

**ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE**

**MASARYKŮV ÚSTAV VYŠŠÍCH STUDIÍ**

**Katedra inženýrské pedagogiky**



**BAKALÁŘSKÁ PRÁCE**

**Praha 2015**

**Zuzana Trojanová**





**ČESKÉ VYSOKÉ UČENÍ TECHNICKÉ V PRAZE**

---

**Masarykův ústav vyšších studií  
Katedra inženýrské pedagogiky**

**Slad'ování soukromého a pracovního života žen**

**Work-life balance for women**

Bakalářská práce

Studijní program:   Ekonomika a management  
Studijní obor:       Personální management v průmyslových podnicích  
Vedoucí práce:     Mgr. Hana Marčíková

**Zuzana Trojanová**



## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

**studijní program:** Ekonomika a management  
**studijní obor:** Personální management v průmyslových podnicích  
**akademický rok:** 2014/2015

**Jméno a příjmení studenta:** Zuzana Trojanová  
**Zadávací katedra:** Katedra inženýrské pedagogiky  
**Téma bakalářské práce:** Slad'ování soukromého a pracovního života žen  
**Téma bakalářské práce  
v anglickém jazyce:** Work-life balance for woman

### Zásady pro vypracování:

- V teoretické části popište dle vybrané literatury možnosti slad'ování soukromého a pracovního života žen ze strany zaměstnavatele i ze strany zaměstnankyně.
- V praktické části zjistěte pomocí rozhovorů, jaké formy slad'ování osobního a pracovního života poskytuje firma svým zaměstnankyním. Pomocí dotazníků vyšetřete, jaké metody k zvládnutí slad'ování osobního a pracovního života používají zaměstnankyně osobně.
- Dále vyzkoumejte, jestli jsou zaměstnankyně spokojeny s možnostmi slad'ování, které daná firma nabízí. V případě, že nebudou spokojeny, odhalte, co by pomohlo ke zlepšení.
- V další fázi vyhodnoťte výsledky a porovnejte se svými teoretickými východisky.
- V poslední fázi zhodnoťte spokojenost zaměstnankyň a v případě, že bude nízká, navrhněte zlepšující řešení.



**Rozsah grafických prací:** Dle potřeby a pokynů vedoucího bakalářské práce

**Rozsah práce bez příloh:** Dle předpokladu cca 30-50 stran

**Základní odborná literatura:**

DUDOVÁ, Radka, Hana HAŠKOVÁ a Hana MAŘÍKOVÁ. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. 1. vyd. Editor Alena Křížková. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky, 2005, 91 s. Sociologické studie/Sociological Studies, 05:04. ISBN 80-733-0077-X.

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana. *Management lidských zdrojů*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2007, xxii, 485 s. Beckovy ekonomické učebnice. ISBN 978-80-7179-893-4.

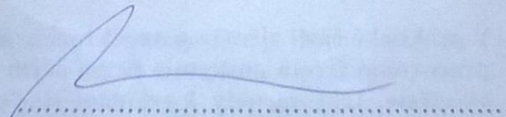
HUBINKOVÁ, Zuzana. *Psychologie a sociologie ekonomického chování*. 3., aktualiz., dopl. a přeprac. vyd. Praha: Grada, 2008, 210 s. Edice učebních textů. Ekonomie. ISBN 978-80-247-1593-3.

KOLDINSKÁ, Kristina. *Gender a sociální právo: rovnost mezi muži a ženami v sociálněprávních souvislostech*. Vyd. 1. Praha: C.H.Beck, 2010, xv, 240 s. Beckova edice právní instituty. ISBN 978-807-4003-431

PEMOVÁ, Terezie a Radek PTÁČEK. *Soukromá a firemní školka od A do Z: jak založit a provozovat soukromé nebo firemní zařízení předškolní výchovy*. Vyd. 1. Editor Alena Křížková. Praha: Grada, 2013, 167 s. Sociologické studie (Sociologický ústav AV ČR), 06/14. ISBN 978-80-247-4699-9.

**Vedoucí bakalářské práce:** Mgr. Hana Marčíková

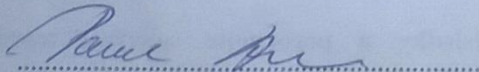
**Podpis vedoucího bakalářské práce:**



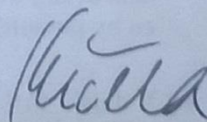
**Termín zadání práce:** 5. prosince 2014

**Termín odevzdání práce:** 5. května 2015

L.S.



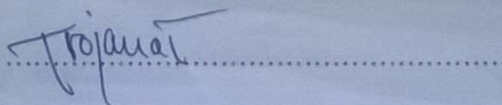
Ing. Bc. Pavel Andres, Ph.D.  
vedoucí katedry inženýrské pedagogiky



Prof. Ing. Vladimír Kučera, DrSc., Dr.h.c.  
ředitel ústavu

V Praze dne 5. prosince 2014

**Podpis studenta stvrzující přijetí zadání práce:**



Vzor citačního záznamu

*TROJANOVÁ, Zuzana. Sladování soukromého a pracovního života žen. Praha: ČVUT 2015. Bakalářská práce. České vysoké učení technické v Praze, Masarykův ústav vyšších studií, Katedra inženýrské pedagogiky.*

Prohlášení

*Prohlašuji, že jsem svou bakalářskou práci vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že jsem všechny použité zdroje správně a úplně citovala a uvádím je v příloženém seznamu použité literatury.*

Nemám závažný důvod proti zpřístupňování této závěrečné práce v souladu se zákonem č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) v platném znění.

V Praze dne 28.4. 2015

podpis:

## Poděkování

Ráda bych poděkovala paní Mgr. Haně Marčíkové za cenné rady a udávání směru mého psaní. Děkuji milým a vstřícným zaměstnankyním ZUŠ Sedlčany za poskytnutí informací, paní ředitelce za umožnění realizace mé praktické části bakalářské práce. A nejvíce děkuji mé rodině za trpělivost, podporu a nekonečnou lásku.

## Abstrakt

Tato bakalářská práce se zabývá sladčováním soukromého a pracovního života žen. V první části popisuje teoretická východiska daného problému, nejprve zařazuje téma do sociokulturního kontextu, dále pak pojednává o jednotlivých jak osobních tak firemních metodách sladčování práce a rodiny. V druhé části práce popisuje na základě dotazníkového šetření sladčování práce a osobního života v konkrétní státní instituci.

## Klíčová slova

Práce, rodina, sladčování, soukromý život, flexibilní formy práce.

## Abstract

This bachelor thesis deals with the work-life balance of women. The first part describes the theoretical background of the problem. At first, it classifies the topic in a sociocultural context, then it discusses the particular both personal and business methods of reconciling of work and family. The second part, which is based on a survey describes the conciling work and personal life in particular state institution.

## Keywords

Work, family, work-life balance, private life, flexible form of work.



## Obsah

|       |  |    |
|-------|--|----|
| 1     | Úvod.....  | 5  |
| 2     | Teoretická část.....   | 6  |
| 2.1   | Kulturní a sociální souvislosti.....   | 6  |
| 2.2   | Osobní, firemní a společenská úroveň slad'ování soukromého a pracovního života ..... | 9  |
| 2.2.1 | Osobní úroveň slad'ování soukromého a pracovního života .....                        | 9  |
| 2.2.2 | Firemní úroveň slad'ování soukromého a pracovního života .....                       | 12 |
| 2.2.3 | Celospolečenská úroveň slad'ování soukromého a pracovního života .....               | 13 |
| 2.3   | Work-life balance (WLB) .....  | 15 |
| 2.3.1 | Nástroje pro slad'ování soukromého a pracovního života na úrovni firmy .....         | 16 |
| 2.4   | Specifika povolání pedagoga.....   | 21 |
| 3     | Praktická část.....  | 22 |
| 3.1   | Představení organizace ZUŠ Sedlčany.....   | 22 |
| 3.2   | Cíl výzkumu .....  | 24 |
| 3.3   | Metody výzkumu.....  | 24 |
| 3.4   | Výsledky rozhovoru .....   | 24 |
| 3.5   | Dotazníkové šetření.....   | 25 |
| 3.5.1 | Popis respondentek.....  | 25 |
| 3.5.2 | Výsledky dotazníkového šetření.....  | 25 |
| 3.6   | Interpretace výsledků .....  | 33 |
| 3.6.1 | Osobní úroveň slad'ování soukromého a pracovního života .....                        | 33 |
| 3.6.2 | Organizační úroveň slad'ování soukromého a pracovního života .....                   | 33 |
| 3.6.3 | Celospolečenská úroveň slad'ování soukromého a pracovního života .....               | 35 |
| 3.7   | Shrnutí .....  | 36 |
| 3.8   | Má doporučení.....   | 36 |
| 3.8.1 | Doporučení pro zaměstnankyně .....   | 36 |
| 3.8.2 | Doporučení pro vedení školy.....   | 37 |
| 4     | Závěr.....   | 39 |
| 5     | Seznam použitých zdrojů .....  | 40 |
| 6     | Přílohy .....  | 43 |

# 1 Úvod

Tématem této bakalářské práce je problematika sladování soukromého a pracovního života žen.

Konsolidace práce a rodiny je v dnešní době velice diskutované téma, protože vztah mezi sférami práce a rodiny je stále více komplikovaný. Firmy mají větší nároky na pracovní nasazení svých zaměstnanců, a tak se vztah mezi prací a rodinou může stávat vysoce konfliktním. Jako nejobtížnější se jeví nutnost kombinovat pracovní a rodinné závazky, která se dotýká především žen, které byly tradičně za sféru vnitřního chodu rodiny odpovědné. (Dudová, 2005, s.17)

Jelikož v dnešní době v reakci na střetávání zájmů obou sfér vzrůstá rozmanitost forem práce, a celodenní a celoživotní práce začíná být historií, zkoumám, jestli tento trend je patrný i v (místní samosprávou) zřízené instituci, lokalizované mimo velká města, známá spíše nižší mírou nezaměstnanosti. A především pohled samotných zaměstnankyň.

Bakalářská práce je rozdělena na teoretickou část, kde začleňuji téma do sociálně- kulturních souvislostí, dále je zde popsána celospolečenská, firemní a osobní úroveň sladování práce a soukromého života. Teoretická část obsahuje popisy jednotlivých metod sladování. Praktická část popisuje osobní strategie zaměstnankyň a firemní strategie v konkrétní instituci, tedy v Základní umělecké škole v Sedlčanech, kterou jsem zvolila pro vysoké procento zaměstnankyň.

Kvantitativní výzkum si klade za cíl odkrýt, jaký postoj zaujímají pedagožky k zásadám sladování osobního a pracovního života, jestli reflektují pracovní zátěž, a zda si jsou vědomy rizik pracovního přetížení. Pro výzkum jsem použila tyto metody: dotazníkové šetření, strukturovaný rozhovor a analýzu školních materiálů.

Téma jsem si zvolila proto, že spolupracuji se ZUŠ na sociálně-kulturních projektech, a během mého zapojování do dění v ZUŠ jsem se setkala se zvýšeným rizikem syndromu vyhoření. To vedlo k tomu, že jsem se rozhodla zabývat sladováním soukromého a pracovního života v základním uměleckém školství.

Protože jsem k tématu sladování pracovního a osobního života nenašla literaturu, která by se zabývala přímo školstvím, volila jsem literaturu obecnou.

## 2 Teoretická část

### 2.1 Kulturní a sociální souvislosti

Nutnost kombinace pracovního a rodinného života je v naší společnosti zásadní od doby, kdy došlo k oddělení obou sfér, tedy ekonomické produkce od domácnosti.

(Křížková, Dudová, 2005, s.11).

Dle Junové před tím, tedy do konce 19. století, práce probíhala většinou v domácnostech. V těchto dobách to byl především otec, který byl považován za sociálně důležitějšího rodiče. Úkolem matky bylo zajistit dítě po fyzické stránce, tedy uspokojit primární potřeby, úkolem otce bylo pěstovat morální hodnoty, osobnostní růst. Počátek průmyslové revoluce přinesl to, že práce začala vyžadovat od lidí delší nepřítomnost ve svém domově. Nutnost kombinování těchto sfér se týká jak mužů i žen, ale každého pohlaví jiným způsobem. (Junová, 2011, s.7)

*„Každodenní nepřítomnost mužů v domácnosti způsobená v době průmyslové revoluce přesunem ekonomické aktivity do továren, dílen a kanceláří, přinesla již v 18. století diskuse o chybějících otcích a polemiky nad tím, jaké důsledky bude mít tato otcovská absence ve výchově dětí. Postupem času tento stav začal být běžný; s o to větší intenzitou ale podobné diskuse vypukly po druhé světové válce okolo zaměstnání matek mimo domov, v době, kdy došlo k masivnímu nástupu žen na pracovní trh.“* (Křížková, 2005, s.11)

Dle Junové v období po 2. světové válce přechází úloha otce-vychovatele na matku, a ta přebírá zodpovědnost za výchovu. Svět se dělí na dvě sféry, jednu tvoří práce mimo domov, profesní dráha, kterou ovládají muži a druhou sféru tvoří ženy, jejichž doménou je starat se o domácnost. Tyto sféry jsou bohužel natolik oddělené, že spolu nijak nekomunikují.

(Junová, 2011, s.8)

Důsledek byl ten, že rodičovství začalo být chápáno pouze jako čistě ženská záležitost, ženy začaly být považovány za ty, které jsou lépe přizpůsobeny k výchově dětí. Muži jsou stále hlavou rodiny, ale jejich výsadní právo na výchovu dětí se ztrácí. Na druhé straně úspěšnost muže se měřila dle pracovních výsledků.

Zatímco v období před 2. světovou válkou byla česká rodina spíše západoevropského typu, čemuž odpovídal například pozdní věk sňatku, existence nukleární rodiny (tzn. matka, otec, děti – bez dalších příbuzných), samostatné bydlení, poválečné časy tvarovaly rodinu spíše do východoevropského typu, což znamenalo časně sňatky, těhotná nevěsta, soužití generací v jedné domácnosti, ekonomická závislost mladé rodiny.

V padesátých letech se začínají do pracovního procesu zapojovat i ženy, do povědomí se dostává feminismus, v Československu se na lidech projevuje filozofie komunismu, která velmi silně podporuje ženy v práci mimo domov, ženy se tudíž hromadně zapojují do pracovního procesu. Muži se však v rodině dále neangažují, tak jako ženy na pracovišti a následně v domácnosti. (Junová, 2011, s.7)

Po roce 1989 dochází ke změnám v demografickém chování. Snižuje se sňatečnost, odkládání sňatků do vyššího věku je běžné, narůstají různé jiné formy soužití, než je manželství, prudce klesá porodnost. V 90. letech však není o vazbě pracovní trh versus rodina vůbec uvažováno. Pokud se vyskytnou určité návrhy opatření, jsou označeny jako rezidua a zamítnuty.

*„Pracovní systém však dokázal vstřebat řadu sociálních a práci omezujících opatření, které v přímé vazbě na rodinu znamenají prorodinný profit (například protidiskriminační opatření, povinnost držet místo ženám po mateřské dovolené, různé úlevy pro rodiče v práci a další). Jejich rozsah není ohromující, nicméně mají reálný dopad na podporu rodiny. Protichůdnou tendencí je jednání těch zaměstnavatelů, kteří vylučují a diskriminují právě ženy s dětmi nebo ženy vůbec s ohledem na stereotypy ženské pracovní síly.“*

(Čermáková, 2002, s.7)

V dnešní době je sladění pracovního a rodinného života každodenní realitou všech pracujících, jelikož provázanost obou sfér je velmi těsná a obousměrná. Lidé jsou ovlivňováni především globalizací, která dle Svobodové vnesla do světa práce více nejistoty. Globalizace rovněž velmi úzce souvisí s významem informačních a komunikačních technologií a utváří nový svět práce (usnadnění téměř přímého přístupu k informacím bez ohledu na prostor a čas).

*„Fundamentální změny v organizaci práce znamenají přechod od tradičních, relativně uzavřených, pevných pracovních systémů s rigidními, hierarchickými organizačními strukturami k otevřenějším, pružnějším, decentralizovanějším, síťově orientovaným systémům s inovačními a otevřenějšími procesy.“* (Svobodová, 2006, s.1)

Lidé jsou dále ovlivňováni způsoby organizace pracovní doby, nezaměstnaností, novými formami zaměstnanosti či migrací. Na rodinný život má vliv sociální, ekonomické a kulturní prostředí. Tyto vyjmenované jevy ovlivňují strukturu a dynamiku soukromého života obyvatel ČR a určují vznik nových forem životního stylu. (Křížková, 2006, s11)

Dále se dle Junové oslabují vazby v rodině za účelem ekonomické nezávislosti. Lidé získávají společenské postavení a prestiž ve veřejném životě, ne však doma, tím, že se např. starají o nemocného člena rodiny nebo o děti.

Dle německého sociologa a socioložky Ulricha Becka a Elizabeth Beck-Gernheim se požadavky rodinného a pracovního života rozcházejí, jelikož pracovní trh vyhledává ničím nevázaného člověka, který organizuje celý život dle potřeb zaměstnavatele, a rodinný model předpokládá soužití dvou jedinců, z toho jeden chodí do práce a druhý se stará o rodinu. A v současné době přitom obě pohlaví chtějí (kvůli financím) nalézt uplatnění na pracovním trhu, od žen se navíc očekává, že svou profesní dráhu podřídí rodinným zájmům. (Dudová,2005, s.13)

Dle Haškové vznikají problémy, které nejsou řešitelné, pokud bude společnost uznávat dva protichůdné modely rodinného a pracovního života. Na jedné straně se předpokládá, že jeden partner je ekonomicky závislý a pracuje zdarma doma, a na druhé straně stojí trh práce, který vybízí k tomu, aby každý byl individualistický a soutěživý. *Rodinné problémy jsou pak vnímány jako soukromá selhání, ale ve skutečnosti jsou výsledkem strukturální inkongruity. To znamená, že tyto krize nelze řešit pouze zevnitř, jako osobní záležitost každé rodiny, ale je potřeba určitá pomoc zvenku, např. v podobě veřejné podpory flexibilní pracovní doby, odpovídajícího pojištění či denní péče o děti.* (Hašková, 2005, s.14)

Dle Křížkové je v dnešní době stále preferovaný mužský model práce, při kterém člověk pracuje od ukončení studia do důchodu, má dlouhou pracovní dobu a je stále přítomen na pracovišti, je flexibilní a mobilní. Na druhé straně se objevují problémy, především nejistota z možné ztráty práce, které ohrožují právě muže, vnímané jako živitele rodiny.

(Křížková, 2007, s.11-12)

## 2.2 Osobní, firemní a společenská úroveň sladování soukromého a pracovního života

Dle Junové se sladování soukromého a pracovního života odvíjí na třech úrovních, osobní, firemní a společenské, tyto úrovně jsou navzájem propojeny, pokud dojde ke změně v jedné, automaticky jsou ovlivněny zbylé dvě.

*„Ve srovnání s historií máme prozatím ty nejlepší podmínky. Nebojujeme o přežití, jako tomu bylo za dob středověku a válek; můžeme se seberealizovat ve srovnání s podmínkami komunistického režimu; díky technologiím můžeme pracovat na dálku atd. Na druhou stranu musíme čelit mnoha tlakům moderní doby – konzumu, ekonomické krizi, stresujícímu životnímu i sociálnímu prostředí, kultuře individualismu a „rychlých“ řešení a podobně. Díky tomu můžeme pociťovat určitou míru skepse, zda je vůbec možné vše sladit tak, abychom spokojení byli.“ (Junová, 2011, s.30)*

Pokud má člověk kvalitní pracovní život, povětšinou se těší fyzickému a psychickému zdraví, naproti tomu nekvalitní pracovní život může vést k tělesným a emočním problémům. (Dvořáková, 2006, s.18)

Navíc v práci dochází dle Svobodové k reflexi výsledků činnosti a k potvrzení své vlastní existence. Schopnost spatřovat a vkládat smysl do svého života a potažmo i do práce, projektovat se do dosažených výsledků činí člověka člověkem. (Svobodová, 2006, s.39)

### 2.2.1 Osobní úroveň sladování soukromého a pracovního života

Jedná se o čistě individuální záležitost, každá žena si volí svou strategii především dle demografických a socio-ekonomických podmínek. Strategie opustit trh práce úplně, je v dnešní době pro ženy z nižších a středních sociálních vrstev nepřijatelné, jelikož rodina je existenčně závislá na obou příjmech. Pro ženy s vyšším vzděláním představuje práce významnou životní hodnotu, proto nejsou většinou ochotné trh práce opustit.

Nejkritičtější období pro rozhodování ženy je předškolní věk dítěte. V České republice převládá názor, že by ženy v tomto období měly být doma nebo pracovat pouze na částečný úvazek.

Srovnáváme-li slad'ování práce a rodiny dle vzdělání žen, ženy s vyšším dosaženým vzděláním plánují narození dítěte ve výrazně vyšším věku, než ženy s nižším vzděláním. Mezi třicetiletými vysokoškolačkami je skoro jedna třetina žen bezdětná, zatímco u žen s nižším vzděláním to činí jednu desetinu. Ženy s vyšším vzděláním se snaží udržet kontakt s předchozím zaměstnáním, a alespoň částečně pracovat z domova nebo docházet do práce několik dní v týdnu. Ženy s nižším vzděláním zase spoléhají na povinnost zaměstnavatele držet jim pracovní místo po dobu tří let. Ženy i zaměstnavatelé počítají s budoucím mateřstvím ženy, ženy proto hledají práci blízko domova, časovou flexibilitu třeba i na úkor uplatnění své kvalifikace.

(Křížková, Dudová, Hašková, 2005, s.35-38)

Nejrozšířenější strategií je odchod žen na rodičovskou dovolenou, která trvá v nejběžnějších případech 3 roky, což se bere v České republice jako norma. Když je žena na rodičovské dovolené kratší dobu, okolí to vnímá většinou negativně, a i ona sama si může připadat jako „špatná“ matka. Jelikož je zákonem daná maximální délka rodičovské dovolené (3 roky), zaměstnavatelé zaujímají nedůvěřivý (diskriminační) postoj vůči ženám, jako potenciálním matkám.

*„Zejména pro menší firmy představuje odchod zaměstnance na rodičovskou dovolenou trvající tři roky velké riziko z hlediska stability a investic do pracovní síly. Tyto organizace se pak vyhýbají zaměstnávání mladých žen a podporování jejich kariérního postupu, čímž dochází k posílení genderových nerovností na pracovním trhu.“* (Křížková, 2005, s.37)

Dále ženy s dětmi v předškolním věku využívají služby pro rodinu (školky), pak také pomoc od příbuzných. V zásadě prarodičů a také využívají pomoc třetí osoby, čímž se myslí hospodyně, která pomáhá rodině starat se o domácnost a děti.

Křížková zjišťovala, jaké strategie slad'ování pracovního a osobního života používají ty, které zvládají slad'ování bez problému. Za úspěšné považovala respondentky, které na otázku, jak zvládají kombinaci pracovních a rodinných povinností, odpověděly, že „zvládají obojí bez větších problémů“. Za neúspěšné pak považuje všechny ostatní, které odpověděly jinak. Na prvních čtyřech místech se umístily tyto okruhy:



*„1) Partnerská dělba práce a péče nebo dohoda*

- *partner/ka je ochoten/na rozdělit si rovnoměrně práci v domácnosti;*
- *partner/ka je ochoten/na vzít odpovědnost za chod domácnosti na sebe;*
- *partner/ka je ochoten/na podělit se zásadním způsobem o péči o děti a další členy rodiny;*
- *možnost střídát se při ošetřování člena rodiny s partnerem/kou.*

*2) Pomoc s péčí o děti vně rodiny*

- *vedení v zaměstnání je ochotno se dohodnout na možných změnách v pracovním tempu, náplni apod.;*
- *na pracovišti je nabízeno hlídání dětí;*
- *zásadním způsobem využívá veřejné zařízení pro hlídání dětí (jesle, mateřská školka, družina);*
- *s hlídáním a péčí o děti zásadním způsobem pomáhají další osoby (prarodiče, placená soukromá služba).*

*3) Využití dalších osob a služeb v péči o nemocné, staré a domácnost*

- *s péčí o nemocné či staré členy rodiny zásadně pomáhají další osoby (členové rodiny nebo pečovatelská služba);*
- *zásadní využití veřejných zařízení pro péči o nemocné a staré členy rodiny;*
- *k dispozici služba nebo osoba, která vykonává zásadní podíl práce v domácnosti.*

*4) Flexibilita v práci*

- *volná pracovní doba;*
- *možnost pracovat z domova;*
- *pracují na zkrácený úvazek. “*

*(Křížková, 2006, s.47)*

Z těchto výsledků vyplývá to, že pro správné sladění je nejdůležitější pocit, že odpovědnost za práci a péči o rodinu je rozdělena mezi oba partnery, tedy že se na sebe navzájem mohou spolehnout a pocit, že celá péče nezávisí pouze na jednom z partnerů.

Způsob rozdělení rolí a povinností v rodině je důležitou skutečností, podle které se dále řídí možnosti rodičů sladit svůj osobní a pracovní život. Dělbba rolí v rodině je z velké části založena na sociálních stereotypech. Ve většině domácností platí tradiční rozdělení genderových rolí, založených na principu komplementarity.

Drtivou většinu činností spojených s každodenní péčí o děti a zajišťování domácnosti mají na starost ženy – matky. Ty v průměru obstarávají 75 % domácích prací, 73 % každodenní péče o děti a 68 % nákupů. Téměř třem čtvrtinám rodin pomáhají s péčí o děti jejich rodiče, převážně tím, že děti hlídají. (Junová, 2011, s.13-14)

*„U mužů faktor rodiny působí přesně opačným směrem než u žen. Zatímco rodina, resp. děti v případě žen fungují většinou jako inhibitor, tj. jako faktor výrazně zpomalující až brzdicí pracovní aktivitu žen a jejich případnou kariérovou dráhu, u mužů působí existence rodiny spíše jako stimulant, jako faktor urychlující jejich postup vpřed (platovým ohodnocením počínaje a dosaženými vedoucími a řídicími posty konče).“*

(Maříková, 2005, s.63)

*„Možnosti harmonizace rodiny a zaměstnání jsou v ČR z hlediska netradičních pracovních režimů využívány méně než v naprosté většině západních zemí. Především je pro nás charakteristický vysoký podíl plných úvazků i u matek malých dětí brzy po ukončení rodičovské dovolené.“* (Kuchařová, 2006, s.7)

## **2.2.2 Firemní úroveň sladování soukromého a pracovního života**

Pro zaměstnavatele, kteří svým zaměstnancům umožní efektivně sladovat práci a soukromý život tato opatření přináší více zisků než nákladů. Jedním z mnoha důvodů, proč by zaměstnavatel měl investovat do zlepšení podmínek v této oblasti je ekonomický efekt. Tyto programy přinášejí snížení nemocnosti a fluktuace zaměstnanců, zvyšují loajálnost zaměstnanců i zákazníků k firmě a ovlivňují její produktivitu a ziskovost. Mezi největší přínosy patří především zlepšení pověsti a konkurenceschopnosti firmy, je usnadněn nábor kvalitních zaměstnanců, zlepšení zaměstnaneckých vztahů, podpora loajality a ztotožnění s firmou. Když je rodině ulehčeno, rodiče jsou více k dispozici podniku. Investuje-li firma do svých zaměstnanců, investuje do svého dlouhodobého úspěchu. (Jaklová, 2007, s.25)

*„Zaměstnavatelé by měli ve svých sociálních programech dbát o rozvoj opatření určených zaměstnancům pečujícím o děti nebo jiného člena rodiny, který vyžaduje péči z důvodu nemohoucnosti, v žádném případě by neměli omezovat existující opatření.“*

(Jaklová, 2007, s.24)

Zavádění benefitů zaměřených na sladování soukromého a pracovního života ve firmách není však vždy jednoduché, nejprve by měl zaměstnavatel zvážit náklady a zisky, které zavedení přinese.

K tomu je možné použít program v Excelu, který vytvořil institut Work&life. Díky němu mohou firmy vypočítat odhad nákladů a zisků, který by jim měl ulehčit rozhodnutí. Více se budu věnovat sladování pracovního a osobního života v kapitole Work-life balance.

Příklad dobré praxe: V zahraničí je známý projekt Kids&Co, jde o péči o děti v mimořádných situacích. Poprvé jej provedla Komerční banka v roce 1999 ve Frankfurtu. Rodiče tuto službu využívají v případech nečekaných pracovních termínů, školení, když člověk, který hlídá dítě pravidelně, nemůže, v situacích osobní krize, rozvodu či úmrtí. Rodiče mohou využít horkou linku, na kterou mohou kdykoli zavolat a své dítě přihlásit. Anketa, na kterou odpovídali rodiče, kteří službu Kids& Co využili, ukázala, že 50% by bez této služby v určité dny nebyli schopni přijít do práce, protože by neměli zabezpečen jiný způsob péče. Jejich absence by vedla k nákladům ve výši 351 000 €. Komerční banka přitom v roce 2003 hradila kompletní náklady na Kids& Co, které činily 210 000 € (bylo ušetřeno 141 000 €). (Jaklová, 2007, s.22-24)

### 2.2.3 Celospolečenská úroveň sladování soukromého a pracovního života

Sladování pracovního a osobního života je novou tendencí západní kultury, která má jasné pragmatické důvody. V současnosti dochází k trvalému snížení porodnosti, k stárnutí populace, ke zvýšení výskytu chorob způsobených stresem, k vysoké rozvodovosti.

*„Nástroji na společenské úrovni je tvorba podmínek pro podporu jednotlivých opatření pro sladování – zákony, přímá i nepřímá podpora rodičů s malými dětmi, seniorů, flexibilních úvazků, rovného přístupu a podobně. O jejich využití a uplatnění v praxi však rozhoduje daleko méně čitelný aspekt, kterým je „vnitřní“ nastavení společnosti i každého jedince – názory, postoje, společenské stereotypy.“ (Junová, 2011, s.12)*

Pokud chceme, aby sladování osobního a pracovního života bylo účinné, musí být do procesu zapojené i instituce, proto stát přijímá různá opatření v tomto ohledu, která nemusí být přijímána vždy pozitivně.

Zabývá se především mateřskou a rodičovskou dovolenou, určování hranice odchodu do důchodu, výši životního minima, atd. (Maříková, 2002, s.74)

Dříve stát zřizoval jesle, což jsou zařízení, která poskytují péči o dítě do 3 let. Jeslí je v dnešní době všeobecně nedostatek, jelikož stát je finančně nepodporuje. Jesle jsou převážně zřizovány obcemi, které zařízení samy financují společně za přispění rodičů.

(Jaklová, 2011, s. 21)

Stát se stará o mateřské školky, které zajišťují péči o děti ve věku od tří let, ale i zaměstnavatelé mají možnost zřídit školku pro děti zaměstnanců. Může se jednat o soukromé zařízení, zapsané ve školském rejstříku, takto zřízená školka se musí řídit školským zákonem, především zákonem o pedagogických pracovnících, předškolním vzdělávání atd., nebo může být zřízena čistě soukromá školka bez státních dotací na základě živnostenského oprávnění, a to na činnost mimoškolní výchovy a vzdělávání. (Jaklová, 2011, s.21)

Stát určuje i délku mateřské dovolené, zaměstnankyni tedy dle zákoníku práce přísluší 28 týdenní dovolená pro péči o dítě. Mateřská dovolená nesmí být nikdy kratší než 14 týdnů a nemůže skončit ani být přerušena před uplynutím 6 týdnů ode dne porodu.

(Hruška, 2007, s.191) Žena obvykle čerpá mateřskou dovolenou a následně rodičovskou, zatímco muž může čerpat pouze rodičovskou.

*„Po dobu, kdy je zaměstnankyně na mateřské dovolené, je zaměstnavatel povinnen omluvit její nepřítomnost v práci. O poskytnutí mateřské dovolené nemusí zaměstnavatele žádat, nicméně je povinna mu oznámit nástup na mateřskou dovolenou, a to na předepsaném tiskopise podepsaném příslušným lékařem. Po dobu, kdy zaměstnankyně čerpá mateřskou dovolenou, jí nepřísluší ani mzda nebo plat, ani náhrada mzdy nebo platu. Po tuto dobu čerpá peněžitou pomoc v mateřství ze systému nemocenského pojištění, pokud jí vznikl na tuto peněžitou pomoc nárok, nebo rodičovský příspěvek, pokud jí nárok na peněžitou pomoc v mateřství nevznikl.“*  
(Štěpánková, 2010, s.14)

Stát se zabývá i rodičovskou dovolenou, mohou ji čerpat zaměstnankyně i zaměstnanec k prohloubení péče. Matka může čerpat rodičovskou dovolenou po skončení mateřské, otec od narození dítěte. Zaměstnavatel musí povinně vyhovět žádosti o poskytnutí rodičovské dovolené. Rodičovská se může čerpat po dobu, o kterou rodič požádá, ovšem tato doba nesmí přesáhnout tři let dítěte. Rodičovský příspěvek lze čerpat až do 4 let dítěte.

Dále je možné, aby zaměstnankyně nebo zaměstnanec ukončili rodičovskou dovolenou, chodili do práce, a pak následně o dovolenou zase požádali, pokud se toto stane do tří let věku dítěte. Během rodičovské nepřísluší rodičům plat ani mzda. (Štěpánková, 2010, s.15)

*„Sociální politika státu, která nastavuje tři roky dlouhou rodičovskou dovolenou bez existence dostupných zařízení péče o děti do tří let a bez možnosti kombinovat částečný pracovní úvazek s péčí o malé děti a která poskytuje velmi nízké rodičovské příspěvky, vědomě vylučuje ty, kdo pečují (tj. zakládají rodiny), ze společnosti založené na hodnotě práce. Takové uspořádání sociální politiky zároveň nemotivuje muže-otce využít rodičovskou dovolenou, která je tak de facto rezervována pro ženy-matky bez ohledu na preference žen a mužů. Takto stát připravuje podmínky a vybízí zaměstnavatele k diskriminaci mateřství.“* (Křížková, 2009, s.41)

## 2.3 Work-life balance (WLB)

Work-life balance je koncept vyváženosti mezi pracovním a osobním životem. WLB pomáhá zjistit, kdy a jak preferovat práci (kariéru, ambice) a kdy život, čímž jsou myšleny volný čas, rodina, koníčky, zdraví. Vzhledem k aktuálním podmínkám, kdy jsou na zaměstnance kladeny stále větší nároky a zaměstnanci jsou vystavováni vyšší míře stresu, vytváří se potřeba zavedení rovnováhy mezi těmito složkami v životě zaměstnance. Efektivní rovnováha se opírá o výkon a o požitek. WLB je součástí personální politiky, jelikož jejich zavedení přispěje mimo jiné k lepšímu náboru zaměstnanců a omezí fluktuaci.

WLB řadíme do sociální oblasti CSR – „corporate social responsibility“ tedy do „společenské odpovědnosti firem“. Pro CSR neexistuje stanovená definice. Firmy by měly pociťovat určitý závazek, angažovat se ve prospěch společnosti, ve které působí, jelikož i ony jsou součástí občanské společnosti.

Nově vytvářené podmínky v organizacích určují z velké části rodinný život zaměstnanců, a ten má zase zpětně vliv na pracovní výkon, proto je v zájmu zaměstnavatelů poskytovat zaměstnancům benefity týkající se organizace soukromého a pracovního života. WLB velice pomáhají informační technologie, jelikož dosavadní přístupy k organizaci práce byly založeny především na prezenci na pracovišti, teď díky IT a komunikačním technologiím mohou zaměstnanci v určitých profesích vykonávat práci z domova nebo odkudkoli. Zaměstnanci mohou udržovat kontakt s prací, i když momentálně musí řešit rodinné záležitosti.

(Němec, 2007, s.2-4)

### 2.3.1 Nástroje pro slad'ování soukromého a pracovního života na úrovni firmy

*„Zaměstnavatelé v České republice zatím stále nenahlíží na možnost harmonizace práce a rodiny pro ženy (a tím méně pro muže) jako na faktor zvyšující spokojenost a tím i produktivitu zaměstnance. Naopak ve většině případů vnímají nutnost slad'ovat práci a rodinu u svých zaměstnanců jako riziko pro produktivitu organizace a řešení harmonizace soukromého a pracovního života tak ponechávají zcela na zodpovědnosti jednotlivých pracovníků i uchazečů o zaměstnání, tedy především žen, které jsou vnímány, jako primárně zodpovědné za péči o děti. Ve snaze maximalizovat produktivitu práce a vyhnout se zvýšeným nákladům pramenícím z politik a praktik kombinace práce a rodiny se firmy uchylují k různým i nelegálním diskriminačním praktikám.“ (Křížková, 2005, s.48)*

#### 2.3.1.1 Flexibilní pracovní úvazky

Flexibilní pracovní úvazky jsou nedílnou součástí slad'ování pracovního a osobního života, v podstatě se jedná o domluvu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, která se týká uspořádání pracovní doby. Tato domluva musí vyhovovat oběma zúčastněným stranám.

Dle Zákoníku práce přichází v úvahu tato ujednání: kratší a změněné pracovní doby, pružné pracovní doby, práce z domova částečně nebo úplně (homeworking), práce na dálku (distanční spolupráce, teleworking), dohody o práci konané mimo pracovní poměr, tj. dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti, sdílení pracovního místa více zaměstnanci (tzv. job-sharing), víkendovou práci, volnou pracovní dobu, stlačený pracovní týden, flexibilní začátek pracovního dne a další. (MPSV, 2008, online)

## **Sdílení pracovního místa**

Jedná se o to, že dva nebo více zaměstnanců sdílí jedno pracovní místo. Dělí si mzdu i zaměstnanecké výhody dle odpracovaných hodin. Výhodou tohoto uspořádání je to, že snižuje fluktuaci a absenci zaměstnanců. (Armstrong, 2007, s.322)

Sdílení pracovního místa není upraveno Zákoníkem práce, vždy záleží na dohodě mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem. Mezi výhody této metody zajisté patří to, že je jeden zaměstnanec zastupitelný v době nemoci či školení, dále je tam dvojitá kontrola, a zaměstnanci si navzájem poskytnou zpětnou vazbu, dále je zde více odpracované práce za jeden plat, více pracovních nápadů, vyšší flexibilita při nárazové práci, efektivnější využití talentů. Nevýhodou je větší administrativní zatížení a také mohou nastat neshody ohledně odpovědnosti za práci, proto by při sdílení pracovního místa měly být jasně definovány náplně práce každého zaměstnance na sdíleném pracovním místě, měly by být vymezeny kompetence a odpovědnost za jednotlivé pracovní úkoly. Tato forma je mírně náročnější na evidenci, účetnictví a benefity. (Junová, 2011, s.83)

## **Pružná pracovní doba**

Pracovní dobu si zaměstnanec plánuje sám, přičemž je dohodnut časový úsek, kdy musí být na pracovišti. Tedy začátek a konec si zaměstnanec určuje sám. Celková délka pracovní směny nesmí přesáhnout 12 hodin. Tento způsob je výhodný, protože díky určení začátku pracovní doby je rodič schopný připravit děti v klidu do školy, cesta do práce a z práce nemusí být v pracovní špičce, pracovní doba vyhovuje i člověku tzv. skřivánkovi nebo tzv. sově, odpadá stres s dochvilností. Pro zaměstnavatele však znamená větší nároky na administrativu a ztížená kooperace a komunikace mezi zaměstnanci při řešení společných úkolů. Tuto službu nelze ovšem zavádět u veškerých profesí. (Matoušek, 2007, s.18)

## **Práce z domova**

Jedná se o moderní a flexibilní formu zaměstnávání, při které zaměstnanec vykonává svou práci z domova. Tato forma je založena na velké důvěře mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Používají se moderní informační a komunikační technologie, tyto technologie bývají ve vlastnictví samotných zaměstnanců.



Zaměstnanec nemusí nutně vykonávat práci doma, po domluvě se zaměstnavatelem může práci vykonávat i na jiném smluveném místě. Tato forma má mnoho výhod, jako například, že zaměstnavatel nemusí investovat do vytvoření fyzického prostoru. Pokud je zaměstnanec placen úkolově, odpadají starosti o to, jestli v pracovní době skutečně pracuje. Zaměstnanec si zase může řídit sám pracovní dobu, a tím i lépe skloubit pracovní a osobní život, další výhoda je, že odpadají náklady vzniklé dopravou do zaměstnání. Na druhé straně práce z domova s sebou nese i rizika. Zaměstnavatel musí zaměstnanci umožnit přístup do firemních systémů. Dále se také může stát, že zaměstnanec není schopen oddělit soukromý a pracovní život. (Pemová, Ptáček, 2013, s.32)

Dle Křížkové je práce z domova v České republice nabízena pouze vysokému managementu. Personalisté chápou práci z domova tak, že si manažeři a manažerky berou práci i domů, jelikož jsou vytíženi více než osm hodin denně. Chápat práci z domova takovýmto způsobem nelze, jelikož se jedná o specifický druh pracovního úvazku.

(Křížková, 2007, s.41)

### **Nerovnoměrné rozvržení pracovní doby**

Dle Junové se jedná o specifický režim, v rámci kterého může zaměstnavatel v určitém období zaměstnanci přidělovat práci v takovém rozsahu, v jakém to odpovídá jeho potřebě, a to za předpokladu, že zaměstnanci bude vyplácet stálou mzdu ve výši nejméně 80 % průměrného výdělku. Průměrná týdenní pracovní doba nesmí přesáhnout stanovenou týdenní pracovní dobu za období nejvýše 26 týdnů po sobě jdoucích (52 týdnů v případě kolektivní smlouvy) a délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin.

U této metody máme dvě základní dělení, první metodou je stlačený pracovní týden, u kterého platí stejně jako u částečného pracovního úvazku to, že rodič pečující o dítě mladší 15 let nebo zaměstnankyně je těhotná, mají právo na stlačený pracovní týden. Znamená to, že týdenní pracovní doba je odpracována ve 4 dnech v týdnu a pátý den má zaměstnanec volno. Délka denní směny však nesmí přesáhnout 12 hodin denně. Druhou metodou je konto pracovní doby, což je klouzavý pracovní rok, nerovnoměrné rozvržení pracovní doby, kdy se pracovní fond odpracovaných hodin plní dle potřeby v průběhu celého roku. Mezi výhody patří to, že má zaměstnanec více volného času v určitých dnech, může přizpůsobit chod rodiny práci nebo může práci kombinovat s jinými profesemi. Mezi nevýhody patří intenzivnější pracovní zátěž, která není rozdělena rovnoměrně. (Junová, 2011, s.85)

## Teleworking

Teleworking neboli práce vykonávaná na dálku, je založen na tom, že polovina práce se vykoná doma a druhá polovina na pracovišti. Tato forma sice vylučuje kariérní postup, zato je výhodnější než práce na zkrácený úvazek. Zaměstnanec odpracuje polovinu práce na pracovišti, ale jedná se o plný úvazek, tedy i celou mzdu. (Křížková, 2007, s.42)

Dle Svobodové: *„Teleworking je logickým vyústěním technologických inovací posledního desetiletí. Směřuje k odpoutání činnosti člověka od určitého fyzického místa, umožňuje práci a komunikaci odkudkoli a kdykoli. O teleworking se bude jednat v případě, že pracovní místo bude jiné než tradičně vykonávané u zaměstnavatele a využívání informační a komunikační technologie bude charakteristickým a nezbytným rysem tohoto způsobu práce. Přestože teleworking je čím dál víc populární, má stále ještě daleko k běžným pracovním podmínkám.“* (Svobodová, 2006, s.3).

Výhody práce z domova a práce na dálku pro zaměstnavatele jsou tyto: redukce nákladů, snížení absencí zaměstnanců pro nemoc, stabilizace kvalitních pracovníků, snížení fluktuace, bohatší zdroje pracovních sil (vhodné pracovníky lze hledat na daleko širším území). Pro celou společnost můžeme vyzdvihnout ještě tyto výhody: zvýšení pružnosti trhu práce, snížení strukturální nezaměstnanosti, zachování kvalifikované pracovní síly v místech s jinak velkou nezaměstnaností, dopravní odlehčení, při virových epidemiích se snižuje možnost nákazy.

Práce z domova a práce na dálku má i své negativní dopady pro zaměstnavatele, jde o to, že je stále nedostatek zkušeností s těmito styly práce, dále je zde menší možnost kontroly zaměstnanců, nepřítomnost zaměstnance v krizové situaci, kdy ho firma potřebuje fyzicky na pracovišti, dále vzrůstá nebezpečí napadení firemní sítě a problematické plnění povinností v oblasti BOZP. Zvyšují se zde také nároky na komunikaci a vytrácí se neformální komunikace.

Výhody pro zaměstnance jsou tyto: lidé se nemusí stěhovat za prací, sníží se časové ztráty z dojíždění, člověk má možnost vytvořit si své ideální pracoviště, odpadá stres spojený s cestou do práce.

Negativní dopady na zaměstnance jsou tyto: riziko ztráty sociálních kontaktů, chybějící neformální pracovní kontakty, diskuze, debaty, nedostatečné nebo zastaralé vlastní technické vybavení, nevhodné a nekontrolované pracovní podmínky, neschopnost oddělit od sebe jednotlivé sféry, může také docházet k narušování soukromého života.

(Svobodová, 2006, s.3-7)

### **Částečný pracovní úvazek**

*„Rodič, který pečuje o dítě mladší 15 let nebo těhotná zaměstnankyně mají právní nárok na částečný pracovní úvazek (kratší pracovní doba). Zaměstnavatel je povinen této žádosti vyhovět, nebrání-li mu závažné provozní důvody.“*

(www.materskarodicovska.cz, 2011, online)

Tento typ práce vzniká, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem dohodnou na kratší než 40 hodinové týdenní pracovní době. Zaměstnanci přísluší odměna odpovídající odpracovaným hodinám. Práce přes čas nesmí být nařízena pracovníkovi s částečným pracovním úvazkem. Nejčastější nevýhody na straně zaměstnance/ zaměstnankyně jsou horší postavení, nižší nárok na zaměstnanecké výhody, nižší jistota zaměstnání.

U stlačeného pracovního týdne platí stejně jako u částečného pracovního úvazku to, že rodič pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotná zaměstnankyně mají právo na stlačený pracovní týden. Znamená to, že týdenní pracovní doba je odpracována ve 4 dnech v týdnu a pátý den má zaměstnanec volno. Délka denní směny však nesmí přesáhnout 12 hodin denně. (www.materskarodicovska.cz, 2011, online)

#### **2.3.1.2 Další firemní nástroje pro sladování soukromého a pracovního života**

##### **Návrat do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené**

Vrátí-li se zaměstnankyně po mateřské dovolené do práce, musí jí zaměstnavatel zařadit na stejné pracovní místo, ze kterého odešla. Pokud se zaměstnanec, zaměstnankyně vrací po rodičovské dovolené, není zaměstnavatel povinen přiřadit je na stejné místo, mají pouze právo na to, být zařazeni do pracovního procesu a vykonávat práci dle pracovní smlouvy. (Štěpánková, 2010, s.16)

## Poradenské služby týkající se péče o děti

Firma má oddělení, které zprostředkovává informace o volných místech v jeslích a školkách v okolí, pracovníci oddělení pomáhají při hledání pečovatelky. Oddělení se stará o akce a slavnosti pro děti, zajišťuje informace o možnostech pobytů a aktivit pro děti během prázdnin. Toto poradenství je bezplatné.

## 2.4 Specifika povolání pedagoga

Povolání učitele souvisí s profesemi odborných pracovníků, předpokládá příslušné vědomosti, dovednosti v oboru, schopnosti, zájmy a některé rysy osobnosti. Povolání učitele souvisí s profesemi, ve kterých je důležitý kontakt s lidmi. Je zdůrazňován morální aspekt odborné práce podobně jako u lékaře či právníka.

Pedagog je v celém výchovně-vzdělávacím procesu ten, který nese společenskou zodpovědnost za jeho účinnost a úspěšnost. Žáci a veřejnost bedlivě sledují všechny pedagogovy projevy, jeho jednání a vystupování. Dochází k neustálému hodnocení pedagogovy osobnosti.

Z hlediska dovedností a návyků, které zabezpečují účinné pedagogické působení, hrají významnou roli tyto pedagogické kvality: komunikativní dovednosti, organizátorské a rétorické dovednosti, tvořivost, pedagogovo myšlení, cítění i chování, kladný vztah k práci, ukázněnost a pevná vůle, pedagogický optimismus, takt, schopnost sebeovládání, klid, zaujetí, hluboký a lidský přístup k žákům, láska k žákům, která se zrcadlí v kvalitě pedagogické práce.

Pracovní zátěž pedagoga je především psychická, psychofyzilogická, kterou můžeme dělit na senzorickou (velké nároky jsou kladeny na zrak a sluch), mentální a emocionální.

Příčiny velké psychofyzilogické zátěže jsou také společenského a institucionálního původu - neustálé setkávání s novou generací žáků, s rodiči a jejich očekáváními.

(Stibůrková, 2007, s.7-29)

## 3 Praktická část

### 3.1 Představení organizace ZUŠ Sedlčany

Základní umělecká škola sídlí v Šafaříkově ulici č.p.428 v Sedlčanech. Je to umělecká škola rodinného typu, Sedlčany jsou malé osmitisícové město a škola je vyhovující především z hlediska dostupnosti v širokém slova smyslu. Školní budova se nachází na velmi výhodném místě v centru města v těsné blízkosti náměstí i obou sedlčanských základních škol, je obklopena velkou zahradou v klidové zóně, kam se uchylují maminky s dětmi nebo lidé čekající na lavičkách.

Škola má velký regionální kulturní význam. Ráda hledá nové cesty, komunikuje, motivuje a propojuje obory, lidi i instituce. Jako svůj cíl si vybrala „nechat žáky prostoupit uměním a neztratit jejich zájem o umění po celý zbytek života“. Ve škole se vyučují čtyři umělecké obory – hudební, výtvarný, taneční a literárně – dramatický. Celková povolená kapacita vzdělávaných žáků je 530, avšak škola má zaznamenány pořadníky těch, kdo by chtěli studovat, avšak z důvodu omezené kapacity studovat zatím nemohou, jsou čekateli. Pro velký zájem je jedno odloučené pracoviště ve vesnici Petrovice, kde se vyučuje obor výtvarný a hudební.

Pro školu je typická spolupráce s dalšími institucemi, např. s městským muzeem, knihovnou, kulturním domem, domovem seniorů a dalšími. Škola se snaží o aktivní spolupráci s veřejností, s rodiči a dokonce i s prarodiči. Je známá svými mezioborovými a mezigeneračními projekty, četnými výstavami, koncerty, oceněními v krajských i národních přehlídkách. Do vyhlášených soutěží ministerstvem školství se aktivně zapojují všechny obory a škola je pořadatelem školních i okresních kol.

Ve škole pracuje průměrně 35 učitelů, pedagogický sbor je z 80% kvalifikovaný. Průměrný věk pedagogických pracovníků je čtyřicet pět let. Pedagogický sbor je rozdělen do sedmi předmětových komisí, které řídí jejich vedoucí jmenovaní ředitelem školy.

Ve školním vzdělávacím programu jsou napsány heslovitě tyto vize školy: „otevřenost“, „tvorba“, „propojení“, „kultura“, „tradice“.

## **Historie**

V roce 1939 bylo zažádáno vedením města o zřízení Hudební školy Sedlčany, přičemž výuka probíhala pouze soukromě. Vyučovalo se hře na klavír, housle a flétnu. Dům, ve kterém se původně vyučovalo, je již zbourán. Po roce 1941 došlo k zákazu otevírání škol, škola vystupovala pod názvem Místní osvětová komise, postupně docházelo k úpadku výuky. V 50. letech začala škola působit v suterénu gymnázia. V roce 1971 měla Lidová škola umění 61 žáků a vyučoval se pouze hudební obor. V roce 1983 se výuka rozšířila o výtvarný obor. Se změnami školského zákona roku 1990 se změnil název školy na Základní uměleckou školu a došlo i k rozšíření oborů a počtu žáků.

## **Firemní kultura**

V Základní umělecké škole pracuje třicet devět zaměstnanců, z toho je třináct učitelů, dvacet dva učitelek, ředitelka školy, zástupkyně ředitelky, sekretářka a dvě uklízečky. Strategie ZUŠ je orientována především na mezioborovou spolupráci, maximální propojenost oborů i institucí, často prezentuje své projekty a je součástí veřejného života v Sedlčanech. Škola je typická svou otevřeností, pokrokem, kdy zkvalitňuje výuku, ale i prostory pro uměleckou tvorbu. Orientuje se nejen v regionální kultuře, ale zároveň ctí a uchovává kořeny a tradici folkloru v místě. V současné době se ZUŠ snaží především rozšířit a zkvalitnit stávající prostory, které jsou v nedostačující, realizovat dlouhodobě plánovanou přístavbu budovy ZUŠ, zvyšovat kapacitu nově přijímaných žáků a uspokojit tak velkou poptávku po studiu na ZUŠ, dosahovat ještě lepší kvality výstupů žáků a být veřejnosti maximálně otevřenou uměleckou institucí regionu. Snaží se získávat i další finanční zdroje prostřednictvím grantů.

## **Sladování pracovního a osobního života v ZUŠ**

V ZUŠ Sedlčany neexistuje ucelená politika sladování pracovního a osobního života, ale je zde mnoho nástrojů, které zaměstnancům, v mém případě zaměstnankyním, pomáhají v sladování. Jedná se především o benefity, flexibilní formy pracovní doby a možnosti vzdělávání.

Škola poskytuje zaměstnankyním neomezenou možnost vyjíždět na kurzy, kdy je poskytnuta finanční částka 3 000 Kč na jednoho učitele za rok. Překážkou ve výjezdu na kurz může být pouze zajištění suplování, které se dle slov paní ředitelky téměř vždy podaří najít.

Z rozhovoru s paní ředitelkou vyplývá, že někteří učitelé nejeví zájem o vzdělávání a „po celý rok nikam nevyjedou“. Řeší se to tím, že se uspořádá 1-2 školení do roka pro celý pracovní kolektiv. (Severová, 2012, online)

## 3.2 Cíl výzkumu

Cílem výzkumu je zjistit přístup a strategie sladování pracovního a osobního života zaměstnankyň ZUŠ Sedlčany, a to jak na úrovni firemní, tak i osobní a celospolečenské.

## 3.3 Metody výzkumu

Zvolila jsem metodu dotazníkového šetření, analýzu organizačních materiálů a rozhovor. Dotazník byl sestaven tak, že byl rozdělen do čtyř částí, přičemž dominovaly otázky uzavřené. Jsem si vědoma toho, že zásadní roli ve sladování života hraje situace v rodině, a nejvíce míra ochoty obou partnerů nést odpovědnost za rodinu rovným dílem, přesto jsem volila otázky zaměřené více na ZUŠ než na soukromí zaměstnankyň. Dotazníky byly předávány osobně, nebo rozeslány pomocí e-mailu. Rozhovor byl veden strukturovaně, připravila jsem si 5 otázek, a odpovědi zapisovala. Z organizačních materiálů jsem použila informace uvedené na webových stránkách školy a dále Školní vzdělávací program na rok 2014/2015.

## 3.4 Výsledky rozhovoru

Flexibilní formy práce poskytuje ZUŠ Sedlčany většině svým zaměstnankyním. Nejvyužívanější je práce na zkrácený úvazek a to v případech, kdy zaměstnankyně dokončují studium, vyučují při rodičovské dovolené nebo působí jako aktivní umělci.

Ředitelka se zmínila o práci z domova, kdy si učitelé doplňují svoji povinnou pedagogickou dokumentaci. To bych nepovažovala přímo za práci z domova, jelikož hlavní pracovní činnost probíhá na pracovišti.



Ředitelka školy má pro sladování osobního a pracovního života velké pochopení a snaží se pedagogům v těžkých životních situacích vyjít vstříc. Situace se řeší vždy osobně, nikoliv veřejně na poradě. Neprobíhají žádné otevřené diskuse na toto téma. Z rozhovoru vyplynulo, že se situace řeší, když je akutní.

ZUŠ Sedlčany zůstává v kontaktu s matkami na rodičovské dovolené tím, že se ženy účastní akcí školy a například Dne učitelů. V ZUŠ panují neformální vztahy, proto se tedy informace o dění dostává k matkám nepřímo od ostatních kolegyně, nebo tím, že matka sama ZUŠ navštíví. Míra informovanosti zaměstnankyň závisí na angažovanosti samotných zaměstnankyň, z rozhovoru vyplynulo, že vedení na tom má minimální podíl.

## **3.5 Dotazníkové šetření**

### **3.5.1 Popis respondentek**

Respondentky jsou zaměstnankyně ZUŠ Sedlčany. Celkem na dotazník odpovědělo 25 respondentek, nejmladší odpovídající bylo pod 25 let, a nejstarší nad 70. Průměrný věk respondentek je 43 let. V dotazníku jsem použila otázku, jestli jsou zaměstnankyně právě ve stresu, 23 z 25 odpověděly, že nejsou, dá se tedy usuzovat, že odpovídaly v klidu, odpovědi by neměly být zavádějící.

### **3.5.2 Výsledky dotazníkového šetření**

1. Bylo důvodem k odchodu z předchozího zaměstnání špatné skloubení práce s rodinou?

Tuto otázku tři respondentky nevyplnily. Pro většinu dotázaných (82%) nebyla důvodem k odchodu z předchozího zaměstnání nemožnost skloubení práce s rodinou. Pouze 18% respondentek to vyhodnotilo jako důvod k odchodu ze zaměstnání.

2. Plánujete do budoucna setrvat v ZUŠ?

70% respondentek plánuje v ZUŠ setrvat, tři respondentky v ZUŠ setrvat nechtějí a čtyři by chtěly přejít na částečný pracovní úvazek.

3. Byla jste před odchodem na mateřskou dovolenou zaměstnaná?

Nejvíce dotazovaných (48%) bylo před mateřskou dovolenou zaměstnáno a vrátilo se na stejné pracovní místo.

23% dotazovaných nebylo zaměstnáno před mateřskou dovolenou. 19% se na stejné místo po rodičovské dovolené nevrátilo, jelikož nemělo zájem, a nejméně dotazovaných tedy 10% mělo zájem o stejné místo, ale nebylo jim vyhověno. Tuto otázku nezodpověděly čtyři dotazované, jedna otázku vynechala a další tři ještě nebyly na mateřské.

4. Kolik let jste využívala rodičovskou dovolenou?

Průměrný počet let rodičovské dovolené na jedno dítě činí 2,5 roku. S 63% dětmi byly dotazované doma tři roky, 29% dětí bylo s matkou doma dva roky, a s 8% dětí byly matky doma jeden rok.

5. Pracovala jste (může se jednat i o vlastní podnikání) během rodičovské dovolené, pokud ano, tak jakým způsobem? Prosím popište.

Pokud ženy pracovaly během rodičovské dovolené, tak čtyři ženy z devatenácti dotazovaných podnikaly a jedna byla zaměstnaná na poloviční pracovní úvazek. Šest žen na tuto otázku neodpovědělo, tři ženy nemají děti.

6. Byla vám nabídnuta během rodičovské dovolené od zaměstnavatele nějaká forma flexibilního úvazku?

50% dotazovaných odpovědělo, že jim nebyla nabídnuta žádná forma flexibilního úvazku během rodičovské dovolené. Nejvíce byl nabízen částečný pracovní úvazek tj. 27% a práce z domova tj. 13%. Stlačený pracovní týden, sdílení pracovního místa a pružná pracovní doba nebyla nabídnuta zaměstnavatelem vůbec. Tři zaměstnankyně na tuto otázku neodpověděly, jelikož nemají děti.

7. Projevila jste sama zájem o flexibilní formu práce, a pokud ano, bylo vám vyhověno?

68% dotazovaných nemělo zájem o flexibilní formu zaměstnání, 7% zaměstnankyň mělo zájem a bylo jim vyhověno. Nikdo z dotazovaných neprojevils zájem, aniž by mu nebylo vyhověno.

8. Využila jste někdy nárazového hlídání dětí?

55% dotazovaných alespoň jednou využilo nárazové hlídání dětí. 45% odpovídajících nikdy nepotřebovalo pomoc s hlídáním dětí. Na tuto otázku odpovědělo dvacet dva respondentek z dvaceti pěti.

9. Máte pocit, že vám práce zabírá čím dál více času (více než osm hodin denně)?

Více jak polovina dotazovaných tj. 56% má pocit, že jí zabírá práce čím dál více času. 44% tento pocit nemá.

10. Ovlivní vás to, jestli jste měla úspěšný den v práci, natolik, že se dle toho chováte dlouho po skončení pracovní doby?

63% dotazovaných ovlivňuje práce natolik, že se dle toho chová dlouho po skončení pracovní doby.

11. Práce pro mě znamená:

Nejvíce respondentek odpovědělo „seberealizaci“ a „finance“. Dále se zde vyskytovaly následující odpovědi: „šíření informací“, „předávání hodnot“, „radost“, „něco, co má smysl“, „rozvoj“, „zaměstnání, ne povolání“.

12. Je vaše touha po seberealizaci větší, než potřeba rodiny?

Pouze u 20% dotázaných je touha po seberealizaci větší než potřeba rodiny. 80% upřednostňuje rodinu.

13. Slýcháte od partnera či dětí stížnosti ohledně jejich zanedbávání?

40% dotázaných neslýchá od partnera či dětí stížnosti ohledně jejich zanedbávání, 40% spíše neslýchá. 12% slýchá stížnosti, a 12% spíše slýchá.

14. Prosim přiřaďte body k jednotlivým položkám dle důležitosti, nejvíce důležité- 10, přičemž ani jedna položka nemá mít stejný počet bodů.

Na prvním místě se umístila rodina- s nejvyšším počtem bodů, dále fyzické zdraví, psychické zdraví, práce, finance, kreativita, přátelé, koníčky.

15. Napište číslo od 0-10, jak je pro vás práce stresující, přičemž 0 je naprostý klid a 10 značí denně ve velkém stresu.

Respondentky odpovídaly průměrně 4. 2x se vyskytla 0 a dvě respondentky doplnily 7.

16. Máte dostatek volného času pro sebe?

64% dotazovaných nemá dostatek volného času pro sebe. 36% dotazovaných odpovědělo kladně, tedy že o volný čas pro sebe nepociťují nouzi.

17. Jste spokojena se svými pracovními výsledky?

S pracovními výsledky jsou spokojeny téměř všechny (96%) zaměstnankyně. Pouze jedna odpověděla, že spokojena není.

18. Přivítala byste pomoc odborníka v otázce sladování soukromého a pracovního života?

68% zaměstnankyň v otázce sladování soukromého a osobního života nepotřebuje pomoc odborníka. 32% dotazovaných by tuto službu přivítalo.

19. Jak se cítíte, když jdete do práce?

Odpovědi byly různé, „pohoda“ a „potěšení“ se vyskytly 7x. Dále se vyskytovaly následující odpovědi:

„Cítím se unaveně, ale s dobrým pocitem.“

„Nechce se mi.“

„Přemýšlím, jaké jsou zas resty.“

„Cítím se jak kdy, záleží na situaci.“

„Cítím mírné rozechvění.“

„Uf, uf.“

„Nemám žádné pocity.“

„Začíná mě bolet hlava.“

„Těším se, co mě nového čeká.“

„Často unaveně“

20. Jaké konkrétní kroky vás napadají, aby vaše práce byla více v souladu s osobním životem?

40% dotázaných odpovědělo, že je nic nenapadá. Další odpovědi byly následující:

„Méně povinností mimo výuku.“

„Vstřícnost v subjektivních případech.“ (Myšleno vyjít vstříc od vedení školy.)

„Začít pracovat na poloviční úvazek.“

„Nepracovat do večera.“

„Umět si líp zorganizovat svůj čas.“

„Naučit se říkat „ne“.“

„Vyhranit si více času pro sebe.“

„Neklást si příliš vysoké cíle.“

„Nebrat práci tak vážně.“

„Jsem spokojena, tak jak to mám.“

„Nemít nutnost pracovat ještě v dalších dvou pracích.“

21. Uvítala byste v rámci školy více informací o volných místech ve školkách, možnostech hlídání dětí, poradenské služby, informace o domově důchodců, psychologické poradny, atd.?

Většina respondentek tj. 72% by nevyužila informace o volných místech ve školkách, možnostech hlídání. 28% zaměstnankyň by tyto informace v rámci školy uvítalo.

22. Myslíte si, že vám zaměstnavatel vychází vstříc v krizových situacích? (Nemocné dítě, hodně vypětí v práci, problémy v rodině...)? Hledáte řešení společně?

60% zaměstnankyň si myslí, že jim zaměstnavatel vychází vstříc v krizových situacích, 40% si to nemyslí nebo nehledají řešení společně.

23. Využívala jste někdy následující flexibilní formy?

Nejvíce dotázaných tj. 40% využilo částečný pracovní úvazek, dále 16% zaměstnankyň využilo práci z domova a stlačený pracovní týden. 8% zaměstnankyň využívalo sdílení pracovního místa a pružnou pracovní dobu. 12% zaměstnankyň nikdy nevyužívalo žádnou formu flexibilního zaměstnání.

24. Kdyby mi byla momentálně nabídnuta některá z následujících flexibilních forem zaměstnání, kterou bych zvolila?

36% zaměstnankyň nemá v tuto chvíli zájem o flexibilní formu zaměstnání. Nejvíce tj. 28% zaměstnankyň by projevilo zájem o částečný pracovní úvazek. 20% o pružnou pracovní dobu. 8% o práci z domova, 4% o stlačený pracovní týden a sdílení pracovního místa.

25. Preferujete pružnou pracovní dobu, striktně danou pracovní dobu?

60% dotázaných preferuje pružnou pracovní dobu, 32% je to jedno a 8% preferuje striktně danou pracovní dobu.

26. Jaký benefit byste uvítala radši?

72% by volilo raději sickdays. Ostatní, tj. 28%, by volilo volno po náročných projektech.

27. Uvítala byste v práci seminář o skloubení práce a rodiny?

Většina dotázaných, tj. 56%, by uvítala v práci seminář o skloubení pracovního a osobního života. 44% by nemělo zájem.

28. Mluvíte v práci o možnostech sladění práce a rodiny?

56% si myslí, že mluvit v práci o sladění pracovního a osobního života není prioritní. 32% řeší toto téma spíše zběžně, když už je situace akutní. 8% řeší toto téma během porady. Pouze jeden člověk si myslí, že se o tomto tématu nemluví, ale chtěl by.

29. Máte pocit, že organizujete celý život dle potřeb zaměstnavatele?

Většina dotázaných 52% si spíše nemyslí, že organizuje celý svůj život dle potřeb zaměstnavatele. 20% si je jisto, že život dle zaměstnavatele neorganizuje. 20% si spíše myslí, že život organizuje dle zaměstnavatele a 8% je přesvědčeno, že život je organizován dle zaměstnavatele.

30. Jste spokojena s vaší prací?

60% dotázaných je spokojeno se svou prací. 40% nikoli.

31. Jakým způsobem (od kolegů, z nástěnky, emailem,...) se dozvídáte o novinkách, změnách v ZUŠ? Prosím vypište.

Každá respondentka odpověděla, že se o novinkách a změnách dozvídá přes email. K tomu se tam dost často objevovala odpověď: „osobně“ a „z nástěnky“.

32. Je komunikace s kolegy efektivní?

92% dotazovaných si myslí, že ano nebo spíše ano.

33. Stává se vám, že jste fyzicky v práci, ale myšlenkami někde jinde?

68% dotázaných respondentek se spíše nestává, že by byly myšlenkami někde jinde, když jsou v práci. 8% se to spíše stává, 4% se to stává a 4% nestává.

34. Máte pocit, že začínáte skutečně žít, až když máte „padla“?

56% respondentek spíše nezačíná žít pouze po práci, 20% spíše začíná žít až po práci, 20% jasně ví, že nezačíná žít až po práci. A 4% žijí pouze po práci.

35. Věříte tomu, co děláte?

76% dotázaných věří tomu, co dělá. 24% nevěří svojí práci.

36. Žena=matka, muž=živitel rodiny, souhlasíte s tímto tradičním pojetím rodinného modelu?

Většina dotázaných (56%) s tímto tradičním modelem nesouhlasí. 44% souhlasí.

37. Bojíte se ztráty zaměstnání?

56% dotázaných se nebojí ztráty zaměstnání. 44% se bojí.

38. Máte pocit, že se střetávají zájmy rodiny a trhu práce? (Aby se zvládla péče o rodinu, jeden partner pracuje doma zadarmo, trh práce zase požaduje to, že každý musí být soutěživý a individualistický).

Zde byly odpovědi jednoznačné, 76% dotázaných si myslí, že zájmy rodiny a trhu práce se střetávají. 24% si to nemyslí.



39. Myslíte si, že ženy s dětmi mají na trhu práce menší uplatnění, jelikož zaměstnavatelé od nich očekávají, že rodina je na prvním místě?

36% dotázaných si myslí, že ženy s dětmi mají na trhu menší uplatnění, 56% odpovídalo, že spíše ano. 8% si spíše nemyslí, že ženy s dětmi mají menší uplatnění. Nikdo z dotázaných si nemyslí, že ženy s dětmi nemají menší uplatnění.

40. Myslíte si, že vaše pracovní úsilí je dostatečně společností ohodnoceno?

Pro 48% dotazovaných je jejich pracovní úsilí společností oceněno spíše dostatečně, přičemž 36% si myslí, že je jejich úsilí společností nedoceněné. 16% si myslí, že úsilí je oceněno dostatečně. Nikdo si nemyslí, že by úsilí nebylo vůbec ohodnoceno.

41. Myslíte si, že je váš plat přímo úměrný vaší pracovní zátěži?

Zde si nejvíce respondentek, tj. 52%, spíše myslí, že jejich pracovní zátěž je přímo úměrná jejich platu, než že by nebyla.

42. Pracujete raději pod vedením ženy nebo muže?

Z této otázky vyplývá, že většině dotazovaných je jedno, jestli pracují pod vedením muže nebo ženy. Pak přibližně čtvrtina raději pod vedením muže a čtvrtina pod vedením ženy.

43. Vnímáte vy osobně zřetelně hranici mezi osobním a pracovním životem?

Nejvíce dotázaných 48% nemá jasně stanovené hranice mezi osobním a pracovním životem. 24% má jasně stanovené hranice, 20% spíše má než nemá a 8% je nemá vůbec.

## 3.6 Interpretace výsledků

### 3.6.1 Osobní úroveň sladování soukromého a pracovního života

Z dotazníkového šetření vyplývá, že ženy v ZUŠ Sedlčany pro sladění pracovního a osobního života využívají nejvíce odchod na rodičovskou dovolenou. Většina žen byla doma se svými dětmi tři roky. Další metodu, kterou ženy soukromě využívají, je hlídání dětí, 55% dotazovaných by nebylo schopno se postarat o dítě bez služby hlídání.

Rodiny zaměstnankyň většinou nemívají pocit zanedbávání ze strany matky. Ovšem na druhou stranu samy zaměstnankyně (64%) pocítují silný nedostatek volného času samy pro sebe. Toto potvrzuje i to, že u 80% dotazovaných je seberealizace méně důležitá než rodina.

V žebříčku hodnot vyšla na prvním místě rodina, na druhém a třetím místě fyzické a psychické zdraví. Následovaly práce, finance, kreativita a intelekt, přátelé a koníčky. Když vidíme koníčky na posledním místě, můžeme předpokládat, že to potvrzuje to, že zaměstnankyně mají málo času samy na sebe, což už jsem uvedla v předchozím odstavci. Je zde také vidět, že rodina silně převažuje nad seberealizací. Zdraví obsadilo druhou a třetí příčku, což znamená, že míra stresu v zaměstnání není až tak vysoká, protože pokud by se stres zvýšil, dá se předpokládat, že některé zaměstnankyně by mohly školu i opustit (zdraví se nalézá před financemi i prací). To, že zdraví je pro zaměstnankyně opravdu důležité, potvrzuje otázka ohledně benefitů, kde by zaměstnankyně v 72% volily raději sickdays, oproti volným dnům po projektech, i přes velkou náročnost těchto projektů.

V ZUŠ Sedlčany zaměstnankyně spíše nepocítují potřebu pomoci odborníka. Dokáží si pomoci samy nebo za pomoci vedení školy. K vylepšení sladění pracovního a soukromého života by se osobně chtěly např. „naučit říkat ne“, „neklást si vysoké cíle“ a „lépe si zorganizovat svůj čas“.

### 3.6.2 Organizační úroveň sladování soukromého a pracovního života

Drtivá většina zaměstnankyň (70 %) plánuje setrvat v ZUŠ Sedlčany i nadále. Dá se říci, že dotazované jsou velice motivované, což vyplývá z toho, že 76 % věří tomu, co dělá, práce je

baví, a dělají ji podle svého názoru dobře, což ukazuje výsledek 94% spokojenosti se svými pracovními výsledky, s prací jako takovou je pak spokojeno 60 % zaměstnankyň.

Pokud se jedná o flexibilní formy zaměstnávání, během rodičovské dovolené projevilo zájem o tyto formy 32% zaměstnankyň, s tím, že každé bylo vyhověno. Nejvíce ženy využívaly během rodičovské dovolené práci na částečný úvazek a práci z domova. Za celou dobu práce v ZUŠ 40% zaměstnankyň využilo práci na částečný pracovní úvazek, momentálně tuto formu využívá 24%, což je nadprůměrné ve srovnání s celou Českou republikou, kde jen 10% žen využívá částečný pracovní úvazek\* , ovšem pokud porovnáváme s Evropskou unií, nachází se ZUŠ Sedlčany pod průměrem. V EU je totiž zaměstnáno na částečný úvazek 32% žen.\*\* (MVSP, 2010, online).

Dále zaměstnankyně nejvíce využívaly práci z domova a stlačený pracovní týden. Pokud by si zaměstnankyně mohly vybrat z flexibilních forem zaměstnání, nejvíce z nich by vybralo částečný pracovní úvazek.

Pokud by si mohly vybrat, většina by volila pružnou pracovní dobu. Což je opět pochopitelné, jelikož pružná pracovní doba umožňuje svobodnější zorganizování času.

Zaměstnankyně ZUŠ Sedlčany nemají problém samy si zjistit informace ohledně školek, o možnostech hlídání dětí, o sociálních službách, jelikož 72 % dotazovaných neprojevilo zájem o informace tohoto typu na pracovišti. Z dotazníků vyplývá, že o problémech skloubení práce a rodiny se mluví zběžně, když je situace akutní.

Toto se jeví jako příčina toho, že zaměstnavatel vychází vstříc v krizových situacích pouze u 60 % zaměstnankyň. Kdyby se podařilo řešit problémy s větším předstihem, mohla by být úspěšnost vyšší. Avšak 56% dotázaných nepokládá sladování jako školní nebo vlastní prioritu. Zaměstnankyně si tedy ve většině případů myslí, že se toto téma nemusí řešit ve škole vůbec.

I přes to, že odbornou pomoc v otázce sladování pracovního a osobního života by zaměstnankyně nevyhledávaly, 56 % by uvítalo v rámci školy seminář na toto téma.

---

\* Údaje jsou za všechny obory dohromady.

\*\* Údaje jsou za všechny obory dohromady.

### 3.6.3 Celospolečenská úroveň slad'ování soukromého a pracovního života

Ženy v ZUŠ Sedlčany (56 %) spíše nesouhlasí s tradičním pojetím rodiny tj. žena - matka, muž - živitel rodiny. Avšak drtivá většina žen (76%) se domnívá, že se výrazně střetávají zájmy rodiny a trhu práce, tím nepřímou potvrzují, že skloubit práci a rodinu je pro ně obtížné. 92% dotázaných si také myslí, že ženy s dětmi jsou na trhu práce znevýhodněné, jelikož zaměstnavatelé předpokládají, že je rodina pro ženu na prvním místě.

Pro srovnání - česká populace si v 77% myslí, že ženy nebo některé skupiny žen jsou znevýhodněny. (MPSV, 2003, online)

To, že mají zaměstnankyně rodinu na prvním místě, se potvrdilo i v našem žebříčku hodnot, ovšem rodina na prvním místě by neměla být důvodem k znevýhodnění na trhu práce, už jen kvůli stále se snižující porodnosti v České republice.

Ženy v ZUŠ se z 56 % nebojí ztráty zaměstnání, což je méně než průměr v České republice.

Dotazníkové šetření potvrzuje, že oblast práce a osobního života jsou vzájemně těsně propojené. Je to velmi dobře patrné z následujících výsledků. 64 % zaměstnankyň je ovlivněno událostmi v práci po celý zbytek dne. 60% dotázaných nemá jasnou hranici mezi prací a osobním životem.

Tento výsledek se dá brát pozitivně, bereme-li v potaz, že pro dotazované práce znamená většinou „seberealizaci“, „něco, co má smysl“, „radost“ a „předávání hodnot“.... Definovat jasnou hranici je pro většinu celkem nemožné. 72% zaměstnankyň se věnuje výhradně práci, když je na pracovišti, čímž se zase potvrzuje to, že práce je baví a dává většině smysl.

## 3.7 Shrnutí

- nejběžnější osobní strategií sladování je odchod žen na rodičovskou dovolenou
- každá druhá dotazovaná využila někdy hlídání dětí
- během rodičovské dovolené je nejvyužívanější strategií práce na částečný pracovní úvazek a práce z domova
- flexibilní formy zaměstnávání jsou v ZUŠ běžné
- dotazované preferují pružnou pracovní dobu před striktně danou
- skoro všechny dotazované si myslí, že ženy s dětmi mají horší uplatnění na trhu práce

## 3.8 Má doporučení

### 3.8.1 Doporučení pro zaměstnankyně

Pro zaměstnankyně jsem vytvořila dva informační letáky.

Obrázek 1: Práce a rodina- na koho se obrátit



**PRÁCE A RODINA-NA KOHO SE OBRÁTIT**

- **pravo@genderstudies.cz - právní poradna v oblasti sladování**  
V případě, že vás zajímají podmínky poskytování rodičovského příspěvku, nebo třeba úprava pracovní doby, pokud se staráte o osobu blízkou, můžete se obrátit na tuto bezplatnou právní poradnu.
- **www.genderstudies.cz**  
Genderstudies je obecně prospěšná společnost, poskytující konzultace v oblasti sladování rodinného a pracovního života.
- **www.centrumpetrklic.cz - tel.: 773 334 822**  
Nabízí v Sedlčanech službu hlídání dětí každý všední den od 8-14:00, nebo dle domluvy.
- **dagmar@brejlova.cz - tel.: 607 575 073**  
Psychologická poradna Sedlčany
- **www.kvalitazivota.vubp.cz**  
Zde naleznete zajímavé články ohledně tohoto tématu, například je zde možno najít právní úpravu flexibilních forem zaměstnání.
- **zuzanatrojanova@email.cz**  
Pokud nevíte kam se obrátit, nebo byste měly zájem o zaslání příruček ohledně sladování, eventuálně chtěly typy na kvalitní publikace zabývající se sladováním osobního a pracovního života, obraťte se prosím na mě.

Obrázek 2: Legislativní úprava flexibilních forem práce

## LEGISLATIVNÍ ÚPRAVA FLEXIBILNÍCH FOREM PRÁCE

- „Požádá-li zaměstnankyně nebo zaměstnanec pečující o dítě mladší než patnáct let, těhotná zaměstnankyně nebo zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o převážně nebo úplně bezmocnou fyzickou osobu, o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.“
- „Zaměstnanec má nárok na pracovní volno s náhradou mzdy nebo platu k doprovodu dítěte k lékaři. Volno se poskytuje na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však na 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu.“

*Zákoník práce*

| Kde hledat  |  |
|---|--|
| Práce přesčas                                       | Část čtvrtá Hlava V: Práce přesčas § 93, § 93a   |
| Pružná pracovní doba                                | Hlava II: Rozvržení pracovní doby § 85   |
| Zkrácený úvazek                                     | § 80   |
| Mateřská a rodičovská dovolená                      | Část osmá Překážky v práci Hlava I: Překážky v práci na straně zaměstnance § 195 - § 198 |
| Práce z domova                                      | Částečně řešeno: Část třináctá Společná ustanovení § 317                                 |
| Stlačený pracovní týden<br>Sdílení pracovního místa | Není upraveno  |

### 3.8.2 Doporučení pro vedení školy

Jelikož zajišťování sladování rodinného a pracovního života probíhá ve škole neformálně, doporučila bych systém formalizovat, nebude tak docházet k upřednostňování určitých lidí. Omezí se šíření fám a škola bude mít přehled o potřebách svých zaměstnankyň. Zajišťování sladování bude více efektivní. Ráda bych připomněla, že i přes to, že se zabývám ve své práci ženami, sladování není pouze téma žen, respektive matek, je důležité, aby ZUŠ Sedlčany takto komunikovala se všemi zaměstnanci a zaměstnankyněmi.

#### Informování zaměstnankyň během mateřské a rodičovské dovolené

Před nastoupením na mateřskou dovolenou se uskuteční rozhovor ohledně průběhu rodičovské dovolené. Vedení školy informuje o možnostech spolupráce během rodičovské dovolené a mapuje si zájem zaměstnankyň ohledně návratu do školy. Také podá informace o rodičovském příspěvku a poskytne právní informace.

Obrázek 3: Otázky při odchodu zaměstnance/zaměstnankyně na rodičovskou dovolenou

### OTÁZKY PŘI ODCHODU ZAMĚSTNANCE/ZAMĚSTNANKYNĚ NA RODIČOVSKOU DOVOLENOU

|   |
|---|
| Jaká je Vaše představa o průběhu rodičovské dovolené?                 |
|   |
| Kdy si představujete ideální návrat do práce?                         |
|   |
| Máte zájem o zasilání informačních emailů během rodičovské dovolené?  |
|   |
| Budete mít zájem o zapojování do práce, například suplování?          |
|   |
| Máte nějaké přání co bychom mohli umožnit, ale zatím to neumožňujeme? |
|   |

V průběhu rodičovské dovolené škola pravidelně (minimálně jednou za měsíc) informuje o novinkách a akcích, které ve škole aktuálně probíhají. I přes to, že škola nechce během rodičovské dovolené zaměstnance zatěžovat školními e-maily, volila bych tuto cestu, ale informace bych protřídila a zaslala jen to zajímavé a důležité.

Před návratem do zaměstnání se uskuteční obdobný rozhovor jako na začátku mateřské, při kterém škola informuje o volných místech ve školkách, benefitech, které se týkají sladování osobního a pracovního života. V tomto případě bych doporučovala úzkou spolupráci s Mateřským centrem Petrklíč. Tato služba poskytuje službu hlídání dětí, která by mohla být v rámci benefitů po domluvě pro zaměstnankyně ZUŠ levnější.

Výhodou tohoto návrhu může být motivovanost zaměstnankyně k brzkému návratu zpět do práce.

## 4 Závěr

Tématem bakalářské práce byla problematika sladování soukromého a pracovního života žen.

Konsolidace práce a rodiny je v České republice poměrně nové téma.

Cílem teoretické části bylo zasadit sladování osobního a pracovního života do socio-kulturních souvislostí a popsat dílčí metody WBL.

Cílem praktické části bylo zjistit, zda pedagožky základní umělecké školy vnímají sféru rodiny a práce jako střet, a v případě, že ano, jestli dovedou tuto situaci pojmenovat a nahlédnout z hlediska zásad sladování osobního a pracovního života.

Cílem kvantitativního výzkumu bylo odkrýt, jaký postoj zaujímají pedagožky k možnostem sladování osobního a pracovního života.

Z výsledků dotazníkového šetření bylo patrné, že většina dotázaných pedagožek je pracovně i rodinně vytížená, upřednostňuje rodinu jako prioritu, a zároveň většině zabírá práce více než osm hodin denně. Pedagožky potvrzují minimum volného času pro sebe, v žebříčku hodnot je na prvním místě rodina, na posledním místě přátelé a koníčky. Zdraví obsadilo druhé a třetí místo, z čehož je patrné, že pedagožky jsou si vědomy důležitosti dobré kondice pro vyčerpávající nasazení doma i v práci. V tomto kontextu je rozporuplné, že pedagožky spíše nepocítují potřebu pomoci odborníka z oblasti sladování osobního a pracovního života. Zdůvodňují to tím, že si dokáží pomoci samy nebo za pomoci vedení školy.

Domnívám se, že do budoucna se rodinná a pracovní sféra žen bude dále dostávat do střetu. V oblasti pedagogické bude situace vyžadovat lepší povědomí o zásadách WLB, sebevzdělávání, uplatňování zásad timemanagementu, efektivního životního stylu tak, aby se dosáhlo vyváženosti práce a rodinného života.



## 5 Seznam použitých zdrojů

### Bibliografické zdroje

ARMSTRONG, M., 2007. *Řízení lidských zdrojů*. 10.vyd. Praha: Grada, 789s., ISBN 978-80-247-1407-3.

ČERMÁKOVÁ, Marie, HAŠKOVÁ, Hana, MAŘÍKOVÁ, Hana. *Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice: plány versus realita*. 1. vyd. Editor Alena Křížková. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002, 113 s. Sociologické studie (Sociologický ústav AV ČR), 06/14. ISBN 80-733-0026-5.

DUDOVÁ, Radka, HAŠKOVÁ, Hana, MAŘÍKOVÁ, Hana. *Podmínky rodičovství v podnikovém prostředí v mezinárodním srovnání: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. 1.vyd. Editor Alena Křížková. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2007, 104 s. Sociologické studie (Sociologický ústav AV ČR), 05:04. ISBN 978-807-3301-279.

DUDOVÁ, Radka, HAŠKOVÁ, Hana, MAŘÍKOVÁ, Hana. *Pracovní a rodinné role a jejich kombinace v životě českých rodičů: plány versus realita*. 1. vyd. Editor Alena Křížková. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2006, 105 s. Sociologické studie (Sociologický ústav AV ČR), 06/14. ISBN 80-733-0112-1

DVOŘÁKOVÁ, Zuzana, VÁCLAVKOVÁ, Lucie, SVOBODOVÁ, Lenka. *Svět práce a kvalita života: vliv změn světa práce na kvalitu života: výzkumný projekt v rámci programu Moderní společnost a její proměny*. Vyd. 1. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2006, 115 s. ISBN 80-869-7308-5.

FIALOVÁ, Eva, ŠTĚPÁNKOVÁ, Martina, MARKSOVÁ-TOMINOVÁ, Michaela. *Dostaňte zákon na svou stranu: jak sladovat rodinu a práci?*. Editor Lada Wichterlová. Praha: Gender Studies, 2010, 61 s. ISBN 978-80-86520-33-9.

JUNOVÁ, B., 2011. *Čas pro změnu: k rovnováze práce a soukromí* [online] [vid.2.4.15]. Dostupné z: [http://www.pracenaalku.cz/ebook-sladovani\\_](http://www.pracenaalku.cz/ebook-sladovani_)

KŘÍŽKOVÁ, Alena (ed.), DUDOVÁ, Radka, HAŠKOVÁ, Hana, MAŘÍKOVÁ, Hana. 2005. *Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Sociologické studie / Sociological Studies 05:04. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 91 s. ISBN 80-7330-077-X.

KŘÍŽKOVÁ, Alena, VOHLÍDALOVÁ, Marta. *Rodiče na trhu práce: mezi prací a péčí*. Sociologický časopis, 2009, 45(1), 31-60. Dostupné v PDF z: <[http://sreview.soc.cas.cz/uploads/4250f4d7e678506ceff71acceed1d7e6caae95b8\\_513\\_KrizkovaVohlidalovaSC2009.pdf](http://sreview.soc.cas.cz/uploads/4250f4d7e678506ceff71acceed1d7e6caae95b8_513_KrizkovaVohlidalovaSC2009.pdf)>. ISSN 0038-0288.

KUCHAŘOVÁ, Věra. *Zaměstnání a péče o malé děti z perspektivy rodičů a zaměstnavatelů: uplatnění nároků na rodičovskou dovolenou a na volno na péči o nemocného člena rodiny v praxi : zpráva z výzkumu realizovaného jako součást projektu Programu Iniciativy Společenství EQUAL Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě společnosti (Půl na půl)*. 1. vyd. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, 2006, 112 s. ISBN 8087007182.

NĚMEC, Otakar. *Svět práce a kvalita života v globalizované ekonomice: sborník z mezinárodní konference: projekt "Vliv změn světa práce na kvalitu života" programu MPSV "Moderní společnost a její proměny"*. Vyd. 1. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007. ISBN 978-808-6973-45-6.

PEMOVÁ, Terezie, PTÁČEK, Radek. *Soukromá a firemní školka od A do Z: jak založit a provozovat soukromé nebo firemní zařízení předškolní výchovy*. Vyd. 1. Editor Alena Křížková. Praha: Grada, 2013, 167 s. Sociologické studie (Sociologický ústav AV ČR), 06/14. ISBN 978-80-247-4699-9.

STIBŮRKOVÁ, Lenka. *Syndrom vyhoření v učitelské profesi* [online]. [cit. 2015-04-20]. Bakalářská práce. Masarykova univerzita.

SVOBODOVÁ, Lenka. *Flexibilita – její výhody i problémy* [online]. [kvalitazivota.vubp.cz](http://kvalitazivota.vubp.cz) [vid.23.3.2015]. Dostupné z: [http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilita\\_jeji\\_vyhody\\_i\\_problemy-svobodova.pdf](http://kvalitazivota.vubp.cz/prispevky/flexibilita_jeji_vyhody_i_problemy-svobodova.pdf)

## Internetové zdroje

www.materskarodicovska.cz, *Částečný úvazek* [online].[vid.2.4.2015].Dostupné z:  
<http://materskarodicovska.cz/cz/castecny-uvazek-zamestnanec>

www.mvsp.cz, *Na částečný úvazek pracuje v ČR jen 6 % lidí*.[online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí [vid. 2015-04-20]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/9225>

www.mpsv.cz, *Jaké jsou flexibilní formy zaměstnávání?*[online]. [vid.26.3.2015]. Dostupné z:  
<http://www.mpsv.cz/cs/5793>

www.mpsv.cz, *Průzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce*. [online]. [vid.26.3.2015]. Dostupné z: ? <http://www.mpsv.cz/files/clanky/957/zprava.pdf>

www.zus-sedlcany.cz, SEVEROVÁ, Vladimíra, *Školní vzdělávací program Základní umělecké školy, Šafaříkova 428*. [online].[vid. 2015-04-20]. Dostupné z:[http://www.zus-sedlcany.cz/materialy/SVP\\_zari\\_2014.pdf](http://www.zus-sedlcany.cz/materialy/SVP_zari_2014.pdf)

## Seznam obrázků

|   |    |
|---|----|
| Obrázek 1: Práce a rodina- na koho se obrátit.....                                    | 36 |
| Obrázek 2:Legislativní úprava flexibilních forem práce.....                           | 36 |
| Obrázek 3: Otázky při odchodu zaměstnance/zaměstnankyně na rodičovskou dovolenou..... | 37 |

## 6 Přílohy

### Struktura dotazníku

Dobrý den, jmenuji se Zuzana Trojanová, jsem studentkou MÚVS v Praze a ráda bych Vás požádala o vyplnění dotazníku, na základě kterého vypracuji moji praktickou část bakalářské práce, která pojednává o sladění pracovního a soukromého života žen.

Data jsou zpracovávána anonymně.

Děkuji za spolupráci.

1. Kolik vám je let?
2. Kolik máte dětí?
3. Kolik let je vaším dětem?
4. V kolikáté práci se nacházíte?
5. Byla důvodem odchodu z předchozího zaměstnání nemožnost skloubení práce s rodinou?
  - a.) Ano
  - b.) Ne
  - c.) Jiný důvod-dopište prosím:
6. Forma vašeho pracovního poměru ve vaší škole:
  - a.) Hlavní pracovní poměr (40 hod/týden)
  - b.) Vedlejší pracovní poměr (20 hod/týden)
  - c.) DPČ/DPP
7. Délka pracovního poměru v ZUŠ Sedlčany:

8. Plánujete do budoucna setrvat v ZUŠ Sedlčany?

- a.) Ano
- b.) Ne
- c.) Na částečný pracovní úvazek

*(Pokud nemáte děti, tuto část prosím přeskočte.)*

*Upřesnění:*

- *Mateřská dovolená- 28 týdnů, minimálně však 14 týdnů, může čerpat pouze žena.*
- *Rodičovská dovolená-až 3 roky, může čerpat jak muž, tak žena.*

9. Byla jste v době odchodu na mateřskou dovolenou zaměstnaná?

- a.) Ano, a také jsem se po rodičovské dovolené vrátila na stejné pracovní místo.
- b.) Ano. Na stejné místo jsem se nevrátila, i když jsem projevila zájem.
- c.) Ano. Na stejné místo jsem se nevrátila, protože jsem neměla zájem.
- d.) Nebyla jsem zaměstnaná.

10. Kolik let jste využívala rodičovskou dovolenou?

11. Pracovala jste (může se jednat i o vlastní podnikání) během rodičovské dovolené, pokud ano, tak jakým způsobem? Prosím popište.

12. Byla vám nabídnuta během rodičovské dovolené od zaměstnavatele nějaká forma flexibilního úvazku?

- a.) Stlačený pracovní týden (40 hodin týdně je odpracováno ve 4 dnech, s tím, že nemůžete pracovat více jak 12 hod/denně)
- b.) Částečná nebo úplná práce z domova
- c.) Částečný pracovní úvazek
- d.) Sdílení pracovního místa (sdílení jednoho pracovního místa s kolegou nebo kolegyní)
- e.) Pružná pracovní doba- (začátek a konec pracovní doby si stanovíte sama, přičemž určité hodiny dané zaměstnavatelem musíte být přítomna na pracovišti)

f.) Jiné, prosím doplňte:

13. Projevila jste sama zájem o flexibilní formu práce, a pokud ano, bylo vám vyhověno?

- a.) Projevila, a bylo mi vyhověno
- b.) Projevila, nebylo mi vyhověno
- c.) Neprojevila

14. Využila jste někdy nárazové hlídání dětí? (v mateřském centru apod.)

- a.) Ano
- b.) Ne

15. Máte pocit, že vám práce zabírá čím dál více času?

- a.) Ano
- b.) Ne

16. To, jestli jste měla úspěšný den v práci, vás ovlivní natolik, že se dle toho chováte dlouho po skončení pracovní doby.

- a.) Ano
- b.) Ne

17. Práce pro mě znamená (prosím doplňte stručně, nejlépe slovem, maximálně jednou větou):

18. Vaše touha po seberealizaci je větší než potřeba rodiny?

- a.) Ano
- b.) Ne

19. Slýcháte od partnera či dětí, že byste se jim měla více věnovat?

- a.) Ano
- b.) Spíše ano
- c.) Spíše ne
- d.) Ne

20. Prosím, přiřaďte body k jednotlivým položkám dle důležitosti, nejvíce důležité= 10, přičemž ani jedna položka nemá mít stejný počet bodů:

PRÁCE

RODINA

FYZICKÉ ZDRAVÍ

PSYCHICKÁ POHODA

KREATIVITA A INTELEKT

KONÍČKY

PŘÁTELE

FINANČNÍ ZAJIŠTĚNÍ

21. Napište číslo od 0-10, jak je pro vás práce stresující, přičemž 0 je naprostý klid a 10 značí denně ve velkém stresu.

22. Máte dostatek volného času pro sebe?

a.) Ano

b.) Ne

23. Jste spokojena se svými pracovními výsledky?

a.) Ano

b.) Ne

24. Přivítala byste pomoc odborníka v otázce sladění soukromého a pracovního života?

a.) Ano

b.) Ne

25. Jak se cítíte, když jdete do práce? Prosím popište:

26. Jaké konkrétní kroky vás napadají, aby vaše práce byla více v souladu s osobním životem?

27. Jste právě ve stresu?

- a.) Ano
- b.) Spíše ano
- c.) Spíše ne
- d.) Ne

28. Uvítala byste v rámci školy více informací o volných místech ve školkách, možnostech hlídání dětí, poradenské služby, informace o domově důchodců, o psychologických poradnách, atd.?

- a.) Ano
- b.) Ne

29. Myslíte si, že vám zaměstnavatel vychází vstříc v krizových situacích? (nemocné dítě, velké vypětí v práci, problémy v rodině...)? Hledáte řešení společně?

- a.) Ano
- b.) Spíše ano
- c.) Spíše ne
- d.) Ne

30. Využívala jste někdy následující flexibilní formy?

- a.) Stlačený pracovní týden (40 hodin týdně je odpracováno ve 4 dnech, s tím, že nemůžete pracovat více jak 12 hod./denně)
- b.) Částečná nebo úplná práce z domova
- c.) Částečný pracovní úvazek
- d.) Sdílení pracovního místa (sdílení jednoho pracovního místa s kolegou nebo kolegyní)
- e.) Pružná pracovní doba- (začátek a konec pracovní doby si stanovíte sama, přičemž určité hodiny dané zaměstnavatelem musíte být přítomna na pracovišti)
- f.) Jiné, prosím doplňte:



31. Kdyby mi byla momentálně nabídnuta některá z následujících flexibilních forem zaměstnání, kterou bych zvolila?

- a.) Stlačený pracovní týden (40 hodin týdně je odpracováno ve 4 dnech, s tím, že nemůžete pracovat více jak 12 hod./denně)
- b.) Částečná nebo úplná práce z domova
- c.) Částečný pracovní úvazek
- d.) Sdílení pracovního místa (sdílení jednoho pracovního místa s kolegou nebo kolegyní)
- e.) Pružná pracovní doba- (začátek a konec pracovní doby si stanovíte sama, přičemž určité hodiny dané zaměstnavatelem musíte být přítomna na pracovišti)
- f.) Nemám momentálně zájem o žádnou z těchto forem

32. Preferujete:

- a.) Pružnou pracovní dobu (začátek a konec je stanoven vámi)
- b.) Striktně danou pracovní dobu
- c.) Je mi to jedno

33. Jaký benefit byste uvítala radši?

- a.) Sickdays (můžete zůstat doma bez lékařského potvrzení, nebo vystavení neschopenky)
- b.) Dovolená po náročných projektech  
*(za všechny volné dny dostáváte plat)*

34. Uvítala byste v práci seminář o skloubení práce a rodiny?

- a.) Ano
- b.) Ne

35. Mluvíte v práci o možnostech sladění práce a rodiny?

- a.) Ano, spíše zběžně, řešíme to, když už je situace akutní.
- b.) Ano, během porady.
- c.) Ne, ale chtěla bych.
- d.) Ne, nevidím to jako moji a školní prioritu.

36. Máte pocit, že organizujete celý život dle potřeb zaměstnavatele?

- a.) Ano
- b.) Spíše ano
- c.) Spíše ne
- d.) Ne

37. Jste spokojena s vaší prací?

- a.) Ano
- b.) Spíše ano
- c.) Spíše ne
- d.) ne

38. Jakým způsobem (od kolegů, z nástěnky, emailem,...) se dozvídáte o novinkách, změnách v ZUŠ? Prosím vypište:

39. Je komunikace s kolegy efektivní?

- a.) Ano
- b.) Spíše ano
- c.) Spíše ne
- d.) Ne

40. Stává se vám, že jste fyzicky v práci, ale myšlenkami někde jinde?

- a.) Ano
- b.) Spíše ano
- c.) Spíše ne
- d.) Ne

41. Máte pocit, že začínáte skutečně žít, až když máte „padla“?

- a.) Ano
- b.) Spíše ano
- c.) Spíše ne
- d.) Ne

42. Věříte tomu, co děláte?

- a.) Ano
- b.) Spíše ano
- c.) Spíše ne
- d.) Ne

43. Žena=matka, muž=živitel rodiny, souhlasíte s tímto tradičním pojetím rodinného modelu?

- a.) Ano
- b.) Ne

44. Bojíte se ztráty zaměstnání?

- a.) Ano
- b.) Ne

45. Máte pocit, že se střetávají zájmy rodiny a trhu práce? (Aby se zvládla péče o rodinu, jeden partner pracuje doma zadarmo, trh práce zase požaduje to, že každý musí být soutěživý a individualistický)

- a.) Ano
- b.) Ne

46. Myslíte si, že ženy s dětmi mají na trhu práce menší uplatnění, jelikož zaměstnavatelé od nich očekávají, že rodina je na prvním místě?

- a.) Ano
- b.) Spíše ano
- c.) Spíše ne
- d.) Ne

47. Myslíte si, že vaše pracovní úsilí je dostatečně společností ohodnoceno?

- a.) Ano
- b.) Spíše ano
- c.) Spíše ne
- d.) Ne

48. Myslíte si, že je váš plat přímo úměrný vaší pracovní zátěži?

- a.) Ano
- b.) Spíše ano
- c.) Spíše ne
- d.) Ne

49. Pracujete raději pod vedením ženy nebo muže?

- a.) Spíše ženy
- b.) Spíše muže
- c.) Je mi to jedno

50. Vnímáte vy osobně zřetelně hranici mezi osobním a pracovním životem?

- a.) Ano
- b.) Spíše ano
- c.) Spíše ne
- d.) Ne

## Procentuální výsledky dotazníků

a. Bylo důvodem k odchodu z předchozího zaměstnání špatné skloubení práce s rodinou?

|        | Počet dotázaných | V procentech |
|--------|------------------|--------------|
| Ano    | 4                | 18           |
| Ne     | 18               | 82           |
| Celkem | 22               | 100          |

b. Plánujete do budoucna setrvat v ZUŠ?

|                             | Počet dotázaných | V procentech |
|-----------------------------|------------------|--------------|
| Ano                         | 17               | 70           |
| Ne                          | 3                | 13           |
| Na částečný pracovní úvazek | 4                | 17           |
| Celkem                      | 24               | 100          |

c. Byla jste v době odchodu na mateřskou dovolenou zaměstnaná?

|  | Počet odpovědí | V procentech |
|--|----------------|--------------|
| Ano, a také jsem se po rodičovské dovolené vrátila na stejné pracovní místo. | 10             | 48           |
| Ano. Na stejné místo jsem se nevrátila, i když jsem projevila zájem.         | 2              | 10           |
| Ano. Na stejné místo jsem se nevrátila, protože jsem neměla zájem.           | 4              | 19           |
| Ne   | 5              | 23           |
| Celkem   | 21             | 100          |

d. Kolik let jste využívala rodičovskou dovolenou?

|        | Počet dětí | V procentech |
|--------|------------|--------------|
| 3      | 22         | 63           |
| 2      | 10         | 29           |
| 1      | 3          | 8            |
| Celkem | 34         | 100          |

e. Pracovala jste (může se jednat i o vlastní podnikání) během rodičovské dovolené, pokud ano, tak jakým způsobem? Prosím popište.

|        | Počet odpovědí | V procentech |
|--------|----------------|--------------|
| Ano    | 9              | 47           |
| Ne     | 10             | 53           |
| Celkem | 19             | 100          |

f. Byla vám nabídnuta během rodičovské dovolené od zaměstnavatele nějaká forma flexibilního úvazku?

|                          | Počet odpovědí | V procentech |
|--------------------------|----------------|--------------|
| Stlačený pracovní týden  | 0              | 0            |
| Práce z domova           | 3              | 13           |
| Částečný pracovní úvazek | 6              | 27           |
| Sdílení pracovního místa | 0              | 0            |
| Pružná pracovní doba     | 0              | 0            |
| Nebyla                   | 11             | 50           |
| Celkem                   | 22             | 100          |

g. Projevila jste sama zájem o flexibilní formu práce, a pokud ano, bylo vám vyhověno?

|                   | Počet dotázaných | V procentech |
|-------------------|------------------|--------------|
| Vyhověno          | 7                | 32           |
| Nevyhověno        | 0                | 0            |
| Neměla jsem zájem | 15               | 68           |
| Celkem            | 22               | 100          |

h. Využila jste někdy nárazového hlídání dětí?

|        | Počet dotázaných | V procentech |
|--------|------------------|--------------|
| Ano    | 12               | 55           |
| Ne     | 10               | 45           |
| Celkem | 22               | 100          |

i. Máte pocit, že vám práce zabírá čím dál více času?

|        | Počet dotázaných | V procentech |
|--------|------------------|--------------|
| Ano    | 14               | 56           |
| Ne     | 11               | 44           |
| Celkem | 25               | 100          |

- j. To, zda jste měla úspěšný den v práci, vás ovlivní natolik, že se dle toho chováte dlouho po skončení pracovní doby.

|        | Počet dotázaných | V procentech |
|--------|------------------|--------------|
| Ano    | 16               | 64           |
| Ne     | 9                | 36           |
| Celkem | 25               | 100          |

- k. Je vaše touha po seberealizaci větší než potřeba rodiny?

|        | Počet dotázaných | V procentech |
|--------|------------------|--------------|
| Ano    | 5                | 20           |
| Ne     | 20               | 80           |
| Celkem | 25               | 100          |

- l. Slýcháte od partnera či dětí stížnosti ohledně jejich zanedbávání?

|           | Počet dotázaných | V procentech |
|-----------|------------------|--------------|
| Ano       | 3                | 12           |
| Spíše ano | 3                | 12           |
| Spíše ne  | 10               | 40           |
| Ne        | 9                | 36           |
| Celkem    | 25               | 100          |



m. Prosím, přiřaďte body k jednotlivým položkám dle důležitosti, nejvíce důležité= 10, přičemž ani jedna položka nemá mít stejný počet bodů.

|    |                  |
|----|------------------|
| 1. | Rodina           |
| 2. | Fyzické zdraví   |
| 3. | Psychické zdraví |
| 4. | Práce            |
| 5. | Finance          |
| 6. | Kreativita       |
| 7. | Přátelé          |
| 8. | Koníčky          |

n. Máte dostatek volného času pro sebe?

|        | Počet dotázaných | V procentech |
|--------|------------------|--------------|
| Ano    | 9                | 36           |
| Ne     | 16               | 64           |
| Celkem | 25               | 100          |

o. Jste spokojena se svými pracovními výsledky?

|        | Počet dotázaných | V procentech |
|--------|------------------|--------------|
| Ano    | 24               | 96           |
| Ne     | 1                | 4            |
| Celkem | 25               | 100          |

p. Přivítala byste pomoc odborníka v otázce sladování soukromého a pracovního života?

|        | Počet dotázaných | V procentech |
|--------|------------------|--------------|
| Ano    | 8                | 32           |
| Ne     | 17               | 68           |
| Celkem | 25               | 100          |

q. Uvítala byste v rámci školy více informací o volných místech ve školkách, možnostech hlídání dětí, poradenské služby, informace o domově důchodců, psychologických poradnách, atd.?

|        | Počet dotázaných | V procentech |
|--------|------------------|--------------|
| Ano    | 7                | 28           |
| Ne     | 18               | 72           |
| Celkem | 25               | 100          |

r. Myslíte si, že vám zaměstnavatel vychází vstříc v krizových situacích? (nemocné dítě, velké vypětí v práci, problémy v rodině...)? Hledáte řešení společně?

|        | Počet dotázaných | V procentech |
|--------|------------------|--------------|
| Ano    | 15               | 60           |
| Ne     | 10               | 40           |
| Celkem | 25               | 100          |

s. Využívala jste někdy následující flexibilní formy?

|                          | Počet dotázaných | V procentech |
|--------------------------|------------------|--------------|
| Stlačený pracovní týden  | 4                | 16           |
| Práce z domova           | 4                | 16           |
| Částečný pracovní úvazek | 10               | 40           |
| Sdílení pracovního místa | 2                | 8            |
| Pružná pracovní doba     | 2                | 8            |
| Nevyužívala              | 3                | 12           |
| Celkem                   | 25               | 100          |

t. Kdyby mi byla momentálně nabídnuta některá z následujících flexibilních forem zaměstnání, kterou bych zvolila?

|                          | Počet dotázaných | V procentech |
|--------------------------|------------------|--------------|
| Stlačený pracovní týden  | 1                | 4            |
| Práce z domova           | 2                | 8            |
| Částečný pracovní úvazek | 7                | 28           |
| Sdílení pracovního místa | 1                | 4            |
| Pružná pracovní doba     | 5                | 20           |
| Nemám momentálně zájem   | 9                | 36           |
| Celkem                   | 25               | 100          |

u. Preferujete

|                              | Počet dotázaných | V procentech |
|------------------------------|------------------|--------------|
| Pružnou pracovní dobu        | 15               | 60           |
| Striktně danou pracovní dobu | 2                | 8            |
| Je mi to jedno               | 8                | 32           |
| Celkem                       | 25               | 100          |

v. Jaký benefit byste uvítala raději?

|                               | Počet dotázaných | V procentech |
|-------------------------------|------------------|--------------|
| Sickdays                      | 18               | 72           |
| Volno po náročných projektech | 7                | 28           |
| Celkem                        | 25               | 100          |

w. 27. Uvítala byste v práci seminář o skloubení práce a rodiny?

|        | Počet dotázaných | V procentech |
|--------|------------------|--------------|
| Ano    | 14               | 56           |
| Ne     | 11               | 44           |
| Celkem | 25               | 100          |

x. Mluvíte v práci o možnostech sladování práce a rodiny?

|   | Počet dotázaných | V procentech |
|---|------------------|--------------|
| Ano, spíše zběžně, řešíme to, když už je situace akutní | 8                | 32           |
| Ano, během porady.                                      | 2                | 8            |
| Ne, ale chtěla bych                                     | 1                | 4            |
| Ne, nevidím to jako mojí a školní prioritu              | 14               | 56           |
| Celkem  | 25               | 100          |

y. Máte pocit, že organizujete celý život dle potřeb zaměstnavatele?

|           | Počet dotázaných | V procentech |
|-----------|------------------|--------------|
| Ano       | 2                | 8            |
| Spíše ano | 5                | 20           |
| Spíše ne  | 13               | 52           |
| Ne        | 5                | 20           |
| Celkem    | 25               | 100          |

z. Jste spokojena s vaší prací?

|        | Počet dotázaných | V procentech |
|--------|------------------|--------------|
| Ano    | 15               | 60           |
| Ne     | 10               | 40           |
| Celkem | 25               | 100          |

aa. Je komunikace s kolegy efektivní?

|           | Počet dotázaných | V procentech |
|-----------|------------------|--------------|
| Ano       | 5                | 20           |
| Spíše ano | 18               | 72           |
| Spíše ne  | 2                | 8            |
| Ne        | 0                | 0            |
| Celkem    | 25               | 100          |

ab. Stává se vám, že jste fyzicky v práci, ale myšlenkami někde jinde?

|           | Počet dotázaných | V procentech |
|-----------|------------------|--------------|
| Ano       | 1                | 4            |
| Spíše ano | 2                | 8            |
| Spíše ne  | 17               | 68           |
| Ne        | 1                | 4            |
| Celkem    | 25               | 100          |

ac. Máte pocit, že začínáte skutečně žít, až když máte „padla“?

|           | Počet dotázaných | V procentech |
|-----------|------------------|--------------|
| Ano       | 1                | 4            |
| Spíše ano | 5                | 20           |
| Spíše ne  | 14               | 56           |
| Ne        | 5                | 20           |
| Celkem    | 25               | 100          |

ad. Věříte tomu, co děláte?

|        | Počet dotázaných | V procentech |
|--------|------------------|--------------|
| Ano    | 19               | 76           |
| Ne     | 6                | 24           |
| Celkem | 25               | 100          |

ae. Žena=matka, muž=živitel rodiny, souhlasíte s tímto tradičním pojetím rodinného modelu?

|        | Počet dotázaných | V procentech |
|--------|------------------|--------------|
| Ano    | 11               | 44           |
| Ne     | 9                | 56           |
| Celkem | 25               | 100          |

af. Bojíte se ztráty zaměstnání?

|        | Počet dotázaných | V procentech |
|--------|------------------|--------------|
| Ano    | 11               | 44           |
| Ne     | 14               | 56           |
| Celkem | 25               | 100          |

ag. Máte pocit, že se střetávají zájmy rodiny a trhu práce? (Aby se zvládla péče o rodinu, jeden partner pracuje doma zadarmo, trh práce zase požaduje to, že každý musí být soutěživý a individualistický)

|        | Počet dotázaných | V procentech |
|--------|------------------|--------------|
| Ano    | 19               | 76           |
| Ne     | 6                | 24           |
| Celkem | 25               | 100          |

ah. Myslíte si, že ženy s dětmi mají na trhu práce menší uplatnění, jelikož zaměstnavatelé od nich očekávají, že rodina je na prvním místě?

|           | Počet dotázaných | V procentech |
|-----------|------------------|--------------|
| Ano       | 9                | 36           |
| Spíše ano | 14               | 56           |
| Spíše ne  | 2                | 8            |
| Ne        | 0                | 0            |
| Celkem    | 25               | 100          |

ai. Myslíte si, že vaše pracovní úsilí je dostatečně společností ohodnoceno?

|           | Počet dotázaných | V procentech |
|-----------|------------------|--------------|
| Ano       | 4                | 16           |
| Spíše ano | 12               | 48           |
| Spíše ne  | 9                | 36           |
| Ne        | 0                | 0            |
| Celkem    | 25               | 100          |



aj. Myslíte si, že je váš plat přímo úměrný vaší pracovní zátěži?

|           | Počet dotázaných | V procentech |
|-----------|------------------|--------------|
| Ano       | 2                | 8            |
| Spíše ano | 13               | 52           |
| Spíše ne  | 8                | 32           |
| Ne        | 2                | 8            |
| Celkem    | 25               | 100          |

ak. Pracujete raději pod vedením ženy nebo muže?

|        | Počet dotázaných | V procentech |
|--------|------------------|--------------|
| Muže   | 5                | 20           |
| Ženy   | 6                | 24           |
| Jedno  | 9                | 36           |
| Celkem | 25               | 100          |

al. Vnímáte vy osobně zřetelně hranici mezi osobním a pracovním životem?

|           | Počet dotázaných | V procentech |
|-----------|------------------|--------------|
| Ano       | 6                | 24           |
| Spíše ano | 5                | 20           |
| Spíše ne  | 12               | 48           |
| Ne        | 2                | 8            |
| Celkem    | 25               | 100          |

## **Struktura rozhovoru**

- a.) Nabízíte v ZUŠ Sedlčany flexibilní formy zaměstnávání (práce na zkrácený úvazek, práce z domova, ...)? Projevují zaměstnanci o tyto formy zájem?
- b.) Jaké benefity nabízíte zaměstnankyním?
- c.) Jak často a jakým způsobem řešíte problémy sladování práce a osobního života?  
Např. individuálně nebo na poradě?
- d.) Mají zaměstnankyně možnost navštěvovat vzdělávací kurzy?
- e.) Zůstáváte v kontaktu se zaměstnankyněmi, které odchází na mateřskou dovolenou?  
Například, že jim zasíláte informační emaily s novinkami ze školy?