavky týkající se pracovního chování, z druhé strany v optimálním případě pečuje o jeho zdraví a odbornost (Výrost, Slaměník, 1998, s. 51).

2.2 Přístupy sociální práce

Během 20. století se v sociální práci vykristalizovaly tři odlišné přístupy, které jsou označovány jako malá paradigmat. Jejich odlišnost spočívá jednak ve filozofických východiscích, ale i v praktických důsledcích (Navrátil, 2001, s. 14).

Prvním z paradigmat je paradigma terapeutické. Jedná se o terapeutickou pomoc, jejíž teoretické přístupy mají za úkol navodit psychickou pohodu člověka, která se následně projeví v jeho sociální pohodě. Nejdůležitějším faktorem sociálního fungování v rámci tohoto paradigmatu je duševní zdraví a pohoda člověka. Vnitřní stav jedince ovlivňuje schopnost

sociálně fungovat. Základním principem práce je zde komunikace a vztah. Zásluhou komunikace osoba získává kontrolu nad svými pocity a způsobem života. V tomto pojetí je sociální práce chápána jako pomoc prováděná formou psychoterapie. Stoupenci tohoto přístupu spatřují snahu pomoci zabezpečit sociální a psychickou pohodu ať jednotlivcům či skupinám (Navrátil, 2001, s. 14-15).

Druhé paradigma sociální práce je reformní, podle kterého je sociální fungování člověka v přímé souvislosti se společenskou rovností a odstranění jakékoliv diskriminace. Na zmocňování klientů sociálních služeb se zaměřuje sociální práce, aby se mohli podílet na tvorbě a změnách institucí (Navrátil, 2001, s. 15).

Třetím paradigmatem sociální práce je poradenské paradigma, kde sociální pracovník v rámci tohoto paradigmatu pomáhá klientovi přizpůsobit se společenským poměrům. Tento rozměr je klasifikován jako sociálně právní pomoc. Jedinec má tedy neuspokojené potřeby, je jistým způsobem omezen a instituce společnosti jsou schopny adekvátně zareagovat na klientovy problémy. Osoba posléze sociálně funguje, pokud má schopnost zvládat problémy a má přístup k potřebným službám a informacím. Přístup vychází vstříc individuálním potřebám a usiluje o zlepšování systému nabízených služeb. Jde především o pomoc klientům prostřednictvím poskytování informací, zpřístupňováním zdrojů a mediací další pomoci a služeb, kvalifikovaným poradenstvím. Snaha o změnu společnosti a jejich institucí, aby lépe odpovídaly potřebám občanů, je součástí pojetí sociální práce. Stoupenci tohoto konceptu se spíše zaměřují na malé, individuální změny, jež nevedou k větší sociální reformě (Navrátil, 2001, s. 16-17).

Aniž bychom si to uvědomovali, vždy při sociální práci používáme některé z těchto paradigmat anebo je vzájemně kombinujeme.

2.3 Metody a řízení sociální práce

Sociální práce realizuje aktivity zaměřené na sociální vztahy usilující o zlepšení sociálního fungování jedince, skupin a komunit. Aktivity mohou být různého charakteru. Lze rozlišit aktivity zaměřené na problém, na klienta a jeho potenciál a na aktivity preventivního charakteru (Navrátil, 2001, s. 17).

- činnost zaměřená na problém

Aktivity probíhající na úrovni rehabilitační a kurativní, směřují k odstranění problému. Kurativní se opírá v přímém úsilí o odstranění faktorů, jež způsobily pro-

blém (poskytnutí sociální dávky, nalezení zaměstnání, umístění dítěte do náhradní rodinné péče). Rehabilitační aktivity jsou pomocí, které usnadňují klientovo přizpůsobení v nové situaci (psychosociální podpora, psychoterapeutická pomoc).

- činnost podporující rozvoj potenciálu klienta
Činnosti mohou být vzdělávací nebo rozvojové. Rozvojové jsou nasměřovány na růst individuální či skupinové schopnosti vstupovat do sociálních interakcí (rodinná terapie). Vzdělávací aktivity mohou být snahou o zajištění veřejné informovanosti jistého problému a jeho řešení (veřejné přednášky o možnostech služeb).
- činnost preventivního charakteru
Tyto aktivity jsou zaměřeny na kontrolu, včasné objevení a odstranění faktorů narušující sociální fungování. Mohou mít individuální nebo skupinové práce s klientem charakter (předmanželské poradenství), či jsou zaměřeny na komunitu (centrum prevence kriminality), (Navrátil, 2001, s. 17-18).

2.3.1 Etika v sociální práci

„Jaké vztahy máme k sobě, takové vztahy máme ke klientům“ (Úlehla, 2009, s. 113).

Etika je teorií morálky. „Je to věda o morálce jako stránce společenského života člověka, o původu a podstatě morálního vědomí a jednání – zabývá se tedy studiem morálky.“ (Nečasová, 2001, s 11-12) Snaží se objasnit hlediska a principy, vedoucí jedince k zodpovědnému jednání (Nečasová, 2001, s 12). Cílem etiky je nalézt společné a obecné principy, z kterých pramení morálka a je možno ji zdůvodnit. Kritériem dobra a zla hodnotí činnost člověka (Cakirpaloglu, 2004, s. 316).

Za zvláštní situaci lze označit profesionální pomoc. Pracovník nemůže odložit své prožívání, a přitom se neustále rozhoduje a volí mezi možnostmi, v situaci je zainteresován osobně. Etika jeho práce se stává důležitým momentem. Pracovník je zástupcem společnosti a prostředníkem mezi potřebami klientů, stojí na straně státu a zákona. To je závazkem dodržování norem. Někakým kodexem není možné vymezit etiku práce. Kodexy jsou užitečné k prvnímu seznámení a nahlédnutí do problematiky etického hodnocení práce (Úlehla, 2009, s. 113-114).

Etika proniká celou sociální oblastí a sociální pracovník má moc rozhodovat o ostatních. V situaci, kdy je evidentní, jak by sociální pracovník měl rozhodnout, ale toto rozhodnutí se mu osobně přičí, vznikají etické problémy. Cítí-li sociální pracovník, že stojí před více

alternativními možnostmi rozhodnutí představující konflikt morálních principů, vznikají etická dilemata (Nečasová, 2001, s 6).

Postmoderna má v současné době na etiku a filozofii výrazný vliv. Dochází k procesu vytváření globálního charakteru kultury. Ztráta důvěry ve vědění filosofie a v metafyziku je pro postmodernu charakteristická. Postmodernismus přesouvá pozornost k omezeným nevyčerpávajícím, ale autonomním subjektům, kde se hledá přiměřenější pojetí světa a opouští generalizující obrazy světa tradiční metafyziky. V postmoderně jde o snahu změnit poměr mezi praxí a teorií. Vychází z přesvědčení, že technologická civilizace přinesla v situaci globalizace akutní ohrožení lidstva. Pokus o ozdravující dialog mezi rozdílnými racionalitami, odlišným náboženstvím a rozdílným věděním, kterým moderní racionalita není schopna sama porozumět, poněvadž má za to, že je již překonala, bychom mohli chápat jako postmoderní myšlení (Nečasová, 2001, s 20).

2.3.2 Uspokojování potřeb

První fáze zaměstnání je pro mladého pracovníka s čerstvě ukončeným vzděláním kritická. V reálném pracovním prostředí si musí najít nejen místo, ale plný nadšení a velkého očekávání si stanovit i cíle. Během vzdělávání není dostatečně připraven na problémy a překážky, s kterými přijde při své práci do styku. Konkrétní podobu na sebe berou představy o profesi, hodnoty, postoje a cíle. V této době, kdy se pokládá základní kámen, je obdobím pro všeobecný směr profesionálního vývoje (Maroon, 2012, s. 35).

Anomie, odcizení a apatie existenciální tísně v sobě zahrnují nedostatek společenských a individuálních hodnot. Proto se klade důraz na význam mentální hygieny lidí pro duševní zdraví (Cakirpaloglu, 2004, s. 11).

Z tohoto hlediska jsou potřeby univerzální, má je každý a snaží se je uspokojit. Potřebou v sociální práci je rozpor mezi klientem či zdroji, umožňující normální sociální fungování. Nedostatek může plynout jak z nedostatečných adaptačních schopností, tak z nepříznivé sociální situace jedince. Sociální práce se zabývá osobami se zvláštními potřebami. Zvláštní potřeba zahrnuje v sobě odchylku od normy, nárok na podporu, poskytování specifických služeb. Zajištění těchto potřeb může vyžadovat specifické postupy (Matoušek et al., 2013, s. 221-222).



Obrázek 2: Maslowova pyramida potřeb

Potřeby jsou motivující chybění něčeho. Mohou být kladeny na stejnou rovinu, ale i sestaveny hierarchicky.

Charakteristická necitlivost k sobě i okolí, se kterou má mnoho z nás osobní zkušenost, je zaměřena na výkon. Jsou situace, kdy jsme po několik hodin plně soustředěni na práci a v podstatě nevnímáme své potřeby – nejdeme na toaletu, nemáme žízeň ani hlad. Naše mysl je tak zaměstnána výkonem, že nevnímá signály těla, ne že by tělo nic nepotřebovalo (Géringová, 2011, s. 23).

Při setkání klienta a pracovníka mají oba svá přání a potřeby, které právě tímto setkáním uspokojují. Pozornost je většinou věnována klientovi, jenomže i pracovník vstupuje do vztahu s klientem jako člověk, který má svá přání a potřeby, které chce uspokojit. Tvrzení, že pracovníkovi jde o uspokojení potřeby formou poskytování pomoci, je velmi zjednodušující (Úlehla, 2009, s. 114).

Pracovník může uspokojovat i jiné potřeby:

- naplnit svá očekávání být dobrý
- být příslušníkem většinového názoru
- vydělat si na živobytí
- naplnění poslání otevírat druhým cestu k lepšímu životu
- naplnit potřebu potřebnosti
- být dobrým profesionálem

- legalizované ovlivňování soukromí ostatních
- potřeba mít zaměstnání
- vykonávat práci těžko kontrolovatelnou

V případě, že pracovník není schopen sebereflexe, může klientovi uškodit. Otázkou etiky je zabývat se potřebami, které má pracovník v sobě (Úlehla, 2009, s. 115).

2.3.3 Respekt k lidské důstojnosti

Respekt k lidské důstojnosti druhého poukazuje na to, že i pracovník potřebuje být respektován a mít pro svou činnost podmínky (Úlehla, 2009, s. 114).

Absolutní hodnota lidské bytosti je důstojnost člověka. Vyznačuje se rozumovou přirozeností a z ní plynoucí osobností. Jako nutný předpoklad osobních vztahů se projevuje hlavně ve svobodě a odpovědnosti. Důstojnost člověka v náboženském pojetí je jako Bohem stvořené bytosti, stanovena jeho podobností s ním. Antická filosofie nabízí základní prvky pro pochopení důstojnosti člověka, a to důrazem na jedinečný charakter člověka, jakožto rozumové bytosti. Pro hlubší chápání důstojnosti člověka je velkým impulzem představení etiky Immanuela Kanta. Tvrdí, že jednání člověka je autonomní a vychází z odmítnutí teleologicky založených etických směrů (Matoušek et al., 2013, s. 204).

Především v sociální nauce církve nacházíme v kontextu praktického sociálního života a uspořádání společnosti, důraz na lidskou důstojnost. Veškerá oblast lidského života, tedy i oblast sociální práce je ovlivňována ohledem na lidskou důstojnost. Přístup ke klientovi a chápání jeho sociálního kontextu se projeví určitým pohledem na důstojnost člověka. Nejde jen o přímé stanovisko sociálního pracovníka ke klientovi, ale zejména o pochopení jeho situace vzhledem k sociálnímu prostředí, v němž žije a na které klade své nároky (Matoušek et al., 2013, s. 205-206).

2.3.4 Vztahy mezi pracovníky

Na pracovištích většinou převládá úředničina a rezignace. Velká důležitost je připisována navození spolupráce, stanovení zakázky a dojednání společných cílů.

Každý kdo je, či chce být pracovníkem po celou dobu své profesní dráhy, čerpá ze třech pramenů:

- někoho, o kom si pracovník může povědět – tento člověk ví více než já a chci se to od něj učit

- kolegu nebo někoho, o kom si pracovník může říci – je na tom stejně jako já a chci si s ním povídat o naší společné situaci, nápadech nebo potížích rovnou na pracovišti
- supervizora či někoho, o kom si můžete sdělit – to je člověk, kterého požádám o podporu, až si nebudu vědět rady se svou prací, až se zaseknu, až mne má práce přestane bavit

Tento typ pomoci se nazývá supervize a supervizor je ten, koho může pracovník požádat o pomoc. Učit se novým názorům a přístupům vyžaduje přímo profese pracovníka a to hlavně proto, aby měl stále otevřenou možnost volby. Pracovníci nemohou být supervizory sami sobě.

Na vztahu k supervizi a k vzdělávání lze ukázat význam tvrzení, že jaký vztah má pracovník ke kolegům, takový má ke klientům (Úlehla, 2009, s. 116-118).

3 STÁTNÍ SEKTOR V KONTEXTU HARMONIZACE

„Autorita státu“ značí způsobilost vyhlášovat a prosazovat pravidla, která všichni musí dodržovat, kdo jsou této autoritě podřízeni. A právě jednotlivci státu se podřizují kombinaci práv a povinností. Je zřejmé, že se lidé mohou cítit ze strany státu chráněni i utiskováni. Být občanem dnes znamená mít možnost ovlivňovat činnost státu (Bauman, May, 2004, s. 165-168).

Stát je nejsilnějším formalizovaným sociálním subjektem v daném teritoriu, který zaručuje obyvatelům jejich práva. Jako subjekt integrující sociální politiku ostatních subjektů a k tomu určenými formálními mechanismy, působí stát svou sociální politikou. Stát se liší od ostatních sociálních subjektů svými formalizovanými rozhodovacími, donucovacími, kontrolními a realizačními mechanismy. Stát svěřuje správu institucí jiným subjektům nebo své instituce spravuje pomocí svého byrokratického aparátu. Stát tím, že tlumí sociální napětí a rozvíjí sociální ochranu ve společnosti tak, aby sociální subjekty mohly působit a plně se rozvíjet, realizovat svými silami své cíle, vytváří podmínky pro sociální stabilitu. Stát reprezentují jak ústřední orgány, tak regionální a obecní státní správa nebo samospráva (Matoušek et al., 2001, s. 171-172).

Právní poměry státních zaměstnanců vykonávajících ve správních úřadech státní správu, organizační věci státní služby, služební vztahy státních zaměstnanců, upravuje přímo zákon o státní službě. Pro účely tohoto zákona je správním úřadem ministerstvo a jiný správní úřad, jestliže je zřízen zákonem a je jím označen jako správní úřad či orgán státní správy. Fyzická osoba, která byla přijata do služebního poměru a zařazena nebo jmenována na služební místo je státním zaměstnancem. Státnímu zaměstnanci přísluší služební označení stanovené podle vzdělání a pro služební místo. Služební místo státního zaměstnance „sociálního pracovníka“ je označeno jako vrchní referent, s vyšším odborným vzděláním.

Služebním předpisem služební orgán stanoví podrobnější pravidla pro rozvržení služební doby včetně začátku a konce služební doby a pružného rozvržení služební doby, a to i s ohledem na vytvoření předpokladů sladění rodinného a osobního života s výkonem služby. Mateřská a rodičovská dovolená státního zaměstnance se řídí zákoníkem práce, rovněž i přestávky ke kojení, které se započítávají do doby výkonu služby, aniž by se krátil plat (zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, [online]. [cit. 2017-12-27]).

Pro zaměstnance nese státní služba jistá omezení, ale i určité výhody. Mezi výhody patří platové a sociální výhody, služební postup a hlavně trvalé zaměstnání. Vyšší odpovědnost,

zákaz přijímání darů a neslučitelnost funkcí patří mezi nevýhody. Státní služba má znaky kontinentálního modelu – zkosnatělost a zakonzervovanost (Svoboda, Schelle, 2006, s. 28-29).

3.1 Státní sektor v České republice

V jednotlivých zemích při výkonu sociální správy rozeznáváme různé typy modelů, ať už demokratické nebo autokratické. Českou republiku v současné době řadíme mezi korporativní model, který se vyvinul z liberálního modelu. V korporativním modelu stát přenáší odpovědnost na zaměstnance a zaměstnavatele, šetří veřejné rozpočty a tím zavazuje zaměstnavatele, aby svým zaměstnancům poskytovali sociální ochranu. Tento typ soudobého systému se skládá z různých struktur poskytující ochranu pro jednotlivé sociální události, se spoluúčastí a velkou odpovědností zaměstnavatelů (Matoušek et al., 2013, s. 170).

V různých vztazích vůči státu, občan nabývá různých pozic a v jeho životě se prolíná jak veřejná, tak soukromá sféra. Stát je základním kamenem správy historicky vzniklé, kulturně a politicky sjednocené entity. Státní správa je jedna z podob veřejné správy, vykonávána prostřednictvím norem platných pro všechny občany na celém území státu. Konkrétním úřadům bývá vytýkáno například vykonávání nadbytečných činností, formalismus, zneužívání moci, nezájem o jednotlivce, neosobnost, neefektivnost a na druhé straně bývají přiřazovány vlastnosti, jako jsou kontinuita, organizovanost, účelnost, předvídatelnost a objektivní rozhodování. Státní správu vykonávají i jiné orgány, které vznikly a fungují na základě zákonů a nemusí ji zastávat pouze stát. Správní činnost lze chápat jako prosazování autority státu a zákona vůči občanům. Správní kultura by měla být posuzována jednak z hlediska garance svobod občanů zakotvených v ústavě a v zákonech, ale i na základě zvyklostí a nepsaných pravidel platících ve vztazích mezi správními úřady a občany (Heger, 2012, s. 39-42).

Pracovníci, uvědomující si výkon činnosti, který postrádá smysl a není efektivní, nahrazují vztahový a věcný rozpor únikem do přehnané formalizace, jejíž opakovaný stereotyp vyúsťuje v ritualizaci. Aniž se ztotožňují a hodnotí neosobní činnost, která je jim nařízena, vykonávají ji (Heger, 2012, s. 101).

Vedlejším důsledkem činnosti velkých a komplexních organizací, jež lidem na dnešní úrovni umožňují civilizovaný život, je byrokracie, která jim ho znepříjemňuje. Byrokracie je plodem úsilí racionalizovat podmínky ve srovnání se stavem, který panoval za předby-

rokratických forem správy a nevznikla ze snahy zhoršit životní podmínky. Jsou-li jednou vytvořena pravidla snižující chaos, nemůžeme osobám zamezit, aby na těchto předpisech lpěly. Pokud velmi na nich trvají, stávají se byrokraty (Keller, 2007, s. 12).

Zda má zaměstnanec státu sloužit občanům či politikům, je klasickým dilematem státní služby v případě, kdy nelze vyhovět oběma subjektům. Má se za to, že dobře vychovaný úředník odpovídá svému nadřízenému, který může mít i politické postavení a to mnohdy bez odborných a lidských kvalit (Pomahač et al., 2013, s. 171).

Často se zaměňují pojmy pravomoci a kompetence. „*Pravomoc vyplývá ze zákona, který stanoví činnosti, jež úřad může nebo musí vykonávat, kompetence je schopnost zaměstnanců vykonávat určitou činnost v rámci úřední hierarchie*“ (Heger, 2012, s. 104). Působnost můžeme rozdělit z hlediska správního systému na centrální, regionální a místní. Přesně stanoveným správním územím je vymezena příslušnost úřadu. Obsah je vymezován věcnou, místní a funkční příslušností (Heger, 2012, s. 104).

Činnost orgánů státní správy nemusí mít vždy podobu striktního nařízení i přes její autoritativní charakter. Stát realizuje státní politiku prostřednictvím státní správy, která je výrazem jeho vůle a zájmů a provádí ji ve vztahu k objektům, jež jsou nuceny se tomuto vlivu podřídit, aniž by státu byly organizačně podřízeny (Průcha, 2004, 14-15).

3.1.1 Charakteristika úřadu práce

„*Úřad práce České republiky je správním úřadem s celostátní působností a je organizační složkou státu. Ministerstvo práce a sociálních věcí řídí Úřad práce České republiky a je jeho nadřízeným správním úřadem*“ (Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Úřad práce České republiky [online]. [cit. 2017-12-22]).

Úřad práce je tvořen z generálního ředitelství, krajských poboček, jejichž součástí jsou kontaktní pracoviště. Správní řízení v působnosti tohoto orgánu se řídí zákonem č. 73/2011 Sb., o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů.

Generální ředitelství „*řídí a kontroluje činnost krajských poboček Úřadu práce ČR, metodicky usměrňuje a koordinuje výkon krajských poboček, zabezpečuje financování opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, řídí Evropské služby zaměstnanosti EURES a zastupuje Českou republiku ve Výboru EU vedoucích veřejných služeb zaměstnanosti, vede evidenci agentur práce a kontroluje jejich činnost, spolupracuje na přípravě národních a*

systemových projektů fondů EU“ a zajišťuje jiné další činnosti (Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Úřad práce České republiky [online]. [cit. 2017-12-22]).

„Krajské pobočky jsou organizačními útvary Úřadu práce ČR a vytvářejí ve spolupráci s kontaktními pracovišti podmínky pro provádění státní politiky zaměstnanosti a činnosti v rámci zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o sociálních službách a zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, zajišťují agendu inspekce sociálních služeb“ (Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Úřad práce České republiky [online]. [cit. 2017-12-22]).

Dále spolupracuje se správními úřady, územními samosprávnými celky, orgány sociálního zabezpečení, zaměstnavateli a dalšími subjekty podle zvláštních právních předpisů.

„Kontaktní pracoviště jsou organizačními útvary krajských poboček. V oblasti zprostředkování zaměstnání, evidence uchazečů a zájemců o zaměstnání podává informace o volných pracovních místech, a zároveň aktivně vyhledává informace o volných pracovních místech, vede evidenci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání, rozhoduje o nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a o vyřazení z této evidence, vyhledává uchazečům o zaměstnání včetně zdravotně postižených vhodné pracovní uplatnění, projednává s uchazeči včetně zdravotně postižených možnosti pracovního uplatnění na společensky účelných pracovních místech, při veřejně prospěšných pracích a jedná s nimi o možnostech rekvalifikace, podílí se na realizaci opatření a nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, provádí výběr uchazečů v rámci realizace jednotlivých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, ve spolupráci s krajskou pobočkou se podílí na sociálně právním a profesním poradenství v oblasti zaměstnanosti, vypracovává a sjednává individuální akční plány“ (Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Úřad práce České republiky [online]. [cit. 2017-12-22]).

„Kontaktní pracoviště rozhoduje v oblasti nepojistných sociálních dávek úkoly správního orgánu prvního stupně dle zákona o státní sociální podpoře, zákona o pomoci v hmotné nouzi, zákona o sociálních službách, zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a zákona o sociálně-právní ochraně dětí ve správním řízení o přiznání příslušné dávky, rozhoduje o případných námitkách účastníka řízení, předává nadřízenému orgánu odvolání, pokud ve své kompetenci neprovedl autoremeduru, zpracovává řádné i mimořádné výplaty dávek, provádí exekuce z přiznaných dávek, vyřizuje agendu posouzení zdra-

votního stavu pro účely nepojistných sociálních dávek“ (Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí, Úřad práce České republiky [online]. [cit. 2017-12-22]).

3.2 Sociální politika a sociální práce

Jedním z nástrojů sociální politiky je sociální práce. Sociální politiku lze definovat jako *„soustavné a cílevědomé úsilí jednotlivých sociálních subjektů o změnu nebo udržení a fungování svého či jiného státního, samosprávného nebo nestátního sociálního systému“* (Matoušek et al., 2001, s. 155).

„Sociální politika v moderní společnosti je její integrální součástí, koncentruje se k rozvoji sociální sféry a hledá odpovědi na zcela specifické otázky, na něž nereagují a neodpovídají ostatní sféry života společnosti“ (Krebs et al., 2010, s. 18).

Sociální politika se realizuje rozhodováním, činností nebo nečinností a strpěním činností sociálního subjektu. Výsledkem sociální politiky je ovlivněné chování objektů nebo sociálních subjektů; vznik a zánik procesů; vznik, fungování a zánik sociálních institucí; úspěšná a neúspěšná činnost jiných institucí či sociálních subjektů (Matoušek et al., 2001, s. 155).

Cíle státní sociální politiky lze charakterizovat jako chtěné stavy sociálního systému v budoucnosti. Pokaždé se jedná o určitou soustavu cílů, jimiž je naplňován obecný cíl (rozvoj člověka, způsob jeho života, tvůrčích sil a dispozic). Cíl by měl být uskutečňován jednak obecnými principy státní sociální politiky, ale i určitými opatřeními jednotlivých dílčích sociálních politik (Arnoldová, 2007, s. 26-27).

Závěrečný cíl sociální politiky podniku je shodný s rozvojem lidského potenciálu firmy, orientovaný na prospěch jednotlivého pracovníka i organizace (Arnoldová, 2007, s. 499).

Předmětem sociální politiky jsou podmínky práce a života člověka, ale i události v životě, které jedinec neumí zvládnout vlastními silami a u nichž je sociální subjekt připraven pomocí zmírnit nebo odstranit jejich příčiny. Úroveň sociální politiky je posuzována podle osobního rozsahu sociální ochrany a věcného obsahu (Matoušek et al., 2001, s. 162).

Mnoho společných východisek mají obě disciplíny, které respektují lidskou důstojnost, stavějí na respektu ke klientovi a na ideálu humanity. Rovněž racionalita opatření, legitimita a etika jsou společným východiskem. Za cíl si kladou jak celkovou efektivitu opatření, tak ekonomickou efektivnost. Základními východisky možných odlišností je v oblasti sociální politiky společnost v systémovém pojetí, v oblasti sociální práce je jím jednotlivec,

skupina a komunita v ekosystémovém pojetí. U sociální politiky jsou cílovou skupinou region, národ a nadnárodní úroveň, sociální práce se zaměřuje na jednotlivce, skupinu a komunitu, sekundárně region či lokalitu (Matoušek et al., 2013, s. 166-167).

Ve vztahu sociální politiky a sociální práce se vyskytují dva protipólné modely:

- **legalistický model**
model je pojímán tak, že sociální pracovníci v praxi jen realizují právo (jako sociální legislativu), což je kritizováno z důvodu byrokratizace v oblasti sociální práce; model je zaměřen na pasivní přístup s klientem, než aby ho podporoval ke zmocnění
- **model etické povinnosti pečovat**
sociální práce by měla být něco víc, než nástroj k dosažení racionality sociální politiky; v této disciplíně by měl být prostor pro dosahování toho, co je morálně žádoucí (využití hodnot jako je lidský vztah, vcítění se, účast, citlivost); v tomto modelu by měla kritická praxe přijímat nehodnotící a otevřený přístup bez předsudků

Vztah sociální politiky a sociální práce je možné uchopit za využití pojmů životní situace a sociální problém. Tyto výrazy jsou vzájemně provázány (Matoušek et al., 2013, s. 167).

Česká republika je vnímána přes řadu závažných problémů a nedostatků, jako stát s poměrně zdařilým a funkčním systémem sociální politiky. V konkrétní realizaci sociální práce a sociální podpory zůstávají velké rezervy. Potíže může způsobovat nedostatek kvalitních speciálních výcviků hrazených zaměstnavatelem, absence supervizí, velký počet klientů, nízké finanční a společenské ocenění, převaha administrativní práce, nedostatečné technické zázemí sociálních pracovníků. Vlivem reformy veřejné správy došlo v řadě obcí ke zhoršení podmínek (Zakouřilová, 2014, s. 9).

Sociální systém vytváří prostředí individuálnímu účastníku, neboť ho ovlivňuje. A naopak pod vlivem pokračujících interakcí účastníků, vzniká sociální systém (Bobek, Peniška, 2008, s. 28).

3.2.1 Nástroje sociální politiky

Významnou oblastí veřejné politiky je sociální politika, disponující nástroji, jejichž prostřednictvím jsou realizována sociální práva občanů. Právo, přerozdělování finančních prostředků a soubor institucí, jsou hlavními nástroji realizace sociální politiky.

Za nástroje sociální politiky lze považovat prostředky, jimiž sociální subjekt působí na sociální objekt. Tyto prostředky jsou právo (jako ochrana), pomoc a peníze (služba a dar), jimiž je uskutečňována služba (darování, konání), regulace (příkazy, zákazy), (Matoušek et al., 2001, s. 174).

Právo především zaručuje rovnost v nárocích a je základním nástrojem sociální politiky. Způsoby, jakými budou sociálněpolitické záměry realizovány, definují právní předpisy. Tyto záměry lze realizovat prostřednictvím donucení subjektů, a to jak k jednání, tak ke způsobu strpení nějakého chování nebo zdržení se určitého způsobu vystupování - nepřítomnost na pracovišti z důvodu mateřství či nemoci. Sociální politika k dosažení výše uvedených cílů, disponuje škálou věcných a peněžitých dávek, ale i rozsáhlým registrem sociálních služeb. Peněžité dávky jsou vypláceny na základě nároku (nemocenské dávky, důchody), nebo na základě podané žádosti, kdy je nárok podmíněn úředním verdiktem (dávky sociální péče definované sociální událostí). Na řešení sociálních potřeb a problémů jedinců i rodin se zaměřují sociální služby. Člení se na intervenující (reakce na vzniklou situaci) a pečovatelské (od poradenství až po ústavní péči), (Potůček, 2005, s. 258-260).

3.2.2 Rodinná politika

Rodinná politika je nedílnou součástí sociální politiky. Jejím hlavním cílem je zmírňování narůstajících výdajů rodin v rámci zajištění mladé generace, s pomocí realizace principu sociální solidarity, spravedlnosti a garance. Tohoto cíle se dosáhne za použití nástrojů, a to především slevami a výhodami, přímými peněžními transakcemi a nepřímým poskytováním veřejných statků. Dle podobnosti cílů a nástrojů rodinné politiky je možno definovat sociálnědemokratický, univerzalistický a liberální systém rodinné politiky.

Za významný cíl této politiky je považována slučitelnost rodinné funkce a zaměstnání. Absence regionální rodinné politiky je nejvýraznějším deficitem české rodinné politiky. Mezi nejdůležitější zásady moderní rodinné politiky platné i na regionální úrovni řadíme - nutnost celospolečenského charakteru, vlastnit institucionální systém i na mikroúrovni a usilovat o změnu postojů institucí i jedinců (Krebs et al., 2010, s. 378-397).

Na regionální úrovni se mají se uplatňovat zásady efektivněji a konkrétněji na základě vzájemných poměrů mezi osobami, ale pokud tuto činnost na mikroúrovni nevykonává odborník, může dojít ke zkreslené situaci, anebo hodně subjektivnímu posouzení. Takže někdy vzájemné vztahy v řešení problémové situace mohou i uškodit.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

4 DESIGN VÝZKUMU

Další kapitoly praktické části této diplomové práce se zaměřují na vymezení výzkumu, samotnou realizaci výzkumu a získání výsledků. Oblast harmonizace rodinného a pracovního života je tématem, jemuž je zapotřebí se věnovat, právě kvůli identifikaci překážek ze strany sociálních pracovníků ve státním sektoru. Ve výzkumu se zaměříme na obor sociální práce, profesi sociálního pracovníka a oblast státního sektoru jako zaměstnavatele. Tyto oblasti jsou základem pro stanovení překážek při sladování jak pracovního tak rodinného života.

Upřednostňujeme kvalitativní výzkum, poněvadž hlavním cílem je porozumět probandovi a chápat jeho posuzování činů. Podle Gavory (2008, s. 35) tento typ výzkumu hluboce proniká do dané problematiky a nalézá souvislosti, které kvantitativním výzkumem nelze zjistit. Kvalitativní výzkum odkrývá nová fakta, z nichž se tvoří nové hypotézy.

Výše uvedený výzkum používá induktivní logiku. To znamená, že na začátku je pozorování a sběr dat, poté výzkumník hledá pravidelnosti v datech, jejich význam, vytváří předběžné závěry a formuluje nové teorie. Generalizace na populaci je však problematická, někdy nemožná (Disman, 2002, s. 286-287).

K zajištění spolehlivosti a autentičnosti slouží několik technik a právě tuto skutečnost zesiluje pečlivá volba probandů. Rubin a Rubinová (in Švaříček, Šed'ová et al., 2007, s. 34) upozorňují na fakt, že je třeba, aby probandi měli hojně zkušenosti se zkoumaným jevem. Z dalších technik jsme zvolili přímé citace výroků probandů, které slouží k ukázání specifického jazyka či překvapivého tvrzení (Švaříček, Šed'ová et al., 2007, s. 34-35).

4.1 Vymezení výzkumu

Praktická část této diplomové práce je orientována na kvalitativní výzkum problematiky při sladování pracovního a rodinného života u sociálních pracovníků ve státním sektoru, konkrétně z úřadu práce. V předcházející kapitole jsme se už zmiňovali o volbě typu výzkumu, a to o kvalitativním, který hlouběji proniká do okruhu problémů.

Hlavním cílem diplomové práce je zjistit, jaké překážky při sladování pracovního a rodinného života identifikují sociální pracovníci ve státním sektoru. Dílčími cíli zjistíme, jakým způsobem sociální pracovníci ve státním sektoru definují rodinný život, pracovní život a jak vzájemně sladují rodinný a pracovní život.

4.1.1 Výzkumné otázky

1. Jakým způsobem sociální pracovníci ve státním sektoru sladují rodinný a pracovní život?
2. Jak nahlízejí sociální pracovníci ve státním sektoru na definování rodinného života?
3. Jak nahlízejí sociální pracovníci ve státním sektoru na definování pracovního života?

4.2 Výzkumný soubor

Jako výzkumný soubor jsme zvolili pro tento výzkum záměrný typ výběru. Výzkum bude prováděn s pěti probandy sociálních pracovníků státního sektoru, konkrétněji Úřadu práce České republiky z krajské pobočky ve Zlíně, oddělení příspěvku na péči a dávek pro osoby se zdravotním postižením, za účelem zjištění překážek identifikovaných sociálními pracovníky při sladování pracovního a rodinného života.

Dle odborné literatury je v současné době sladování pracovního a rodinného života pokládáno za konflikt obou oblastí. Otázka harmonizace je vymezena jako nutnost uvolnění rodinných příslušníků od pečovatelských povinností. A zrovna na nedostatek péče je rovněž nahlíženo jako na překážku při sladování rodiny a práce (Sirovátka, Hora, 2008, s. 68-70).

Proto je velmi podstatné zjistit, jaké překážky při sladování pracovního a rodinného života identifikují sociální pracovníci a jakým způsobem definují rodinný život, pracovní život a jak vzájemně sladují obě oblasti. Pro výzkum jsme zvolili sociální pracovníky z Úřadu práce České republiky z krajské pobočky ve Zlíně a nejmenovaného kontaktního pracoviště z oddělení příspěvku na péči a dávek pro osoby se zdravotním postižením. Co se týká výběru subjektu zjišťování, byl vybírán se zřetelem na teoretická pojetí v teoretické části.

Volba vhodných probandů musela splňovat určitá kritéria. Jedná se o státní zaměstnance ve služebním poměru dle zákona č. 234/2014 Sb., o státní službě, minimálně s odpovídajícím služebním označením, kteří pak musí kromě toho splňovat předpoklady pro výkon povolání sociálního pracovníka podle § 110 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách. Dále pro výběr probandů bylo podstatným znakem to, zda sociální pracovník je pečující osobou o dítě či jinou blízkou osobu a zda se jedná o ženu. U věku, rodinného stavu a délky praxe nebylo stanoveno žádné rozmezí.

Probandi byli začátkem měsíce února 2018 osloveni za účelem schválení a podpisu informovaného souhlasu a zároveň jsme se domluvili na konkrétním datu uskutečnění rozhovorů. Proběhly v co nejbližších dvou možných termínech v zaměstnaneckých prostorech jednotlivých probandů po pracovní době.

	Kritérium péče	Rodinný stav	Délka praxe	Věk	Pohlaví
Proband A	1 nezletilé a nezaopatřené dítě	svobodná, žije s přítelem	5 let	28 let	žena
Proband B	1 nezletilé a nezaopatřené dítě	vdaná, ale žije s přítelem	10 let	33 let	žena
Proband C	1 nezletilé a nezaopatřené dítě	svobodná, žije s přítelem	5 let	29 let	žena
Proband D	2 zletilé, z toho 1 nezaopatřené dítě, péče o jinou blízkou osobu	vdaná	33 let	58 let	žena
Proband E	2 nezletilé a nezaopatřené děti	vdaná	15 let	37 let	žena

Tabulka 1: Údaje o probandech

4.3 Techniky sběru dat

Pro kvalitativní výzkum je terénní práce příležitostí k hlubšímu poznání konkrétního prostředí. Porozumět lidem a událostem v jejich životě je cílem tohoto výzkumu (Gavora, 2008, s. 185). Jako hlavní techniku sběru dat jsme si zvolili polostrukturovaný rozhovor.

Nejen fakta, ale i hlubší proniknutí do motivů a postojů probandů umožňuje výzkumná metoda hloubkového rozhovoru. Polostrukturovaný rozhovor je kompromisem mezi strukturovaným rozhovorem, kde jsou pevně stanovené otázky a nestrukturovaným typem rozhovoru, který umožňuje úplně volné odpovědi. Při polostrukturovaném rozhovoru se stanovuje základní osnova a několik základních otázek (Gavora, 2008, s. 138-139).

Polostrukturovaný rozhovor s probandy se bude orientovat na překážky při sladování pracovního a rodinného života identifikované sociálními pracovníky, na definování rodinného a pracovního života a vzájemné sladování obou oblastí.

Přehled otázek k rozhovoru:

1. Jaká je skladba vaší rodiny?
2. Co pro vás znamená rodina?
3. Jakou důležitost přikládáte rodinnému soužití?
4. Jak si představujete harmonizaci pracovního a rodinného života?
5. Jaké je vaše služební označení?
6. Co pro vás znamená práce v současné organizaci?
7. Co pro vás vyplývá ze služebního poměru?
8. Jakou máte formu rozvržení služební doby?
9. Jak vnímáte vaše postavení profese s ostatními pracovníky organizace?
10. Jaké rozdíly identifikujete na vašem pracovišti mezi muži a ženami v rámci vaší profese?
11. Jak podle vás ovlivňuje sociální politika harmonizaci pracovního a rodinného soužití?
12. Jak dle vašeho názoru ovlivňuje zaměstnavatel harmonizaci pracovního a rodinného života?
13. Jakou individuální taktiku při harmonizaci pracovního a rodinného života preferujete?
14. Jaké výhody vám plynou z vašeho zaměstnání?

15. Jaké máte možnosti pracovní harmonizace podle zákona o státní službě v souvislosti s kolektivní smlouvou (pokud existuje)?

4.3.1 Etické otázky výzkumu

S účelem výzkumu a využitými metodami sběru dat, byli probandi seznámeni při samotném rozsahu realizace výzkumu. Probandy jsme požádali o rozhovor, orientovaný na identifikaci překážek při sladování pracovního a rodinného života. Za účelem pořízení audionahrávky jsme od probandů získali informovaný souhlas, který nebude součástí diplomové práce, z důvodu možné identifikace podle podpisových vzorů. Zároveň byli poučeni o anonymitě výzkumu a o tom, že nebudou zveřejňovány jejich osobní údaje. Výzkum měli možno probandi i odmítnout. Této možnosti využili dva probandi, protože dle jejich sdělení, nesplňovali kritérium péče. Takže místo původně sedmi probandů se jich na výzkumu podílelo pět.

Za předpokladu zachování anonymity jsou v transkripcích jednotliví probandi označováni velkými písmeny. Vzhledem k tomu, že by podle uvedeného místa kontaktního pracoviště byli identifikovatelní pro jejich nízký počet na tomto pracovišti, nebude místo záměrně uváděno. Dále aktéři výzkumu projevíli nesouhlas se zveřejněním audionahrávky, pro obavu z hlasové identifikace. Dle požadavků probandů byly audiozáznamy po přesné transkripci smazány.

4.4 Analýza dat

Popisem použitých metod při analýze dat se zabývá další kapitola. Kvůli tomu, že se jedná o kvalitativní výzkum, jehož cílem je hlouběji proniknout do problematiky sladování pracovního a rodinného života sociálních pracovníků zaměstnaných ve státním sektoru, byla zvolena jako metoda analýzy dat, zakotvená teorie. K rozboru odpovědí probandů na jednotlivé otázky bylo použito třech druhů kódování, a to otevřené, axiální a selektivní kódování.

S probandy budou všechny rozhovory nahrány na audiozáznamník, a poté bude následovat doslovná transkripce. Rozhodli jsme se pro „papírovou“ verzi textu s barevným označováním pasáží, jak uvádí Miovský (2006, s. 211). Veškeré záznamy budou detailně studovány a totožné údaje barevně sladěny. Vytvoří se kódy a ty budou shromážděny do nezávislých kategorií, na jejichž základě proběhne analýza a interpretace získaných údajů za pomoci metody zakotvené teorie. Získaná data pramení z polostrukturovaného rozhovoru

s probandy. Rozbor dat je prokládán výroky probandů z rozhovoru, kteří jsou označeni písmeny - A, B, C, D, E.

Otevřené kódování je první fází analýzy dat. Určuje téma v dokumentu, přiřazuje jim znaky a všimá si kritických míst. Tato etapa směřuje k soupisu základních myšlenek, pomáhající probandovi spatřovat téma kompletně a motivovat ho k hledání dalších námětů (Hendl, 2016, s. 251).

V otevřeném kódování se významové jednotky skládají z pojmů, označující jednotlivé události, mezi něž patří jevy, pocity, soudy a jiné. Vzájemně tyto významové jednotky srovnáváme a členíme. V nich zahrnuté pojmy se snažíme zjistit, zda se vztahují k jinému obdobnému jevu. Pojmy jsou seskupovány do kategorií, jejichž vlastnostmi jsou znaky nebo charakteristiky (Mioviský, 2006, s. 228-229).

Po uskutečnění výchozího kódování všech příslušných dokumentů bylo vytvořeno 309 kódů, jež jsme dále přezkoumali a dle potřeby spojovali. Tímto postupem jsme dospěli k závěru 214 kódům, z kterých po následné kategorizaci vzniklo 7 kategorií.

Axiální kódování je druhou fází a má motivovat uvažování o propojení mezi tématy a koncepty. Při něm vznikají i nové otázky (Hendl, 2016, s. 254). Kategorie z první fáze se dosazují do paradigmatického modelu. Zmíněný model identifikuje jev, jeho příčinné předpoklady, strategie počínání, vzájemné působení a následky (Švaříček, Šedřová et al., 2007, s. 85).

Třetí částí metody zakotvené teorie je proces selektivního kódování, jež po výběru centrální kategorie, ji soustavně uvádíme do vztahu s ostatními kategoriemi. Hlavním rozdílem od principů axiálního kódování je vyšší míra frakce (Mioviský, 2006, s. 230).

Tento typ kódování vyhledává hlavní postavy či motiv, který pohání dopředu celý děj (Hendl, 2016, s. 254).

Ukázku transkripce a kódování rozhovoru přikládáme jako přílohu k práci.

5 INTERPRETACE DAT

Z analýzy dat se v kapitole zaměřujeme na interpretaci získaných údajů. Výsledky prezentujeme ve třech úsecích, odpovídajících závěrům jednotlivých fází metody zakotvené teorie. Jednotlivé kategorie vytvořené z otevřeného kódování prezentujeme v první části. Druhá část nás obeznamuje s navrženým paradigmatickým modelem a v třetí části vybereme centrální kategorii překrývající se s osnovou příběhu.

Dále je interpretace doplněna o citace odpovědí probandů výzkumu. Zkratky ve formě písmene, které jsou uvedené v textu, vymezují pseudonym probanda výzkumu. Číslo značí řádek v transkripci.

5.1 Otevřené kódování

Na bázi objevování propojenosti a společných témat v kódech byly zformovány následující kategorie:

Funkčnost rodu

Životní styl

Světlo a tma

Holka pro všechno

Spojitosti

Souznění

Pro a proti

5.1.1 Kategorie „Funkčnost rodu“

Kategorii nasýtily následující kódy: pocity (A4), psychická podpora (B18), empatie (B24), vzájemné srovnávání (C8), ocenění podpory (C15), rodinný příslušník (D3), rolová očekávání (D9), odpočinek (E6), rodinné souznění (E8).

Rodina je považována přímo za „pilíř“ státu, o který se lze bez obavy opřít. Jakási norma rodiny je vnímána hodně pozitivně (A4): „*zázemí... je to nejdůležitější co asi člověk má, co potřebuje*“. Přes veškerou snahu se však mnohdy nepodaří udržet toto zázemí a dochází k rozchodu partnerů. Nepochybně kdo to nejvíce odnáší, jsou děti a těm je třeba věnovat zvýšenou pozornost (B18): „*snažíme se to té B...nějak zjednodušit, aby to neměla těžké*“.

Kdo prochází určitými stresujícími situacemi a pracuje v pomáhající profesi, vnímá své obtíže „že může být ještě hůře“ (B24): „*na této práci, když to tak řeknu hmusně, je dobré, že když vidí ty sračky u těch druhých, uklidňuje se tím, že doma to nemá tak hrozné*“. Tím se tak dostáváme ke srovnávání, že (C8): „*že naši klienti nemají takovou rodinu, tak o to víc si jí pak vážíme*“. Některé rodiny žijí v nesezdaném soužití, jsou neúplné anebo naopak bydlí ve společné domácnosti s rodiči. Právě společná domácnost s rodiči je v současné době ojedinělá, z čeho vyplývá, že se (C15): „*musíme se spoléhat sami na sebe*“. Tím vstupují do „hry“ rodinní příslušníci, a to nejen jako pečující osoby, ale i opečovávané osoby, které jsou závislé na pomoci jiných osob (D3): „*máme ještě v péči babičku, jako manželovu matku, která je nemocná*“. Značná hodnota je přikládána rodinnému soužití (D9): „*protože rodina nás stmeluje*“ a to především z důvodu funkčnosti. Jiní v rodině mohou spatřovat oporu (E6): „*kam se můžu po nabitém pracovním dni vrátit, relaxovat tam a být s těma které mám ráda*“. Vzhledem k výkonu mnohdy psychicky náročné profese je podstatné (E8): „*aby doma byla harmonie*“.

Ať chceme nebo nechceme, každá osoba nosí ve své mysli práci domů. Záleží na vůli a síle osobnosti (C19): „*jaké si to člověk udělá, takové to má*“.

5.1.2 Kategorie „Životní styl“

Tato kategorie byla utvořena z kódů: vzájemná podpora (A11), ocenění (A12), vzájemná péče o blízké (B45), střídavá péče (B47), příčiny zdravotních komplikací (C22), vzájemné ovlivňování (C26), záporná percepce (D21), výčitky svědomí (D22), rodinné souznění (E11), plánování (E15)

Určité faktory značně ovlivňují formování životního stylu rodiny. V současné době se stále více prohlubuje dilema, zda se věnovat kariéře či rodině, (A11): „*Dokáže mě zastoupit, postarat se o malou, vyzvednout ji ze školky...*(A12): „*...a dokážu to ocenit. Velmi si toho vážím*“, z čehož vyplývá, že často dochází k oddalování mateřství. V případě rozchodu partnerů je mnohdy obtížné skloubit životní styl v rámci péče o dítě (B45): „*vždycky jsme se nějak střídali*“ a obzvláště pokud chceme zachovat dítěti jeho nastavený životní styl (B47): „*střídáme se po těch třech dnech*“. V rámci vzájemného ovlivňování záleží na osobnosti člověka, jak dalece nechá svou práci zasáhnout do soukromí, což je také jedním z faktorů mající vliv na životní styl (C22): „*nemůže večer usnout, protože myslí na nějaké pracovní záležitosti*“ a člověk, aby měl klidné svědomí a „čistou“ hlavu, tak (C26): „*někdy práci беру domů*“. Na druhou stranu by si měl člověk uvědomit, že pracovní záležitosti by

měly zůstat v práci a ne je nosit domů. Ať chceme nebo ne, tento náš přístup tělo i mysl vnímá. Když tento stav začneme vnímat, dostáváme se do fáze potřeby zvolnění. Převážně do této etapy se dostávají ženy, ať z důvodu péče o dítě, či jinou blízkou osobu v souvislosti s pracovními povinnostmi. Proto by stála za zváženou změna formy pracovní doby (D21): „*zaměstnavatel by na nějaký zkrácený úvazek ani nepřistoupil*“ a v praxi by to bylo zřejmě nerealizovatelné, poněvadž (D22): „*by zkráceným úvazkem trpěly kolegyně*“. Pro souhru rodiny je velmi podstatné si umět rozvrhnout co, kdo, kdy, jak (E15): „*máme to rozdělené*“, protože (E11): „*dojít domů a mít tam tu rovnováhu, ten soulad*“ je hnacím motorem a dobíjecí energií.

5.1.3 Kategorie „Světlo a tma“

Kategorie vznikla na podkladě těchto kódů: forma pracovní doby (A27), postoje zaměstnavatele (A31), profesní podmínky (B57), výše platu (B58), dilema (B67), zákonné podmínky pro výkon profese (C33), srovnání pracovních poměrů (D34), důsledky (D36), délka služebního poměru (E32), přednost (E34), postoje zaměstnavatele (E70), pocity (E 83)

Bezesporu i stát se dostává do role zaměstnavatele. O to víc by měl prosazovat prorodinná opatření. Ovšem z praxe je nám známo, že mnoho možností nenabízí. Už jen z pozice matky (A27): „*by mně vyhovoval zkrácený úvazek, ale bohužel...*“ (A31): „*ženské hodně chtěly na zkrácený úvazek, a to nebylo umožněno*“. Na druhou stranu je pochopitelné, že by bylo velmi obtížné vyřešit zastupitelnost. Jsou určité pracovní pozice, u kterých nelze skloubit tento typ opatření. Tuto situaci poněkud upřesňuje zákon o státní službě, který vychází z podmínek zákoníku práce (B57): „*...měla jsem smlouvu na dobu určitou...bylo výběrko na dobu neurčitou, a proto jsem přestoupila*“ (B58): „*na pozici s nižším ohodnocením*“. Dle služebního zákona musí být na každý nově zřízený služební poměr i změnu poměru vyhlášeno výběrové řízení a zároveň je třeba, aby zájemce splňoval dané podmínky. Takže byť bylo předcházející hodnocení vyšší, dojde k přehodnocení podle daných kritérií na danou pozici (B67): „*před tím jsem byla pod zákoníkem práce a teď jsem pod služebním zákonem...s třídou dolů*“. Takže pracovníce je sociálním pracovníkem, ale nesmí vykonávat sociální šetření (C33): „*sociální vzdělání splňuji, ale mám zástup za mateřskou*“. Stávající pracovníci přešli pod služební zákon dle přechodných ustanovení (D34): „*předtím jsme byli pod zákoníkem práce a teď jsme pod služebním poměrem*“ v podstatě žádný rozdíl nezaznamenali, jen (D36): „*když dostaneme odměnu, tak musí být vydané rozhodnutí*“, vede se správně řízení. Pro jiné pracovníky je třeba (E32): „*důležitá ta doba*

neurčitá“ a to ve smyslu obav ze ztráty zaměstnání (E34): „*je pro mě schůdnější z hlediska rodinného života, můžu lepší tu rodinu zabezpečit*“ a zaměstnavatele považuje za vstřícného, protože (E70): „*nesetkala jsem se s tím...že bych potřebovala jít s dětmi k doktorovi...že by nám to neumožnil*“ Ve srovnání se soukromým sektorem a příspěvkovými organizacemi (E83): „*jsem ráda, že pracuji u státní organizace*“.

5.1.4 Kategorie „Holka pro všechno“

K této kategorii jsme zvolili kódy: praxe (A39), negativní pocity (A40), genderová diference (A66), ocenění (B61), profesní pozice (B74), zajištění (C36), pocity (C37), genderová diference (D55), přednost (E27), pocity (E45), hierarchie (E46), postavení (E56).

Sociální práce patří mezi psychicky nejnáročnější profese, a proto i právem se řadí mezi pomáhající profese. Tohle povolání může vykonávat velmi psychicky silná a odolná osobnost. V postatě je toto povolání posláním (A39): „*pracuji v oboru, který jsem vystudovala, baví mě*“. Existuje více variant zprostředkovatelů, kde je možné provádět výkon sociální práce (B61): „*vážím si téhle práce ve srovnání, co jsem měla předtím*“. U této profese můžeme identifikovat i negativní stránky, a to ve formě psychické zátěže (A40): „*mně občas hrábne, pořád nestíháme*“, nebo nedostatečného finančního ohodnocení (B74): „*nejsem podle platové tabulky jako sociální pracovník*“. (A66): „*...na oddělení muže nemáme...*“, což o něčem vypovídá. S mužským pohlavím se v sociální sféře setkáváme ojediněle a velmi zřídka (D55): „*v rámci našeho oddělení jsem se s mužem a naší profesí za ty roky ani nesetkala*“. Je zjevné, že v profesi převažuje ženský element, pro který je tato práce (C36): „*důležitá, je to jistota, je to...zdroj obživy*“ a (C37): „*je to práce, kterou jsem dřív nedělala nikdy...baví mě, naplňuje*“. Rodinní příslušníci sociálních pracovníků jsou první, kteří svým způsobem vnímají jejich starosti i radosti. Pro odvádění dobré práce jsou důležité vztahy nejen s blízkými, na pracovišti, ale veškeré sociální kontakty (E27): „*...dobrý kolektiv je tady, vycházíme si vstříc...*“. Co se týká hierarchického nastavení (E45): „*jsme tady všichni na stejné úrovni*“ (E46): „*samozřejmě je nadřazená vedoucí*“ (E56): „*...vlastně máme pana ředitele*“.

5.1.5 Kategorie „Spojitosti“

Charakteristickými kódy, které se vztahují ke kategorii, jsou: rodinní příslušníci (A4), omezená forma vztahů (A26), pocity (A61), způsob vztahů (B80), trávení volného času

(C13), pocity (D48), zajištění péče (D63), vzájemná podpora rodiny (D79), pocity (E30), pocity (E48).

Nejen v samotné rodině, (A4): „...zprvu to vlastně byli rodiče...“, ale i na pracovišti jsou důležité vzájemné vtahy (A61): „Přímo na našem oddělení si myslím, že je to v pohodě“. Někdo může pracovní vztahy vnímat i subjektivně (B80): „...si na mě dávají zástupy...aniž by mně řekli...“. V dnešní postmoderní společnosti jsou tyto vazby značně narušeny, ať už pracovní vytížeností nebo tvorbou nukleárních rodin (A26): „...nemám možnost hlídání ze strany rodičů, chodí ještě do práce...“, což má dopad na vzájemné trávení volného času (C13): „...návštěvy jsou omezenější“. Ovšem nesmíme opomíjet vzájemné vztahy, i co se týká zajišťování péče o blízké. Mnohdy jsme postaveni před dilema práce či blízcí (D63): „...bych třeba kvůli péči o babičku přišla o práci“. V tomto případě bychom poukázali na důležitost a propojení vzájemných vztahů jak v rodině, tak v zaměstnání (D79): „...jsem to zabezpečovala a jistila o svém vlastním volnu“. Není to nic nového, co bychom zjistili, že v zaměstnání trávíme více času než s rodinou. Proto je důležité, aby tyto kontakty se udržovaly i mimo pracovní rámec (D48): „...máme dobrý kolektiv...v tom je taky ohromná síla“. Je to příjemné nejen pro pracovní prostředí, ale i pro klienty. Jinak se chodí do práce, když člověk (E30): „...ví, že se bude moct zasmát“. (E48): „...snažíme se, abychom spolu vycházeli“.

5.1.6 Kategorie „Souznění“

Ke kategorii byly přidruženy tyto kódy: sladování (A19), vzájemné sladování (B33), komunikace (B124), vzájemné ovlivňování (C91), vzájemné ovlivňování (C100), důslednost (D86), vzájemné sladování (E40), přednost (E85), pocity (E87).

Vstupem žen na trh práce dochází k nerovnováze rodinného a pracovního života (A19): „...je těžké to skloubit a pro ženy je to ještě těžší“. Všeobecně se na ženy kladou vysoké nároky a je požadována značná flexibilita (C91): „...nemám problém si tu práci vzít domů“. (C100): „...člověk i nad prací přemýšlí doma a občas to nedá spát“. I zde se prolíná vzájemná podpora rodiny, a aby se vše pozitivně skloubilo (D86): „...plánuje se ze dne na den“. V této kategorii rovněž podtrhneme význam sociálních kontaktů, které jsou provázané s harmonizací (B124): „...je to na té domluvě“. (E85): „...velkou výhodou...je tady i fajn kolektiv“. Tím, že je snaha o udržení harmonizace na pracovišti (E87): „...předcházíme vyhoření“. Existuje soustava opatření prorodinné politiky, na kterou se snaží přistupovat instituce z veřejného sektoru (B33): „...to usnadňuje ta pružná doba“.

Problematika sladování jak práce, tak rodiny, je přirozeným prvkem zájmu odborů v rámci prosazování rovných příležitostí žen (E40): „...*můžu tak ty děti mnohem lépe zabezpečit*“.

5.1.7 Kategorie „Pro a proti“

K této kategorii se vztahovaly následující kódy: úprava pracovní doby (A21), pocity (A45), záporná percepce (A84), výhody (A88), vliv odborů (B113), záporná percepce (C83), pocity (C87), vzdělávání (D96, D97), lidské uznání (101), nedocnění (D102), srovnání (E61), výhody (E63), garance (E92).

Stát je nejmocnějším sociálním subjektem zaručující občanům jejich práva (E61): „*můžeme být rádi, že žijeme nebo máme politiku, kterou máme*“. Čímž je naznačováno, že v našem státě je sociální politika poměrně „dobře“ nastavena, ve srovnání se zahraničím (E63): „...*v cizině tak asi nemůžeme si dovolit být tři roky doma na mateřské a rodičovské*“. Stát tím, že zmírňuje sociální napětí a rozvíjí sociální ochranu ve společnosti, vytváří podmínky pro sociální stabilitu (C83): „...*že se jedná o zaměstnavatele jako stát, moc toho nenabízí*“. Služební poměry státních zaměstnanců upravuje přímo zákon o státní službě (A45): „...*jsme pod služebním zákonem víc chráněni*“ a předpisem jsou stanovena podrobnější pravidla pro rozvržení služební doby a pružné služební doby (A21): „...*to by chtělo tak zkrácený úvazek na šest hodin*“ a to s ohledem na sladění rodinného života s výkonem služby. Pro pracovníky přináší státní služba jisté omezení, ale i přednosti (D96, D97): „...*mám rozsáhlejší přehled nejen o sociálním zabezpečení, ale i o správním a trestním řízení*“. Mezi výhody patří platové a sociální výhody (B113): „...*stravenky...dvacet pět dnů dovolené...pět dnů indispozičního volna*“ a hlavně trvalé zaměstnání (E92): „*Díky Bohu za naše odbory a kolektivní smlouvu*“. Mezi nevýhody patří zákaz přijímání darů a neslučitelnost funkcí (C87): „...*postrádáme nějaké kulturní nebo sportovní vyžití*“. Negativně jsou vnímány kompetence zaměstnavatele, kdy (A84): „...*nás může přesunout na kterékoli pracoviště v republice, bez našeho souhlasu*“, podle služebního zákona. Z druhé strany (A88): „*Netýká se to pracovníc, co mají děti malé a školou povinné*“.

(D101): „*U mnohých lidí jsme v jejich očích obdivováni*“, (D102): „...*ale legislativou a platovými tabulkami podhodnoceny*“. Tím jsou myšleny sociální pracovníce.

Shrnutí

Sociální pracovnice neslučovaly rodinu přímo s manželstvím, ale podoba rodiny byla považována za jakýsi **funkční rod**, kde jednotliví zástupci mají rozdělené své role. Rod byl označován za něco, co jich stmeluje, kde mohou doufat ve stabilitu, pocit bezpečí a vzájemnou podporu. Pro sociální pracovnice je rodina soukromým prostorem, kde hledají rovnováhu, harmonii a odpočinek. Je i prostorem pro výchovu dětí a péči o blízké. Sociální pracovnice přisuzovaly rodinnému soužití a rodině značnou důležitost. Podle sociálních pracovnic je současná podoba rodiny nukleární, přičemž mnohdy postrádají pomoc svých blízkých při péči o dítě. Právě společná domácnost s rodiči je ojedinělá.

Formování **životního stylu** rodiny značně ovlivňují určité faktory. V postmoderní společnosti se stále více řeší dilema, zda dát přednost rodině či kariéře. Z této úvahy vyplývá, že často dochází k oddalování mateřství. Dalším z faktorů, který má vliv na životní styl je zásah práce do soukromí. Záleží na osobnosti člověka, zda si uvědomí, že pracovní záležitosti by se neměly nosit domů a měl by mít přirozeně nastavenou potřebu zvolnění. Do této etapy se sociální pracovnice dostávají převážně z důvodu péče, a to jak o dítě, tak blízkou osobu. Mnohé pracovnice by upřednostňovaly zkrácenou pracovní dobu.

I stát sehrává důležitou roli zaměstnavatele neboli služebního úřadu. Proto se předpokládá, že jako zaměstnavatel bude více lpět na prosazování prorodinných opatření. Sociální pracovnice však uvádějí, že se jedná o běžná opatření. Nastavení jakýchkoliv výhod pozitivně ovlivňují odbory a kolektivní dohoda. Podmínky pro stanovení služební doby upravuje zákon o státní službě, který se odkazuje na zákoník práce. Sociální pracovnice považují služební úřad jako svého „zaměstnavatele“ za oporu v jistotě zaměstnání (služebního poměru), za vstřícného a poskytujícího určité garance. Dá se říci, že vychází ze „**tmy do světla**“.

Jednou z pomáhajících profesí je právě sociální práce. Patří mezi obory náročné na psychiku, takže se spíše považuje za poslání, jako **holka pro všechno**. V sociální oblasti narážíme na mužský element ojediněle a velmi zřídka. Na ženy se pohlíží jako na pečovatelky, chápající a starostlivé osoby. Rodinní příslušníci primárně a nejcitelněji vnímají jejich starosti i radosti, proto si tolik sociální pracovnice zakládají na rodinné podpoře. Sociální pracovnice svou práci definují nejen jako zdroj příjmu a zdroj seberealizace, ale i vnitřního naplnění. Ve státním sektoru je podoba pracovního života sociálních pracovnic téměř identická. Pracovní vyčerpání je mnohdy nad limitem služební doby.

Jak přímo v rodině, tak na pracovišti jsou klíčové vzájemné vztahy. V současné době jsou tyto **spojitosti** notně oslabeny, ať už z důvodu pracovního vytížení anebo utváření nukleárních rodin, což dopadá i na vzájemné trávení volného času a péči o blízké osoby. Býváme stavěni před značné dilema, práce či rodina. Na propojení těchto vzájemných vztahů se klade velká důležitost. Není novým zjištěním, že v práci pobýváme více času než s rodinou. Proto je vhodné udržovat sociální kontakty i mimo pracovní sféru.

K nerovnováze pracovního a rodinného života dochází vstupem žen na trh práce. Na ženy jsou kladeny velké požadavky a apeluje se na jejich flexibilitu. K pozitivnímu skloubení domácnosti a práce přispívá vzájemná podpora a **souznění**. Pozitivní hledisko na řešení vzájemných vztahů tvoří struktura opatření prorodinné politiky. Přírozenou složkou zájmu odborů v oblasti prosazování rovných příležitostí žen je problematika sladování rodiny a práce.

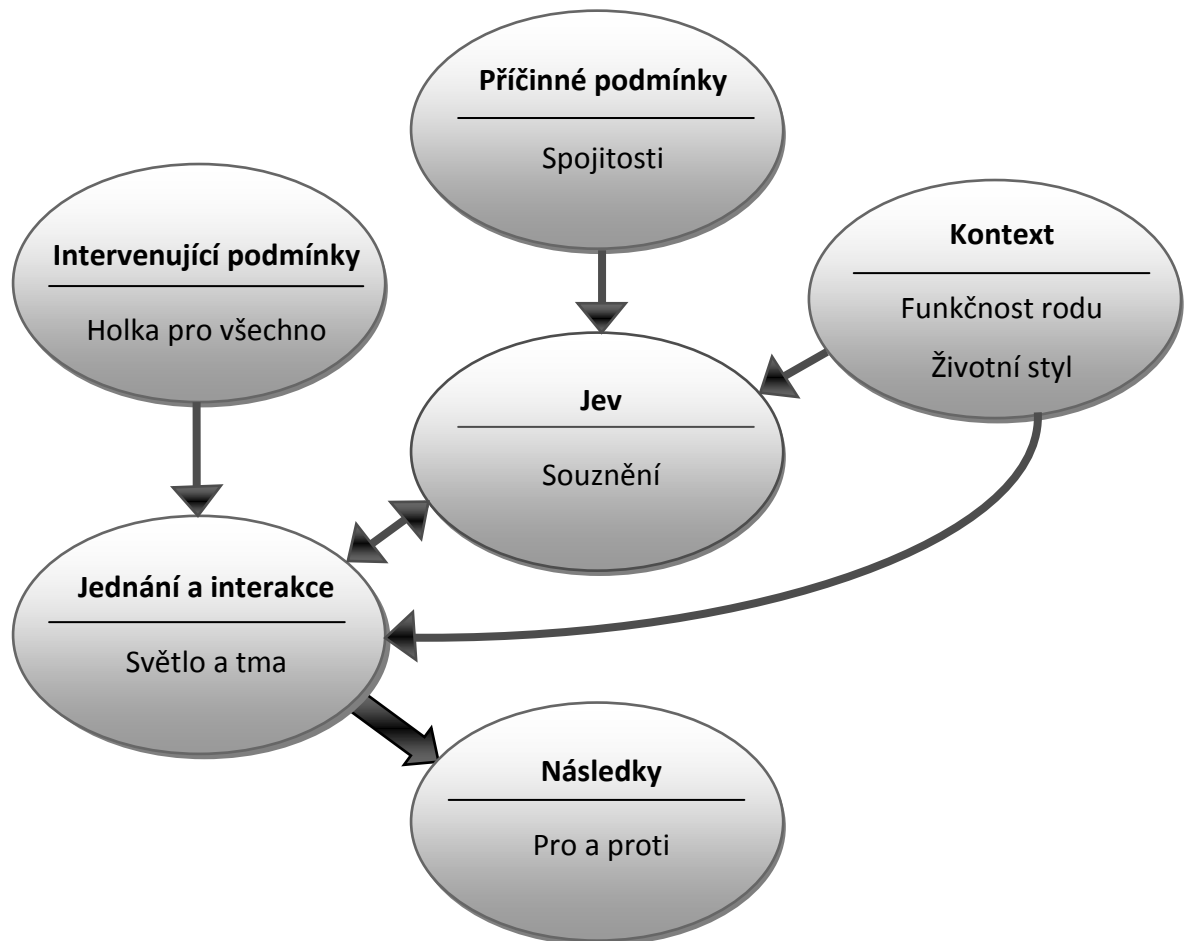
Nejmocnějším sociálním subjektem je stát, který zaručuje práva občanům. Sociální pracovnice tuto formuli mohou vnímat, jakože všechno má své **pro a proti**. Sociální politika je v našem státě poměrně zdařile nastavena. Cíl této politiky je naplňován za použití nástrojů, jako jsou různé slevy a výhody. Stát rozvíjí sociální ochranu ve společnosti, tlumí sociální napětí a tvoří podmínky pro sociální rovnováhu. Zákon o státní službě přímo upravuje služební poměry státních zaměstnanců. Předpisy vymezují podrobnější pravidla pro rozvržení služební a pružné služební doby, s ohledem na sladění rodinného života. Sociální pracovnice služební poměr vnímají tak, že jim přináší jisté přednosti, ale i omezení.

5.2 Paradigmatický model

Z otevřeného kódování vznikl paradigmatický model na základě spojení kategorií, který prezentuje kódovací schéma faktorů a jejich poměrů.

Na začátku problému stojí příčinné podmínky **spojitostí**. Jsou jimi sociální kontakty, především klíčové vzájemné vztahy. V postmoderní společnosti tyto kontakty vážnou, ať už ve spojení s pracovní vytížeností v zaměstnání nebo nedostatkem možností trávení volného času s blízkými osobami. Dilematem zůstává, zda dát přednost kariéře a seberealizaci, anebo se věnovat výchově dětí či péči o osoby blízké. Výchovu dětí lze ovlivnit vzájemnou podporou a rozdělením rolí v domácnosti, aniž by se musela pečující osoba vzdát pracovních příležitostí. Ovšem pokud se jedná o péči o osobu blízkou, zde je rozhodování těžší v tom smyslu, že nejpravděpodobněji musí pečující osoba zůstat doma. Tím, že se tráví

poměrně hodně času v zaměstnání, mělo by dojít ke kompenzaci v rámci rodiny. Tyto spojitosti vzájemných kontaktů, vedou k výskytu nějakého jevu, harmonie.



Obrázek 3: Paradigmatický model výzkumu

Souznění je centrálním problémem těchto sociálních kontaktů. Jakmile žena nastoupí do pracovního procesu, vzniká nerovnováha rodinného a pracovního života. Už při vstupu do služebního poměru jsou uvedeny požadavky na flexibilitu a psychickou odolnost. Vzájemná podpora jak rodinná, tak pracovní, vede ke skloubení mnohých požadavků. Na vzájemné souznění mají vliv nástroje sociální politiky. Problematikou sladování práce a rodiny se zabývají i odbory. S tímto jevem mají vztah interakce a jednání.

Postoje služebního úřadu se promítají do celého procesu. Zmíněný služební úřad hraje důležitou roli ve státě. Jako správní úřad a zároveň „zaměstnavatel“ by měl dohlížet a naplňovat prorodinná opatření. Podle služebního zákona jde o běžná opatření (pružná služební doba) a až kolektivní dohoda s odbory nabízí více možností, **přechází se ze tmy na světlo**. Tyto strategie jsou vyvinuté pro reagování na jev, na harmonii.

Další klíčové faktory pronikají do této centrální rovnice. Mezi pomáhající profese řadíme i sociální práci. Vychází z oboru, který je náročný na psychickou odolnost a stabilitu. Pro mnohé je povolání posláním. Je to taková **holka pro všechno**, což vyplývá i z požadavků na znalosti. Velmi ojediněle se v sociální oblasti setkáváme se sociálním pracovníkem jako mužem a obzvláště v poradenských oblastech pro osoby se zdravotním postižením. Ženy jsou totiž percipovány jako citlivé, chápající a pečující osoby a rodinní příslušníci bývají prvními, na které tyto percepce přenáší. Sociální pracovnice svou profesi vnímají jako zdroj vnitřního naplnění. Profesní život sociálních pracovníků ve státním sektoru je takřka totožný a pracovní vytížení často přesahuje krajní mez služební doby. Výše uvedené intervující podmínky souvisí se strategiemi jednání nebo interakcemi, za což jsou považovány postoje „zaměstnavatele“, náležející jevu jako vzájemnému souznění.

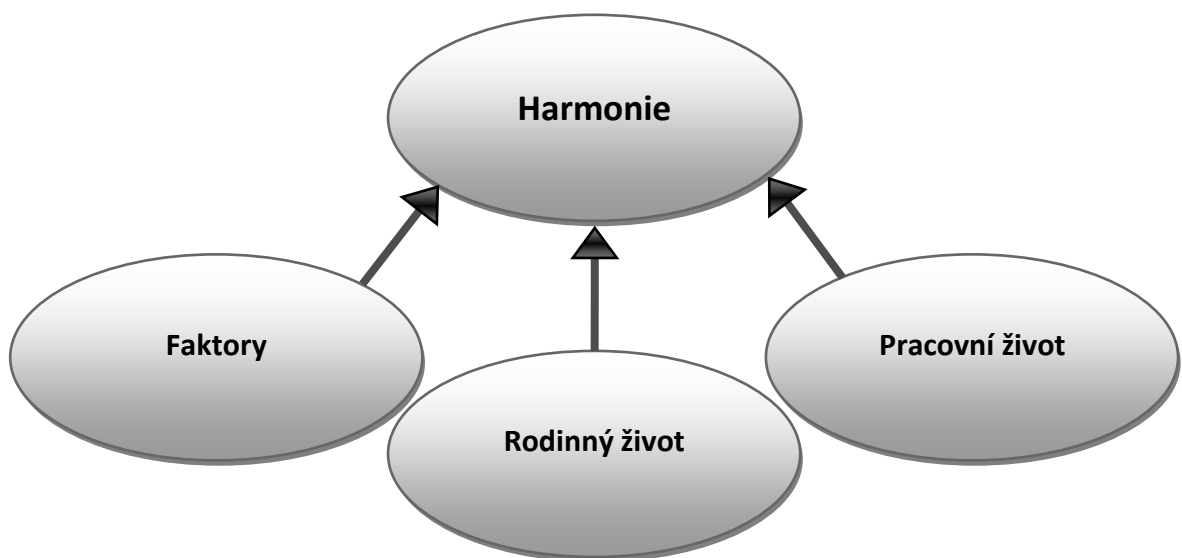
Kontext prezentuje určitý soubor předpokladů, jako jsou **funkčnost rodu a životní styl**, za nichž je uplatňováno vzájemné souznění. Funkčnost rodiny není spojována přímo s manželstvím, ale hlavně se vzájemnou podporou mezi jednotlivými členy rodiny a rozdělením rolí ve společné domácnosti. Rodina je označována za něco, co stmeluje jejich blízké členy a dává prostor pocitu bezpečí a stabilitě. Na životní styl v rodině působí určité faktory, jako je plánování, ovlivňování a podpora jednotlivých členů rodiny. Dilematem zůstává práce versus rodina.

Důsledky jednání a interakce jsou následkem celého procesu. Postoje „zaměstnavatele“ sociálního úřadu, ovlivňují překážky ve sladování rodinného a pracovního života sociálních pracovníků. K tomuto účelu slouží sociální politika, jejíž cíl se naplňuje pomocí nástrojů. Za tyto nástroje se považují prostředky jako právní ochrana, pomoc a peníze. Služební poměry státních zaměstnanců modifikuje zákon o státní službě, který je vnímán jako **„pro a proti“**. Pravidla pro rozvržení služební a pružné služební doby s ohledem na sladování rodinného života definují jisté předpisy. Další nástroje sociální politiky detailněji upravuje kolektivní dohoda. Služební poměr je vnímán tak, že přináší jak přednosti, tak omezení.

5.3 Selektivní kódování

Do této problematiky nám ulehčilo hlouběji proniknout axiální kódování. Vybereme si centrální kategorii, která se překrývá s osnovou příběhu. Zvolíme si jednu klíčovou kategorii a k ní do vztahu uvedeme pomocné kategorie.

Jako ústřední kategorii jsme zvolili:



Obrázek 4: *Vztahy k centrální kategorii*

Uvedení centrální kategorie do souvislosti k ostatním kategoriím:

Harmonie a kategorie „faktory“

Faktory sladování rodinného a pracovního života sociálních pracovníků jsou podstatou celého procesu. Jakmile nejsou dobře nastaveny tyto faktory ovlivňující vzájemné souznění, ať už ze strany zaměstnavatele či rodiny, dochází k nesouladu vnitřního uspokojení. Tento proces značně ovlivňuje samotné fungování osobnosti v práci i doma. Z rozhovorů vyplývá, že díky dobře nastavenému a fungujícímu systému, který je zavedený, lze společnými silami skloubit a ovlivnit toto vzájemné souznění. Nejdůležitějšími faktory pro vzájemné sladování je vzájemná komunikace. Jedná se o komunikaci sociálních pracovníků s partnery v domácnosti a komunikaci sociálních pracovníků vzájemně mezi sebou. Dále

z rozhovorů plyne, že následujícími faktory jsou určité nástroje sociální politiky, kde prostřednictvím uplatnění jejich prostředků je rovněž naplňováno toto vzájemné souznění. Za tyto prostředky jsou považovány výhody typu stravenek, možnost čerpání dovolené v rozsahu dvaceti pěti dnů, indispoziční volno. Podmínky těchto výhod jsou zakomponovány v kolektivní dohodě. Formy dávek, jakožto další prostředky nástrojů sociální politiky, byly čerpány omezeně a to v době mateřství. Sociální pracovnice se v rozhovoru zmínily, že do celkového procesu vstupují i negativní faktory, které mohou například plynout z postojů zaměstnavatele. Samotná pravidla pro rozvržení pružné služební doby vnímají s ohledem na sladování rodinného života pozitivně, jiné formy služební doby však zaměstnavatel neumožňuje.

Harmonie a kategorie „rodinný život“

Ve velké míře osobnostní předpoklady ovlivňují roli, kterou sociální pracovnice momentálně zaujímají. Sociální pracovnice si zakládají na podpoře ze strany rodiny, protože rodinní příslušníci jsou prvními, kteří „nasávají“ jejich starosti a problémy. Rodina nebyla přímo slučována s manželstvím, ale jednotliví členové domácnosti měli rozdělené role. Rodině byl přiřazen prvek stmelování, stability, bezpečí a vzájemné podpory. V rozhovoru sociální pracovnice označily rodinný život za soukromý prostor, kde hledají rovnováhu, harmonii a odpočinek. Zároveň je i prostorem pro výchovu dětí a péči o blízké osoby. Zároveň práce do soukromí ovlivňuje jeho životní styl a záleží na osobnosti člověka, zda dokáže uchopit své myšlenky tou správnou cestou. Sociální pracovnice by převážně z důvodu péče o dítě nebo blízkou osobu, upřednostňovaly zkrácenou pracovní dobu.

Harmonie a kategorie „pracovní život“

Osobnosti pracovnic mají také velkou míru podílu na přístupu k práci a nasazení, které můžeme od nich očekávat. Existuje mnoho sociálních pracovníků, kteří tuto práci vykonávají pro radost a uspokojení a ne pouze pro zdroj příjmu. Přes často náročné pracovní podmínky jsou pracovnice schopny utvořit „pohodovou atmosféru“. Společně s nástroji sociální politiky za pomoci jejich prostředků lze vzájemně skloubit pracovní harmonii. Svého zaměstnavatele sociální pracovnice považují za vstřícného a poskytujícího výše zmíněné garance, přestože jsou na ně kladeny vysoké nároky. Ve státním sektoru je forma pracovního života sociálních pracovnic takřka totožná.

6 SHRUTÍ VÝSLEDKŮ

V rámci vymezení zkoumání dat jsme si položili tři výzkumné otázky, na které se budeme snažit odpovědět.

V této části zodpovíme „*Jakým způsobem sociální pracovníci ve státním sektoru slad'ují rodinný a pracovní život?*“

Zaměříme se na obecné pojetí slad'ování rodinného a pracovního života sociálních pracovníků ve státním sektoru. Konkrétněji budeme specifikovat, jakou roli přisuzují a jaké překážky identifikují sociální pracovníci při vzájemném slad'ování z hlediska sociální politiky, s důrazem na politiku služebního úřadu. Poté se zaměříme na možné překážky identifikované sociálními pracovníky.

Při obecném vymezení koncepce slad'ování, sociální pracovnice charakterizovaly tento proces jako vzájemnou souhru a skloubení pracovního a rodinného života. Vymezení tohoto pojmu bylo například definováno jako plánování (co, kdo, kdy, jak), rozdělování rolí jednotlivých členů domácnosti, vzájemné souznění. Rodinný život nebyl přímo spojován s manželským svazkem, ale členové domácnosti byli v této souvislosti považováni za vzájemnou oporu. Dále pod slad'ováním, sociální pracovnice spatřovaly souhrn opatření sociální politiky. Buď ve formě možnosti čerpání peněžitých dávek, nebo opatření zaměstnavatele v uplatnění flexibilní pracovní doby.

Dále se budeme zabývat překážkami slad'ování sociálních pracovníků ve státním sektoru, plynoucích ze sociální politiky. Tomuto tématu sociální pracovnice přikládají velkou důležitost. Právě nástroje sociální politiky umožňují slad'ování svými podmínkami a vymezení opatřeními. Sociální pracovnice zaregistrovaly jak opatření formou nepojistných sociálních dávek, jakož je rodičovský příspěvek, tak i opatření formou peněžitých dávek, jako je peněžitá pomoc v mateřství nebo ošetření člena rodiny. Na jiné typy nepojistných sociálních dávek neměly a nemají nárok. Existenci těchto dávek sociální pracovnice neklasifikují jako přispívající ke kvalitnějšímu slad'ování, ale jako podporu rodinám s nízkým příjmem. Kromě toho zaznamenaly jako klad, pružnou služební dobu. Služební proto, že jako státní zaměstnanci úřadu práce, spadají pod zákon o státní službě, nikoli pod zákoník práce, i když se v mnohých věcech na něj odkazuje. Na co nejvíce sociální pracovnice poukázaly, bylo to, že není umožněno mít formu zkrácené služební doby. Využily by ji pro výchovu a péči o děti, či jiné blízké osoby. V případě péče o osobu blízkou, by sociální pracovnice musela požádat o skončení služebního poměru. Po zkušenostech z jiných pra-

covišť, sociální pracovníce ani nežádaly o jinou formu služební doby, poněvadž žádosti z těch pracovišť byly zamítnuty. Bylo by poměrně obtížné zabezpečit chod oddělení. Jinak stát jako zaměstnavatele, sociální pracovníce hodnotí pozitivně. Mimo možnosti pracovní harmonizace podle zákona o státní službě, sociální pracovníce čerpají výhody v souvislosti s kolektivní dohodou. Sem patří již zmíněné stravenky, dvacet pět dní dovolené a pět dní indispozičního volna. Služební poměr považují za jistotu a stabilitu.

Profese sociálního pracovníka byla sociálními pracovníci klasifikována jako psychicky a emočně náročná, hlavně vůči zvládnutí pracovní role a role pečující osoby. Záleží na tom, jak to má každá osobnost nastavené a jaké je pracovní prostředí státního sektoru. Významnou roli zde hrají i podmínky a momentální situace v rodině. V pracovním prostředí jsou pro sociální pracovníce významná zmíněná sdílení vzájemné podpory s kolegy. Napomáhají jim i pocity smysluplnosti vlastního úsilí. Opětovaně sociální pracovníce zmiňovaly rodinu, jež je jim nápomocna při odpoutání se od pracovního vyčerpání a zajišťující jim relax a odpočinek. Sociální pracovníce definovaly složení rodiny jako nukleární, to znamená „ona“, manžel nebo otec dítěte a dítě (dětí). Rodiče pracovníků byli zmíněni v kontextu osoby, která sama vyžaduje péči.

V další části zodpovíme „***Jak nahlíží sociální pracovníci ve státním sektoru na definování rodinného života?***“

Orientujeme se na rodinu a rodinný život sociálních pracovníků ve státním sektoru. Kromě toho se zaměříme, jak sociální pracovníce ve státním sektoru vymezují rodinu a jaký význam přikládají rodinnému životu v současné době. Dále charakterizujeme podobu rodin sociálních pracovníků ve státním sektoru.

Sociální pracovníce rodinu vymezily jako základní - matka, otec, dítě (dětí) a nepropojovaly ji s manželstvím. Pracovníce v rodině nabývají pocitu opory, zázemí a jistoty, kde je jim umožněno relaxovat. Je soukromým prostorem a nejen dodává pocit vlastní identity, ale je i místem pro výchovu dětí. Sociální pracovníce ze státního sektoru přisuzovaly rodinnému životu a rodině velkou důležitost. Skutečná forma rodiny sociálních pracovníků je samostatná domácnost, ve složení výše uvedeném. Rodiče pracovníků nejsou aktivně každodenně zapojováni do rodinného života, u jedné pracovníce blízká osoba sama vyžaduje péči. Sociální pracovníce přikládají rodinnému životu zásadní význam. Saturace potřeb osob, které vyžadují péči, získání zázemí a pocitu jistoty jsou definovány jako zásadní funkce rodiny.

V poslední části zodpovíme „*Jak nahlíží sociální pracovníci ve státním sektoru na definování pracovního života?*“

Zaměříme se na obecné stanovisko pracovního života a práce, identifikované sociálními pracovníci. Pak se ještě budeme zabývat pracovním životem sociálních pracovníků z hlediska charakteru povahy jejich oboru a budeme charakterizovat státní sektor.

Sociální pracovníci poměrně často propojovaly práci se zaměstnáním, to znamená se zdrojem příjmu. V současné postmoderní společnosti ji definovaly nejen jako zdroj příjmu a zajištění životní úrovně rodiny, ale i zdroj vnitřního naplnění a seberealizace. Forma pracovního života sociálních pracovníků ve státním sektoru je bezmála totožná. Ve státním sektoru, na Úřadu práce České republiky, krajské pobočce ve Zlíně, na oddělení příspěvku na péči a dávek pro osoby se zdravotním postižením, nejsou zaměstnání žádní muži. V současnosti na sociální práci ve státním sektoru, sociální pracovníci nahlížely především z pohledu finančního nedocení, které snižuje celkovou prestiž. Jinak při srovnání profese sociálního pracovníka s ostatními profesemi v organizaci, se vyjádřily v tom smyslu, že jsou si všichni „rovni“, nedělají mezi sebou žádné rozdíly. Při výkonu profese je u sociálních pracovníků důležitým atributem její osobnost. Záleží na každé z nich, jak mají své hodnoty nastaveny.

Státní sektor je nejmocnějším sociálním subjektem. Stát, jako zaměstnavatel a zároveň služební úřad, se řídí zákonem o státní službě, který stanovuje pravidla pro služební poměry státních zaměstnanců, kterými jsou i sociální pracovníci z úřadu práce. Jako zaměstnavatel (služební úřad) by měl dohlížet na plnění prorodinných opatření. Dle služebního zákona se jedná o opatření, typu pružné služební doby, kde podrobnější podmínky upravuje kolektivní dohoda, společně s dalšími opatřeními a výhodami. Služební poměr sociálních pracovníků percipují kladně, s jistým omezením. Ve služebním úřadu, jako svém „zaměstnavateli“, vidí jistotu práce a skýtající určité záruky.

7 DOPORUČENÍ PRO PRAXI

Na analýzu a interpretaci zpracovaných údajů jsme se zaměřili v předcházejících kapitolách. V případě, že by měla být práce jakýmsi přínosem, je třeba, aby z ní současně vyplynula doporučení, jež by byla vhodná uvést směrem k praxi.

Ze získaných informací je patrné, že sociální pracovníce ve státním sektoru se při sladování pracovního a rodinného života setkávají s jistými překážkami, které jich omezují v rodinném životě. Samotné problematice sladování rodinného a pracovního života je věnována určitá pozornost, ale vzhledem k tomu, že se jedná o sociální pracovníce ve státním sektoru, které spadají pod zákon o státní službě, není autorce známo mnoho odborných studií v souvislosti s tímto tématem.

Jak samy sociální pracovníce uváděly, hlavním problémem je pro ně sporná otázka v úpravě služební doby. Přestože zákon o státní službě vymezuje služební dobu, pružné rozvržení služební doby a zkrácení služební doby, odkazuje dále na zákoník práce a na povolení příslušného služebního orgánu. To znamená, že je v kompetenci každého správního úřadu, jakým způsobem si stanoví pružné rozvržení služební doby. Podrobnější informace upravuje kolektivní dohoda správního úřadu, Úřadu práce České republiky. Možnost zkrácení služební doby je postavena na rozhodnutí příslušného výše zmíněného správního úřadu, na základě podané žádosti státním zaměstnancem (sociálním pracovníkem). Právě ze slovního spojení vyplývá, že „může být“ znamená nenárokové. Proto po předchozích zkušenostech kolegyně z jiného pracoviště, nemají odvahu sociální pracovníce (probandky) o tuto výhodu žádat, i když by jim to usnadnilo uzpůsobení péče o jinou osobu (dítě, rodiče) v rodinném životě.

Na druhé straně jako autorka této práce chápu, že má správní úřad zřejmě obavy z počtu navýšení žádostí o zkrácení služební doby, a že by v určitých profesích, jako jsou sociální pracovníce, byl problém skloubit tuto formu služební doby se zaběhlým pracovním životem.

ZÁVĚR

V diplomové práci jsme se zabývali sladčováním rodinného a pracovního života sociálních pracovníků ve státním sektoru, s cílem zjistit možné překážky při vzájemné harmonizaci.

Teoretická část se skládá ze třech kapitol, rozčleněných do jednotlivých podkapitol. První dvě kapitoly nabízí pohled do odborné literatury, které zpracovávají témata určitým způsobem a vysvětlují některé pojmy. Třetí kapitola rozkrývá vhléd na státní sektor a sociální politiku. Dále nastiňujeme charakteristiku Úřadu práce České republiky a nástrojů sociální politiky.

V praktické části jsme hledali odpověď s pomocí metody zakotvené teorie a s využitím polostrukturovaného rozhovoru, na hlavní výzkumnou otázku „Jaké překážky při sladčování pracovního a rodinného života identifikují sociální pracovníci ve státním sektoru“.

Z výsledků zkoumání vyplývá, že sociální pracovnice ze státního sektoru, rodinnému životu přikládaly zásadní význam. Na bázi stanoviska, které zauímají k rodinnému životu, si vybírají i své povolání, jež je pro ně zejména zdrojem seberealizace a vnitřního naplnění. Charakter povolání má na harmonizaci také jistý vliv, neboť profese sociálního pracovníka a sociální práce jako taková, je neustále značně feminizovaná, a to především ve státním sektoru. Tím je tento typ profese stále pokládán za „ženskou“ práci, čímž se ve společnosti podílí na jeho nižším statusu a nedocení po finanční stránce. Profese vykonávající sociální práci je náročnou nejen na kvalifikaci a sebevzdělávání, ale i na osobnost samotného pracovníka. Pro sociální pracovníky je velmi důležité umožnění intervize mezi kolegy na pracovišti a dobrý pracovní kolektiv, který je po profesionální stránce oporou. Tohle souznění navazuje na spokojenost v rodinném životě.

Hlavním problémem sociálních pracovníků je sporná otázka v úpravě služební doby. Ačkoli zákon o státní službě definuje služební dobu a její pružné rozvržení a zkrácení služební doby, odkazuje na zákoník práce a na povolení příslušného služebního orgánu.

Za důležité považujeme prozkoumání této oblasti především se zřetelem na aktuálnost zákona o státní službě v kontextu se státními zaměstnanci jako sociálními pracovníky. Realizovaným výzkumem jsme vyhledávali spojitosti ve sladčování rodinného a pracovního života sociálních pracovníků ve státním sektoru. Model, který předkládá významné faktory ovlivňující vzájemnou harmonizaci a naznačuje možné interakce mezi těmito faktory, je výsledkem našeho zkoumání.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- ARNOLDOVÁ, Anna, 2007. *Vybrané kapitoly ze sociálního zabezpečení*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-1393-2.
- BAUMAN, Zygmunt a Tim MAY, 2004. *Myslet sociologicky*. Z anglického originálu *Thinking Sociologically* přeložila Jana Ogrocká. Praha: SLON. ISBN 80-86429-28-8.
- BOBEK, Milan a Petr PENIŠKA, 2008. *Práce s lidmi*. Brno: NC Publishing. ISBN 978-80-903858-2-5.
- CAKIRPALOGLU, Panajotis, 2004. *Psychologie hodnot*. Votobia. ISBN 80-7220-195-6.
- CRABBE, Tony, 2015. *Proč nikdy nestíhám-Jak najít rovnováhu mezi prací a soukromím*. Z anglického originálu *Busy. How to drive in a Word of too much* přeložila Ivana Dirk Lukačovičová. Bratislava: Noxi. ISBN 978-80-8111-240-9.
- DISMAN, Miroslav, 2002. *Jak se vyrábí sociologická znalost*. Vyd. 3. Praha: Karolinum. ISBN 80-246-0139-7.
- GAVORA, Peter, 2008. *Úvod do pedagogického výskumu*. Bratislava: Univerzita Komenského. ISBN 978-80-223-2391-8.
- GÉRINGOVÁ, Jitka, 2011. *Pomáhající profese – tvořivé zacházení s odvrácenou stranou*. Praha: TRITON. ISBN 978-80-7387-394-3.
- GUGGENBÜHL-CRAIG, Adolf, 2007. *Nebezpečí moci v pomáhajících profesích*. Z německého originálu *Macht als Gefahr beim Helfer* přeložil Petr Patočka. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-302-4.
- HEGER, Vladimír, 2012. *Komunikace ve veřejné správě*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3779-9.
- HENDL Jan, 2016. *Kvalitativní výzkum. Základní teorie, metody a aplikace*. Vyd. 4. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0982-9.
- Integrovaný portál Ministerstva práce a sociálních věcí* [online]. MPSV, Úřad práce České republiky, ©2017 [cit. 2017-12-22]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/upcr/oup>
- KAHOUN, Vilém et al., 2007. *Vybrané kapitoly k sociální práci*. Praha: Triton. ISBN 978-80-7387-064-5.
- KELLER, Jan, 2007. *Sociologie, organizace a byrokracie*. Praha: SLON. ISBN 978-80-86429-74-8.
- KRAUS, Blahoslav a Věra POLÁČKOVÁ et al., 2001. *Člověk, prostředí, výchova*. Brno: Paido. ISBN 80-7315-004-2.

- KRAUS, Blahoslav, 2008. *Základy sociální pedagogiky*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-383-3.
- KREBS, Vojtěch et al., 2010. *Sociální politika*. Vyd. 5. Praha: Wolters Kluwer ČR. ISBN 978-80-7357-585-4.
- MAROON, Istifan, 2012. *Syndrom vyhoření u sociálních pracovníků*. Z německého originálu *Burnout bei Sozialarbeitern* přeložila Kateřina Lepičová. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0180-9.
- MATOUŠEK, Oldřich et al., 2001. *Základy sociální práce*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-473-7.
- MATOUŠEK, Oldřich et al., 2003. *Metody a řízení sociální práce*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-548-2.
- MATOUŠEK, Oldřich et al., 2013. *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0366-7.
- MIOVSKÝ, Michal, 2006. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada Publishing. ISBN 80-247-1362-4.
- MOŽNÝ, Ivo, 2006. *Rodina a společnost*. Praha: SLON. ISBN 80-86429-58-X.
- NAVRÁTIL, Pavel, 2001. *Teorie a metody sociální práce*. Brno: Marek Zeman. ISBN 80-903070-0-0.
- NEČASOVÁ, Mirka, 2001. *Úvod do filozofie a etiky v sociální práci*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 80-210-2673-01.
- OLÁH, Michal, 2016. *Sociálna práca v praxi*. Bratislava: IRIS. ISBN 978-80-89726-58-5.
- POMAHAČ, Richard et al., 2013. *Veřejná správa*. Praha: C. H. Beck. ISBN 978-80-7400-447-6.
- POTŮČEK, Martin et al., 2005. *Veřejná politika*. Praha: SLON. ISBN 80-86429-50-4.
- PRŮCHA, Petr, 2004. *Veřejná správa a samospráva*. Praha: Vysoká škola aplikovaného práva. ISBN 80-86775-03-8.
- SCHMIDBAUER, Wolfgang, 2008. *Syndrom pomocníka*. Z německého originálu *Das Helfer-Syndrom* přeložil Petr Babka. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-369-7.
- SIROVÁTKA, Tomáš a Ondřej HORA, 2008. *Rodina, děti a zaměstnání v české společnosti*. Brno: ALBERT. ISBN 978-80-7326-140-5.
- SVOBODA, Ivo a Karel SCHELLE, 2006. *Základy organizace veřejné správy*. Ostrava: KEY Publishing. ISBN 80-239-8011-4.

ŠLECHTOVÁ, Hana, 2016. *Rodinná socializace*. Červený Kostelec: Pavel Mervart. ISBN 978-80-7465-246-2.

ŠVARŤÍČEK Roman a Klára ŠEĎOVÁ et al., 2007. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-313-0.

ÚLEHLA, Ivan, 2009. *Umění pomáhat*. Vyd. 3. Praha: SLON. ISBN 978-80-86429-36-6.

VÁGNEROVÁ, Marie, 2007. *Základy psychologie*. Praha: Karolinum. ISBN 978-80-246-0841-9.

VÝROST, Jozef a Ivan SLAMĚNÍK, 1998. *Aplikovaná sociální psychologie I*. Praha: Portál. ISBN 80-7178-269-6.

ZAKOUŘILOVÁ, Eva, 2014. *Speciální techniky sociální terapie rodin*. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-0583-8.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů. In: *Portál veřejné správy* [online]. [cit. 2017-12-28]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=62334&fulltext=o~20soci~C3~A1ln~C3~ADch~20slu~C5~BEb~C3~A1ch&nr=108~2F2006&rpp=15#local-content>

Zákon č. 234/2014 Sb., o státní službě, ve znění pozdějších předpisů. In: *Portál veřejné správy* [online]. [cit. 2017-12-27]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=82812&fulltext=z~C3~A1kon~20o~20st~C3~A1tn~C3~AD~20slu~C5~BEb~C4~9B&rpp=15#local-content>

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: <i>Základní charakteristika postmoderní rodiny (Možný, 2006, s. 23)</i>	16
Obrázek 2: <i>Maslowova pyramida potřeb</i>	31
Obrázek 3: <i>Paradigmatický model výzkumu</i>	56
Obrázek 4: <i>Vztahy k centrální kategorii</i>	58

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: <i>Údaje o probandech</i>	44
--	----

SEZNAM PŘÍLOH

P I Přepis polostrukturovaného interview

P II Vzor informovaného souhlasu

PŘÍLOHA P1: ROZHOVOR S PROBÁNDEM E

1. 1. Jaká je skladba vaší rodiny?

2. P: „Takže ^{složená domácnost} manžel a dvě děti a jak by řekl malý (syn) pes a slepice“

3. ((smích))...

4. 2. Co pro vás znamená rodina?

5. P: „Je to pro mě ^{počty} to nejdůležitější, kde...kam se můžu po nabitém pracovním

6. ^{odpočinek} dni vrátit, relaxovat tam a být s ^{počty} těma které mám ráda“.

7. 3. Jakou důležitost přikládáte rodinnému soužití?

8. P: „To už jsem zmínila v té předešlé...^{počty} je důležité, aby ^{rodinné soužití} doma byla harmonie,

9. ^{náročnost práce} protože tato práce je kolikrát psychicky náročná, protože se setkáváme

10. s takovými osudama nemocnými, onemocněními, takže... pro mě dojít domů

11. ^{rodinné soužití, podpora} a mít tam tu rovnováhu, ten soulad, abych prostě když su psychicky na tom

12. ^{náročnost práce} zdrblá nebo mě něco to, tak abych prostě věděla, že ^{rodinné soužití} doma je to v pohodě, že

13. mě prostě zas postaví na nohy“.

14. 4. Jak si představujete harmonizaci pracovního a rodinného života?

15. P: „To je s těmi úředními dny, je to ^{počty} hodně složité, proto to ^{plánování} máme rozdělené

16. tak, že manžel má pondělky, středy... do teďka se s tím nedokáže chudák

17. místama vyrovnat, že prostě najednou z toho týdne máme tři dny, ale prostě
18. jinak se to nedá, protože ^{vzájemná sladování} máme jenom jednu babičku a navíc malý chodí do
19. školky mimo město kde pracuju, takže je ^{pocit} to složité, že ho musí někdo
20. ^{vzájemná sladování} vyzvednout nebo pro něho ta babička jet...ale dá se to skloubit, tak co
21. člověku zbývá“.

22. 5. Jaké je vaše služební označení?

23. ^{zákonně podmínky výkonu profes} P: „Rada, pracuju jako referent na oddělení PnP (příspěvek na péči) a
24. DOZP“ (dávky pro osoby se zdravotním postižením).

25. 6. Co pro vás znamená práce v současné organizaci?

26. P: „Tak jsou to ty..., jsou to ^{přidavost} výhody jako ^{přidavost} benefits, je dovolená pět dní navíc,
27. ^{přidavost} indispoziční volno (hmm)... ^{přidavost} dobrý kolektiv je tady, ^{pocit} vycházíme si vzájemně
28. ^{pocit} vstříc, máme se rády, ^{pocit} těšíme se na sebe do práce ((smích)), je to opravdu...,
29. já si myslím, že je ^{pocit} důležité, když člověk ráno v pondělí vstává a ví, že se bude
30. ^{pocit} moct zasmát, usmát na kolegyně“.

31. 7. Jak je pro vás služební poměr důležitý a co pro vás z něj vyplývá?

32. ^{délka služebního poměru} P: „Pro mě je důležitá ta doba neurčitá, že nemusím se strachovat, za rok, za
33. dva jestli bude nějaké volné místo nebo nebude a hlavně, že sem přešla

34. do organizace, která je pro mě ^{přednost} schůdnější z hlediska rodinného života, že
35. vzájemně ovlivňují můžu lepší tu rodinu s tou pracovní dobou zabezpečit“.

36. 8. Jakou máte formu rozvržení služební doby?

37. P: „Takže máme ^{forma pracovní doby} pružnou pracovní dobu od šesti do osmnácti, s tím, že je tam

38. stanovená pevná, úřední dny od osmi do pěti a v neúřední od osmi do ^{podmínky pracovní doby}

39. jedenácti (eee)... s tím jakou mám rodinu je pro mě tato doba důležitá, ^{pocity}

40. protože se cokoliv v té rodině může stát a můžu tak ty děti mnohem lépe ^{vzájemně sladit}

41. zabezpečit než kdybych musela být v šest nebo v sedm někde na značkách, to

42. samé odpoledne, něco se stane a člověk... má možnost skončit v jednu, s tím, ^{vzájemně sladit}

43. že si to třeba další dny naddělám, když mu to ta rodina umožní“.

44. 9. Jak vnímáte vaše postavení profese s ostatními pracovníky organizace?

45. P: „Myslím si, že jsme tady ^{pocity} všichni na stejné úrovni, že neděláme mezi

46. s sebou rozdíly, samozřejmě je nadřazená vedoucí, ale neděláme rozdíly, ^{pocity} ^{hierarchie}

47. jestli je někdo v deváté třídě nebo v desáté, chodí na šetření nebo nechodí,

48. snažíme se, abysme spolu vycházeli, a proto se bereme všichni stejně. ^{pocity}

49. V porovnání s hmotkou, bysme s nima na tom měli být stejně a oddělení SSP

50. by měli mít nižší třídy“ ^{platová hodnocení}

51. 10. Jaké rozdíly identifikujete na vašem pracovišti mezi muži a ženami

52. v rámci vaší profese?

53. P: „Muže tu bohužel nemáme, tak to nelze posoudit ani v dřívějším ^{genderová diference}

54. zaměstnání jsem nikdy neměla na oddělení muže, byli tam nějakí údržbáři

55. nebo něco, ale jakože vyloženě na úrovni mé postavené nee. Akorát pana

56. ředitele máme, vlastně máme pana ředitele a myslím si, že ten nás bere ^{postavení}

57. dobře, ví, že dokážeme ten chod oddělení zabezpečit za jakékoliv situace a ^{paciby}

58. ...myslím si, že si nás váží a dává nám to najevo“ ((smích))... ^{ocenění}

59. 11. Jak podle vás ovlivňuje sociální politika harmonizaci pracovního a

60. rodinného soužití?

61. P: (emmm) „myslím si, že můžeme být rádi, že žijeme nebo máme politiku, ^{stovmání sociální politiky}

62. kteřou máme, protože být někde v cizině tak asi nemůžeme si dovolit být tři

63. roky s dětmi doma na mateřské a rodičovské, je tu také výhoda toho ^{výhody}

64. ošetřovného, když dítě onemocní nečekaně nebo kdokoliv v rodině, že se o ^{výhody}

65. něho na pár dní člověk může postarat, já jsem toho mockrát nevyužila,

66. využívá toho spíš manžel, ale zaplat' pán Bůh za to nebo hlídá babička“. ^{vzájemná podpora rodiny} ^{zajištění péče}

67. 12. Jak dle vašeho názoru ovlivňuje zaměstnavatel harmonizaci pracovního

68. a rodinného života?

69. P: „Já si myslím, že tady...(emmm) náš ^{postoje zaměstnavatele} zaměstnavatel je vstřícný, že

70. ^{postoje zaměstnavatele} nesetkala jsem se tím, když jsem řekla, že bych potřebovala jít s dětmi

71. ^{postoje zaměstnavatele} k doktorovi nebo sama k doktorovi...(eee) že by nám to neumožnil nebo, že

72. když by náhodou se stalo, že děti onemocní nebo někdo onemocní, že by se na

73. ^{postoje zaměstnavatele} nás po návratu díval nějak nevstřícně nebo škaredě jak bývalé kolegyně

74. ^{počty} popisovaly, že to někde bylo, myslím si, že to tady na štěstí nemáme, takže

75. děkujeme za to“.

76. 13. Jakou individuální taktiku při harmonizaci pracovního a rodinného

77. života preferujete?

78. P: „Tak hlavně ^{sociální kontakty} domlouvání se a mít opravdu přesně naplánované ty dny ^{rozvržení času}

79. ^{sociální kontakty} v týdnu kdo, kdy a jak ...a mobilní telefony, když se něco stane, člověk nestíhá

80. udělat to co má ten den naplánovaného, tak ^{vzájemná podpora rodiny} zavolám a naštěstí ty děti někdo

81. vyzvedne“.

82. 14. Jaké výhody vám plynou z vašeho zaměstnání?

83. P: „Já jsem ráda, že pracuji u státní organizace, protože fakt nabízí stabilitu
přednosti
84. a jistotu, což ve srovnání s příspěvkovkami a neziskovkami je velkou
předností
85. výhodou. Navíc je tady i fajn kolektiv kde se můžeme vzájemně probírat
přednost
86. problémama a to nejen pracovníma, ale i ze soukromí. A dobře víme, že tím
87. hodně předcházíme vyhoření... Důležité jsou pro mě i vztahy na pracovišti,
sociální kontakty
88. které ještě upevňujeme různými akcemi, kde se člověk může víc odvázat
89. ((smích))...víc už to nebudu rozvádět“ ((smích)).







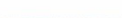
90. 15. Jaké máte možnosti pracovní harmonizace podle zákona o státní službě

91. v souvislosti s kolektivní smlouvou (pokud existuje)?

92. P: „Díky Bohu za naše odbory a kolektivní smlouvu ((smích))...Tak je to
garance
93. hlavně to dvacet pět dní dovolené, protože můj manžel bohužel má dvacet,
garance
94. pak je to těch pět dní indispa, takže když to člověk spočítá najednou, tak
garance
95. máme o deset dní víc, což při skloubení toho rodinného života s dětmi je
výhoda
96. určitě výborně, protože těch prázdnin během roku je hrozně moc a u nás se to
pouhy
97. bohužel točí... ta dovolená hlavně kolem prázdnin, abysme ty děti dokázali
vzájemně sladovat
98. zabezpečit a pak samozřejmě jsou to stravenky za které... které člověk taky
zajistit péči
99. využívá v rámci rodiny, že buď na ně jde na obědy nebo za ně může nakoupit
garance

100. nebo je využít i spolu s dětmi. No a podle rozpočtu někdy na konci roku,
101. dostáváme ještě ^{vklady} peněžní poukázky, které lze využít třeba v lékárně“.
102. V: Chtěla byste zdůraznit nějakou oblast, o které jsme se bavily?
103. P: „Ne“.
104. V: Děkuji Vám za rozhovor.

Vysvětlivky:

- (()) dvojité závorky obsahují popisný jev
-  barevné označení pro kategorii „funkčnost rodu“
-  barevné označení pro kategorii „životní styl“
-  barevné označení pro kategorii „světlo a tma“
-  barevné označení pro kategorii „holka pro všechno“
-  barevné označení pro kategorii „spojitosti“
-  barevné označení pro kategorii „souznění“
-  barevné označení pro kategorii „pro a proti“

PŘÍLOHA P II: INFORMOVANÝ SOUHLAS

Informovaný souhlas týkající se diplomové práce na téma: „*Sladování pracovního a rodinného života sociálních pracovníků zaměstnaných ve státním sektoru*“.

Žádám Vás o souhlas s poskytováním výzkumného materiálu pro kvalitativní výzkum ve formě audio nahrávky rozhovoru.

Náležitá pozornost věnována etickým otázkám a zajištění bezpečí probandů. Důraz je kladen na:

- (1) Anonymitu probandů – v transkripcích rozhovorů budou odstraněny identifikující údaje.
- (2) Mlčenlivost výzkumníka v souvislosti s osobními údaji o probandech.

Bc. Lenka Kuncová, DiS.

Podpis:

Dle zákona č.101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů ve znění pozdějších předpisů, uděluji souhlas s účastí v uvedeném výzkumu a s poskytnutím výzkumného materiálu.

V dne Podpis: