

UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA ZDRAVOTNICKÝCH STUDIÍ

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

2025

Barbora Šmídová

Univerzita Pardubice
Fakulta zdravotnických studií

Souvislost mezi pracovním a osobním životem sociálního pracovníka

Barbora Šmídová

2025

Bakalářská práce

Univerzita Pardubice
Fakulta zdravotnických studií
Akademický rok: 2023/2024

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Barbora Šmídová**
Osobní číslo: **Z22065**
Studijní program: **B0988P240002 Zdravotně sociální péče**
Téma práce: **Souvislost mezi pracovním a osobním životem sociálního pracovníka**
Téma práce anglicky: **The interplay between the professional and personal life of a social worker**
Zadávající katedra: **Katedra porodní asistence, perioperační péče a zdravotně sociální péče**

Zásady pro vypracování

1. Studium literatury, sběr informací a popis současného stavu řešené problematiky.
2. Stanovení cílů a metodiky práce.
3. Příprava a realizace průzkumného šetření dle stanovené metodiky.
4. Analýza a interpretace získaných dat.
5. Zhodnocení výsledků práce.

Rozsah pracovní zprávy: **35 stran**
Rozsah grafických prací: **dle doporučení vedoucího**
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

Literatura dle doporučení vedoucího závěrečné práce.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Monika Kopecká**
Katedra porodní asistence, perioperační péče
a zdravotně sociální péče

Datum zadání bakalářské práce: **1. prosince 2023**
Termín odevzdání bakalářské práce: **23. dubna 2025**

doc. RNDr. ThLic. Karel Sládek, Ph.D., MBA v.r.
děkan

L.S.

Mgr. Helena Poláčková v.r.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 7. března 2025

PROHLÁŠENÍ AUTORA

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 18.6.2025

Barbora Šmídová v.r.

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bych ráda poděkovala všem, kteří mě při psaní této bakalářské práce podporovali a provázeli. Mé velké díky patří vedoucí práce paní Mgr. Monice Kopecké za její odborné vedení, cenné rady a trpělivost, se kterou mě provázela celým procesem vzniku práce. Dále děkuji všem aktérům výzkumné části, kteří byli ochotní sdílet své postřehy a zkušenosti, bez kterých by tato práce nemohla vzniknout. V neposlední řadě děkuji své rodině a partnerovi za podporu, pochopení a prostor, který mi při psaní této práce a v průběhu celého studia poskytli.

ANOTACE

Bakalářská práce se zabývá souvislostmi mezi osobním a pracovním životem sociálních pracovníků. Cílem je zjistit, jak tyto dvě roviny života ovlivňují jedna druhou a jaké strategie pracovníci využívají k udržení rovnováhy mezi nimi. Teoretická část vymezuje klíčové pojmy a přibližuje dopady profesní zátěže. Výzkumná část využívá kvalitativní výzkum formou polostrukturovaných rozhovorů a tematické analýzy, které přinášejí vhled do subjektivního prožívání rovnováhy mezi pracovním a osobním životem aktérů rozhovorů.

KLÍČOVÁ SLOVA

sociální práce, rovnováha mezi osobním a pracovním životem, pracovní zátěž, osobní pohoda

TITLE

The interplay between the professional and personal life of a social worker

ANNOTATION

This bachelor's thesis explores the interrelation between the personal and professional lives of social workers. The aim is to identify how these two spheres influence one another and what strategies workers employ to maintain a balance between them. The theoretical part defines key concepts and outlines the impacts of occupational stress. The research part is based on a qualitative approach using semi-structured interviews and thematic analysis, offering insight into the subjective experience of work-life balance among the interview participants.

KEYWORDS

Social work, work-life balance, occupational stress, well-being

OBSAH

Úvod.....	11
1 Cíl práce.....	12
1.1 Cíle teoretické části.....	12
1.2 Cíle praktické části.....	12
2 Teoretická část.....	13
2.1 Charakteristika profese sociálního pracovníka.....	13
2.1.1 Předpoklady pro výkon profese sociálního pracovníka.....	13
2.1.2 Role sociálního pracovníka.....	15
2.1.3 Vztah mezi klientem a pracovníkem.....	16
2.1.4 Etika v sociální práci.....	16
2.2 Osobní a pracovní život.....	18
2.2.1 Pracovní život.....	18
2.2.2 Osobní život.....	20
2.2.3 Work-life balance (rovnováha mezi osobním a pracovním životem).....	20
2.2.4 Osobní pohoda (well-being).....	21
2.3 Dopady profesní zátěže.....	22
2.3.1 Syndrom vyhoření.....	22
2.3.2 Porucha přizpůsobení.....	23
2.3.3 Únava ze soucitu.....	24
2.3.4 Syndrom pomocníka.....	24
2.3.5 Duševní onemocnění.....	25
2.3.6 Poruchy spánku.....	26
2.4 Prevence dopadů profesní zátěže.....	27
2.4.1 Podpora duševního zdraví na pracovišti.....	27
2.4.2 Udržení osobní pohody.....	28
2.4.3 Psychohygienu.....	29

2.5	Průzkumná část	30
2.5.1	Metodika průzkumné části.....	30
2.5.2	Interpretace výsledků.....	33
2.6	Diskuze	46
2.7	Závěr	48
3	Použitá literatura	50
3.1	Primární zdroje	50
3.2	Internetové zdroje	51
3.3	Ostatní zdroje.....	53

SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK

Obrázek 1- tematické schéma (autorka práce, 2025).....	33
Obrázek 2 - přesahy osobního života (autorka práce, 2025)	34
Obrázek 3 - přesahy pracovního života (autorka práce, 2025)	37

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

IFSW	International Federation of Social Workers
IASSW	International Association o Schools of Social Work
WHO	World Health Organization

ÚVOD

V kontextu pomáhajících profesí, mezi něž sociální práce bezesporu patří, nabývá otázka rovnováhy mezi osobním a pracovním životem zásadního významu. Sociální pracovníci se každodenně setkávají s klienty v náročných životních situacích a jejich práce vyžaduje značnou míru empatie, angažovanosti a psychické odolnosti. Emoční náročnost profese a nejednoznačná hranice mezi osobní a pracovní sférou však může vést k pocitům vyčerpání, vnitřního přetížení i oslabení duševní pohody.

Podle Quicka a Hendersona (2016) může chronický pracovní stres vést k celé řadě negativních důsledků, které ohrožují zdraví pracovníků i jejich schopnost dlouhodobě vykonávat pomáhající profesi. Světová zdravotnická organizace (WHO, 2024) ve svých doporučeních rovněž upozorňuje, že právě podpora duševního zdraví na pracovišti a vyvažování pracovních a osobních rolí jsou klíčové prvky udržitelnosti v zaměstnání. Výzkum Sebastineho a Stanleyho (2023) pak potvrzuje, že rovnováha mezi prací a osobním životem pozitivně ovlivňuje pracovní spokojenost, duševní pohodu i kvalitu služeb poskytovaných klientům.

Téma této bakalářské práce, Souvislosti mezi osobním a pracovním životem sociálního pracovníka, si proto klade za cíl porozumět, jak tyto dvě roviny života ovlivňují jedna druhou a jaké strategie pracovníci využívají k jejich vyvažování. Práce se opírá o teoretická východiska a kvalitativní výzkum, jehož prostřednictvím přináší vhled do subjektivně vnímaných přesahů a zkušeností sociálních pracovníků v praxi.

Volba tohoto tématu pro mě nebyla náhodná. Jako studentka oboru zdravotně sociální péče, si čím dál více uvědomuji, že schopnost chránit vlastní hranice a pečovat o sebe není slabostí, ale klíčovou dovedností každého pracovníka. Při studiu i v terénu jsem opakovaně vnímala, jak snadno se pomoc druhým může stát osobní zátěží, pokud chybí opora a prostor k sebereflexi. I proto jsem se rozhodla věnovat se tomuto tématu, které považuji za hluboce lidské a pro výkon profese zcela zásadní.

1 CÍL PRÁCE

Cílem této práce je zjistit a popsat, jak sociální pracovníci subjektivně vnímají souvislosti mezi jejich osobním a pracovním životem, v jakých oblastech subjektivně vnímají, že měl jejich pracovní život přesah do života osobního a naopak.

1.1 Cíle teoretické části

Cílem teoretické části této práce je provedení literární rešerše, která poskytne teoretický rámec pro část praktickou. V teoretické části budou popsány následující pojmy: charakteristika profese sociálního pracovníka, osobnostní předpoklady pro výkon této profese, specifika sociální práce jako pomáhající profese, definice pojmu „pracovní život“, definice pojmu „osobní život“, rovnováha mezi osobním a pracovním životem a osobní pohoda.

1.2 Cíle praktické části

Cílem praktické části je zjistit, v jakých oblastech se pracovní a život sociálních pracovníků subjektivně promítá do života osobního a naopak. Toto bude zjišťováno pomocí polostrukturovaných rozhovorů se sociálními pracovníky a dále zpracováno pomocí tematické analýzy.

Dílčí cíle:

- Zjistit, jak osobní život pracovníků subjektivně ovlivňuje jejich pracovní výkon
- Zjistit, jak pracovní život pracovníků subjektivně ovlivňuje osobní život
- Zjistit, jaké strategie pracovníci využívají k vyvažování osobního a pracovního života

2 TEORETICKÁ ČÁST

2.1 Charakteristika profese sociálního pracovníka

Z definice sociální práce dle IFSW vychází, že sociální práce je specializovaná pomáhající činnost vykonávaná kvalifikovanými sociálními pracovníky, která si klade za cíl zlepšení situace osob ohrožených sociálním vyloučením, pozitivně působit na společnost tak, aby vznikaly rovné podmínky a přispívat k optimálnímu fungování ohrožených osob ve společnosti.

Dle zákona č. 108/2006 Sb. O sociálních službách je výkon profese sociálního pracovníka charakterizován takto: „vykonává sociální šetření, zabezpečuje sociální agendy včetně řešení sociálně právních problémů v zařízeních poskytujících služby sociální péče, sociálně právní poradenství, analytickou, metodickou a koncepční činnost v sociální oblasti, odborné činnosti v zařízeních poskytujících služby sociální prevence, depistážní činnost, poskytování krizové pomoci, sociální poradenství a sociální rehabilitace, zjišťuje potřeby obyvatel obce a kraje a koordinuje poskytování sociálních služeb.“

Mezi cíle sociální práce dle Zastrowa (in Matoušek, 2013) patří například podpora klienta v řešení problému vlastními silami, umění přizpůsobit se nárokům a rozvoji osobnosti klienta. Cílem sociální práce je dále pomoc při zprostředkování služeb, které mohou být klientovi nápomocny při zajišťování zdrojů, vyhledávání příležitostí, či dalších služeb. V neposlední řadě Zastrow jako cíl sociální práce uvádí podporu sociální politiky státu.

Matoušek dále dodává: „Sociální pracovníci pomáhají jednotlivcům, rodinám, skupinám i komunitám dosáhnout způsobilosti k sociálnímu uplatnění nebo ji získat zpět. Kromě toho pomáhají vytvářet pro jejich uplatnění příznivé společenské podmínky. U klientů, kteří se již společensky uplatnit nemohou, podporuje sociální práce co nejdůstojnější způsob života.“

Klíčovými pojmy v uvedených definicích jsou pomoc a podpora. Sociální pracovníci jsou podobně jako např. lékaři, nebo sestry pomáhající profesí, která je především založená na mezilidském vztahu, v tomto případě vztahu pracovníka a klienta. (Kopřiva, 2013)

Při výkonu práce užívá sociální pracovník nejen poznatky nabyté studiem, ale také svoji osobnost, jelikož do interakce s klientem vstupuje s celým svým JÁ. (Mátel, 2019)

2.1.1 Předpoklady pro výkon profese sociálního pracovníka

Výkon profese sociálního pracovníka je samozřejmě podmíněn odbornými předpoklady pro výkon této profese, tedy kvalifikací sociálního pracovníka, protože, jak již bylo uvedeno, sociální práce je specializovaná činnost vykonávaná kvalifikovanými odborníky. Zároveň je

třeba, aby byl sociální pracovník vybaven také určitými osobnostními dovednostmi, které mu napomohou navázat vztah s klientem. V následujících podkapitolách budou tato témata podrobněji rozebrána.

2.1.1.1 Odborné předpoklady pro výkon profese sociálního pracovníka

Zákon č. 108/2006 Sb. O sociálních službách uvádí jako předpoklady pro výkon profese SP následující: „plná svéprávnost, bezúhonnost, zdravotní způsobilost a odborná způsobilost“. Odpornou způsobilostí je myšleno: „vyšší odborné vzdělání získané absolvováním vzdělávacího programu akreditovaného podle zvláštního právního předpisu) v oborech vzdělání zaměřených na sociální práci a sociální pedagogiku, sociální pedagogiku, sociální a humanitární práci, sociální práci, sociálně právní činnost, charitní a sociální činnost,“, nebo „vysokoškolské vzdělání získané studiem v bakalářském, magisterském nebo doktorském studijním programu zaměřeném na sociální práci, sociální politiku, sociální pedagogiku, sociální péči, sociální patologii, právo nebo speciální pedagogiku, akreditovaném podle zvláštního právního předpisu“. (Zákon č. 108/2006 Sb., par. 109–111)

2.1.1.2 Osobnostní předpoklady pro výkon profese sociálního pracovníka

Specifikem pomáhajících profesí je potřeba navázání vztahu mezi pracovníkem a klientem. Pro vytvoření vztahu mezi pracovníkem a klientem je užitečné být vybavený určitými osobnostními vlastnostmi.

Mezi tyto vlastnosti dle Mátela patří emocionální stabilita, pružnost, objektivnost a kritičnost myšlení, rozhodnost, iniciativa, motivace a pozitivní vztah k vykonávané profesi, schopnost překonávat překážky, empatie, schopnost sebepoznání a sebereflexe.

Púnová uvádí, že klíčovými osobnostními vlastnostmi pro výkon sociální práce jsou osobnostní vlastnosti definované v typologii velké pětky, kterými jsou otevřenost vůči nové zkušenosti, extroverze, citová stabilita, svědomitost a přívětivost. K typologii velké pětky navíc dodává mezi klíčové vlastnosti také odolnost.

Matoušek ve své publikaci *Metody a řízení sociální práce* uvádí jako klíčové vlastnosti zdatnost a inteligenci, která zahrnuje schopnost osobnosti (v tomto případě sociálního pracovníka) vnímat své tělo a respektovat ho ve smyslu fyzické zdatnosti a pečovat o něj správnou výživou i tělesným cvičením, protože profese klade velké nároky i na fyzickou stránku. Inteligence v tomto smyslu předpokládá touhu po rozšiřování znalostí v oblasti praktických technik a osvojování nových teorií. Dále mezi klíčovými vlastnostmi uvádí přitažlivost, která se však nevztahuje pouze k fyzickému vzhledu, ale zahrnuje např. názorovou podobnost pracovníka

s klientem, věkovou blízkost, způsob jednání pracovníka s klientem, nebo osobní zkušenost pracovníka s obtížnou situací, kterou klient aktuálně prochází. Další vlastností sociálního pracovníka je důvěryhodnost. Mezi dílčí složky důvěryhodnosti můžeme řadit diskrétnost – informace se nedostanou k nikomu jinému, spolehlivost – klient může věřit pracovníkovi, využívání moci – klient ví, že když se pracovníkovi svěří, pracovník se mu bude věnovat. Důležitou složkou důvěryhodnosti je také porozumění – klient ví, že se ho pracovník bude snažit pochopit. Důvěryhodnost pracovníka ovlivňuje fyzický vzhled, pověst, ale i role. Jako další zařadil Matoušek komunikační dovednosti, které jsou pro sociálního pracovníka nedílnou součástí práce, jelikož napomáhají pracovníkům navázat vztah s klientem a jsou základním zdrojem informací o klientovi a jeho situaci. Mezi užitečné komunikační dovednosti sociálních pracovníků můžeme zařadit např. i „pouhou“ fyzickou přítomnost pracovníka, která už sama o sobě může klientovi pomoci. Další užitečnou dovedností v oblasti komunikace je umění naslouchat, které se skládá ze schopnosti naslouchat a porozumět klientovým verbálním sdělením, dále schopnosti pozorování a čtení klientových neverbálních projevů a pozorování veškerých projevů klienta i mimo poradenské rozhovory. Samostatným odvětvím komunikačních dovedností je pak schopnost empatie, která je do značné míry závislá na emoční inteligenci jedince. Obecně můžeme jako empatii označit schopnost jedince vcítit se do jiné osoby, jejích pocitů a jednání. Kromě emoční inteligence je empatie rovněž propojená s již zmiňovaným nasloucháním. Vyvíjí se již v dětství, ale i v dospělosti ji lze trénovat. Podle Hartla a Hartlové (in Matoušek) je empatie spolu s vřelostí a opravdovostí jednou z nejdůležitějších podmínek pro úspěšnou práci s klientem.

2.1.2 Role sociálního pracovníka

Sociální pracovník musí při výkonu své profese zastávat mnoho rolí. Ve vztahu ke klientovi může vystupovat v roli podporovatele, což zahrnuje podporu klienta při zvládnání jeho náročné situace, ale i podporu změny např. klientových postojů. Sociální práce zahrnuje i sociální poradenství, ať už základní, či odborné, sociální pracovník musí být tedy schopen zaujmout i roli poradce. Při vykonávání sociální práce se pracovník může dostat také do role pečovatele, a to v případě, že napomáhá klientovi při vyřizování jeho osobních záležitostí, které by klient bez podpory nebyl schopen zvládnout. Sociální pracovník se může dostat i do role mediátora, či negociátora, jestliže jeho klient ve své obtížné situaci řeší nějaký spor. Ve vztahu ke klientovi může sociální pracovník vystupovat rovněž jako facilitátor, zejména pokud se jedná o práci se skupinou. Sociální pracovník může, při snaze pomoci klientovi zvládnout jeho těžkou situaci, působit rovněž v roli terapeuta. V určitých situacích se sociální pracovník staví také do role

vzdělavatele, např. když napomáhá klientovi při nábviku sociálních dovedností, s tímto souvisí také role manažera změn, kdy sociální pracovník napomáhá klientovi v pokroku. V souvislosti s výkonem profese zastává sociální pracovník také roli manažera, zejména co se týká administrativy. Při práci s komunitou, ale i v jiných odvětvích sociální práce se může sociální pracovník dostat také do role analytika či evaluátora. Aby byla sociální práce poskytována komplexně, musí být sociální pracovník schopen zastat také roli koordinátora a sjednocovatele. Velmi často se může sociální pracovník dostat také do role zprostředkovatele, např. v situaci, kdy je klienta třeba nakontaktovat na sociální služby v místě bydliště. Jistým způsobem se sociální pracovník dostává rovněž do role advokáta, neboť zastupuje zájmy klienta či skupiny. (Mátel, 2019)

2.1.3 Vztah mezi klientem a pracovníkem

Základem pro sociální práci je vztah mezi klientem a pracovníkem. Sociální práce samozřejmě není jedinou profesí, která vyžaduje mezilidský vztah, ovšem na rozdíl od např. advokáta si sociální pracovník nevystačí s „pouhou“ slušností. Setkává se totiž s klienty, kteří často řeší vlastní obtížné životní situace a potřebují tudíž víc než jen slušnost, potřebují někoho, kdo jim bude naslouchat a nebude je soudit. Potřebují někoho, kdo je přijme takové, jací jsou. Potřebují cítit, že tu pro ně někdo je, někdo, komu nejsou na obtíž. Potřebují někoho, kdo jim v řešení jejich situace pomůže, avšak nevyřeší ji za ně, potřebují se na řešení podílet. Klienti v obtížných situacích často hledají náznaky pocitu bezpečí, důvěry a přijetí, které nemusí být verbálně vyjádřeny, stačí, když klient vycítí takovou atmosféru. Bez tohoto se nejedná o pomáhání, nýbrž o pouhé vykonávání pravomocí. (Kopřiva, 2013)

Jak bylo již výše uvedeno, sociální pracovník vstupuje do interakce s celou svojí osobností, je tedy na místě, aby byl odpovědný nejen vůči klientům, ale také vůči sobě samému.

V této profesi je důležité, aby si pracovník nastavil a udržel hranice. Bez nich se totiž může snadno dostat do problému nazývaného splývání. Jedná se o stav, kdy pracovník překročil hranice svého JÁ a začal vnímat problémy klienta jako své vlastní. Mohou se objevit tendence přebírání kontroly nad klientem, nebo naopak tendence se pro klienta obětovat na úkor vlastního JÁ. (Kopřiva, 2013)

2.1.4 Etika v sociální práci

Etika a její principy jsou dle Mátela neoddělitelnou součástí sociální práce, což dokazuje i to, že některé etické principy se překrývají s teoretickými přístupy sociální práce. Z hlediska etiky je třeba, aby byly teoretické znalosti i praktické činnosti v souladu s mravním myšlením

sociálního pracovníka a jeho jednáním v rámci výkonu profese, a to i v případě vztahů s klienty navázaných při výkonu profese. (Mátel, 2019)

V pomáhajících profesích platí, že specifické mravní hodnoty určuje etický kodex neboli éthos daného povolání. Každý sociální pracovník by měl znát etický kodex sociálních pracovníků a řídit se jím. Vztah sociálního pracovníka s klientem, který je pro výkon profese potřebný, je do jisté míry ovlivněn osobními hodnotami pracovníka, hodnotami profese a hodnotami společnosti, ale také hodnotovým nastavením klienta. (Kutnohorská, Cichá, Goldmann, 2012)

Etický kodex sociálních pracovníků dle IFSW/IASSW přijatý v roce 2018 vymezuje devět zásadních etických principů sociální práce. Prvním principem je uznání přirozené lidské důstojnosti, dle tohoto principu by sociální pracovníci měli respektovat vrozenou důstojnost a hodnotu všech lidí bez rozdílu a tomu by měly odpovídat postoje, vyjadřování a chování pracovníků. Jako další princip uvádí již zmíněný dokument podporu lidských práv, jinými slovy podporu klienta při hájení a prosazování jeho základních neodejmutelných práv. Třetím principem je podpora sociální spravedlnosti, která zahrnuje zpochybňování diskriminace a institucionálního útlaku, respekt k rozmanitosti, přístup ke spravedlivým zdrojům, zpochybňování nespravedlivých politik a praktik a budování solidarity. Jako další princip uvádí etický kodex podporu práva na sebeurčení, která vychází z respektu k volbám a rozhodnutím klienta. Pátý etický princip představuje podpora práva na spoluúčast klienta, dle tohoto principu sociální pracovníci podporují sebeúctu a schopnosti klientů, čímž se snaží podpořit klienta v zapojení se v hledání řešení jeho situace. Dalším etickým principem z kodexu IFSW/IASSW je respekt k důvěrnosti a soukromí, což znamená, že pracovníci jednají v souladu s právem lidí na důvěrnost a soukromí, jestliže neexistuje riziko poškození jiných osob, nebo to nevyklučuje některý z právních předpisů. V tomto etickém kodexu je dále zakotven princip zacházení s lidmi jako s celostními osobami, jinými slovy holistický přístup. Osmým principem je princip etického využívání technologií a sociálních médií, podle tohoto principu by si každý pracovník měl být vědom hrozeb, které digitální technologie představují pro dodržování některých etických principů, zejména principu důvěrnosti a soukromí. Posledním, ale neméně důležitým principem je profesionální integrita, tento princip zahrnuje odpovědnost jednotlivých organizací k vytvoření vlastního etického kodexu, který bude v souladu s tímto nadnárodním kodexem. Dále tento bod zahrnuje povinnost pracovníků se dále vzdělávat a rozvíjet, pracovníci by také měli udržovat hranice a pečovat sami o sebe. V tomto bodě kodexu je také zmíněný humanitární sektor sociální práce. (Mátel, 2018)

V České republice se za národní etický kodex sociálních pracovníků považuje etický kodex vytvořený společností sociálních pracovníků ČR. Tento kodex uvádí, že při respektování lidských práv vychází sociální pracovníci ze závazných legislativních dokumentů, jako je Všeobecná deklarace lidských práv, Ústava, Listina základních lidských práv a svobod, Charta lidských práv Spojených národů a dalších zákonů odvíjejících se od těchto dokumentů. Stejně jako Etický kodex dle IFSW/IASSW, uvádí kodex sociálních pracovníků v ČR respekt vůči osobě klienta bez ohledu na jeho rasu věk, pohlaví apod. Dále uvádí, že sociální pracovník podporuje své klienty v seberealizaci, avšak pouze v takové míře, aby nedošlo k dotčení práv jiných osob. V úvodní části etického kodexu sociálních pracovníků ČR je také uvedeno, že sociální pracovník by měl vždy upřednostňovat profesionální odpovědnost před soukromými zájmy. Dále lze v tomto kodexu nalézt pravidla etického chování ke klientům, ke kolegům, ve vztahu k zaměstnavateli, ve vztahu k povolání a ve vztahu ke společnosti. (Etický kodex SSP ČR, 2022)

2.2 Osobní a pracovní život

V této kapitole je třeba vymezit pojmy osobní a pracovní život tak, aby poskytly dostatečný teoretický rámec pro možné zkoumání jejich souvislostí. V následujících podkapitolách budou tedy tyto pojmy podrobněji popsány.

2.2.1 Pracovní život

Pod pojem pracovní život si lze vybavit vše, co se odehrává v práci. Do této kategorie lze zařadit několik aspektů, které ovlivňují pracovní spokojenost. Mezi tyto aspekty patří např. sociální klima na pracovišti (vztahy s kolegy a nadřízenými) a pracovní podmínky. Dále pracovní spokojenost ovlivňuje také náplň práce jedince, možnost rozvoje osobnosti, organizace a způsob jejího vedení, finanční ohodnocení odvedené práce, pracovní doba a jistota zaměstnání. (Kociánová, 2010)

Ze statistik Světové zdravotnické organizace vyplývá, že 60% světové populace je zaměstnáno. Všichni pracující mají právo na bezpečné a zdravé pracovní prostředí. Nevhodné pracovní prostředí (takové, ve kterém se vyskytuje diskriminace, nadměrná pracovní zátěž, či nízká kontrola nad prací nebo nejistota zaměstnání) představuje riziko pro duševní zdraví pracujících osob. Důstojné podmínky naopak prospívají duševnímu zdraví tím, že poskytují pocit sebedůvěry, smyslu a úspěchu, příležitost k pozitivním vztahům a začlenění do komunity, obživu a v neposlední řadě strukturovaný denní režim. (World Health Organisation, 2024)

Pracovní podmínky jsou do určité míry stanovené zákoníkem práce (zákon č. 262/2006 Sb.). Tento zákon upravuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci a stanovuje práva a povinnosti jak zaměstnanců, tak zaměstnavatelů. Zákoník práce garantuje ochranu zaměstnanců (bezpečné podmínky pro výkon práce, rovný přístup k zaměstnancům bez diskriminace, spravedlivé odměňování zaměstnance), ale i zaměstnavatelů (garantuje řádný výkon práce zaměstnancem, což je oprávněným zájmem zaměstnavatele). V tomto zákoně je rovněž stanovena minimální mzda a celkově právo zaměstnance na odměnu za práci. Pracovní doba je rovněž upravena tímto zákonem (bezpečnostní přestávky, pracovní doba a doba odpočinku). Dále je v zákoníku práce zakotvena oblast odborného rozvoje zaměstnanců. Velká část pracovních podmínek je však v režii zaměstnavatele (např. vybavení kanceláří, možnost pružné pracovní doby, možnost práce z domova, umožnění dalšího seberozvoje a vzdělávání nad rámec stanovený zákonem, benefity jako „sick days“ apod.). Vyšší pracovní spokojenost vykazují zaměstnanci, jejichž organizace projevuje zájem o zlepšení pracovních podmínek pro zaměstnance. (zákon č. 262/2006 Sb.; Kociánová, 2010)

Sociální klima na pracovišti je utvářeno vztahy mezi spolupracovníky, do značné míry je tedy emocionálně zabarveno, proto je někdy nazýváno též psychologické klima. To, jaké vztahy mají spolupracovníci mezi sebou pak ovlivňuje i práci, kterou odvádějí, konkrétně průběh a výsledky pracovní činnosti. Ideální sociální klima na pracovišti by tedy mělo být nekonfliktní a mezi vedoucími a podřízenými pracovníky by měl panovat partnerský vztah. (Kociánová,2010)

S pojmem pracovní život souvisí také pojem pracovní stres, tedy stres způsobený nepřiměřenými pracovními nároky. Tyto pracovní nároky lze rozdělit do čtyř kategorií:

- Úkolové požadavky: Tato kategorie zahrnuje druh profese, kariérní tlak, pracovní zátěž a jistotu, potažmo nejistotu zaměstnání.
- Role: Zdrojem pracovního stresu může být nejasnost role, či konflikt rolí.
- Fyzické podmínky: V této kategorii jsou zahrnuty podmínky jako například osvětlení, teplota na pracovišti, nebo uspořádání pracoviště.
- Intrapersonální požadavky: Zahrnují osobnostní konflikty, styl vedení organizace a tlak skupiny.

(Quick a Henderson,2016)

2.2.2 Osobní život

Definovat osobní život je poněkud složitější, dříve se užíval spíše pojem rodinný život, který však nezohledňoval celý mimopracovní život jedince a byl zaměřený pouze na život v rámci rodiny. Přestože dnes již existují širší teorie, které sledují více oblastí osobního života (např. Byrne zahrnuje oblast rodiny, přátel, zdraví a duševního života), stále je nejčastěji osobní život spojován s péčí o rodinu a domácnost, ať už v manželství, nesezdaném partnerství, či jiných formách soužití. (Klímová Chaloupková in: Vlachová, 2013)

Rodina a přátelé bývají to první, co si člověk vybaví, když se řekne osobní život. Obecně vztahy s jinými lidmi hrají v osobním životě jistě důležitou roli, avšak nejsou jedinými determinanty osobního života. Osobní život je ovlivňován mnohem širším souborem determinantů, mezi které patří například proměnlivost rolí, které člověk v životě má, obecně kultura, ve které člověk žije, způsob, jakým se člověk účastní politického dění ve společnosti, materiální kultura společnosti, ve které člověk žije. (May, Nordqvist, 2019)

Obecně se však má za to, že osobní život zahrnuje vše, co se odehrává mimo pracovní život, tedy osobní vztahy, životní styl jedince a způsob trávení volného času.

2.2.3 Work-life balance (rovnováha mezi osobním a pracovním životem)

Koncept work-life balance označuje míru, do jaké je jedinec efektivně schopen zvládat sladit svůj osobní život se svými pracovními povinnostmi. (Bian a Mohd Sukor, 2024)

Jedná se o schopnost oddělovat pracovní život od života osobního, díky čemuž jedinec podává lepší výkony v osobním i v pracovním životě. Pokud je rovnováha mezi pracovním a osobním životem správně nastavená a udržovaná, lze pozorovat pozitivní důsledky na pracovní spokojenost a psychosociální pohodu jedince, což vede k vyšší pracovní angažovanosti, snížení stresu a zlepšení celkového zdraví jedince, tudíž ke zmenšení absence v práci. (Sebastine, Stanley, 2023)

Celá teorie rovnováhy mezi osobním a pracovním životem vychází z předpokladu, že každá z rolí, které jedinec zastává v osobním a pracovním životě klade určité nároky, zejména nároky časové a energetické. Pokud se role, které jedinec zastává, vzájemně nevylučují, vzniká již zmíněná rovnováha. Problém ale může nastat, pokud se tyto role dostanou do vzájemného konfliktu. V tomto případě lze rozlišit dva typy konfliktu. Prvním je konflikt mezi prací a rodinou, který se týká dopadu pracovních podmínek na rodinný život, tzn. Nakoľik se musí osobní život přizpůsobovat životu pracovnímu. Druhým typem je konflikt mezi rodinou a prací, který se týká dopadů osobního života na výkon profese jedince, tzn. jak moc ovlivňuje rodinný

život pracovní výkony. Dále dle povahy konfliktu mezi rolemi lze rozlišit časový konflikt (tzv. time-based conflict), který je způsobený protichůdnými časovými nároky rolí, nebo konflikt spojený s časovým zatížením (tzv. strain-based conflict), který je spojený s vyčerpáním způsobeným nároky jedné z rolí, pracovním stresem, nebo pocitem nejistoty práce. (Klímová Chaloupková in: Vlachová, 2013)

Způsobů, kterými lze docílit rovnováhy mezi osobním a pracovním životem je mnoho. Roli hraje pracovní doba, k docílení rovnováhy přispívá, pokud zaměstnavatel umožňuje mít flexibilní pracovní dobu, případně práci na dálku. Další klíčovou oblastí je podpora ze strany partnera, která umožňuje rozdělení rodinných povinností a snižuje riziko vzniku konfliktu mezi osobním a pracovním životem. K dosažení rovnováhy mezi osobním a pracovním životem přispívá rovněž sociální opora a udržování společenských vazeb (ať už formálních, či neformálních). Důležitou roli hraje také péče o vlastní osobu a udržování životní pohody. Mezi klíčové strategie pro dosažení rovnováhy mezi pracovním a osobním životem lze tedy jednoznačně zařadit organizaci času, podporu ze strany okolí a udržení fyzického i psychického zdraví. (Honda, Ono, Nishida a Honda, 2025)

2.2.4 Osobní pohoda (well-being)

Wellbeing, neboli duševní pohoda, je odborně chápán jako pozitivní subjektivní hodnocení vlastního života. Zahrnuje prvky jako pozitivní emoční prožívání, angažovanost, pocit smysluplnosti a celková životní spokojenost. Jedná se o mnohovrstevnatý konstrukt. (Quick a Henderson, 2016)

V historii bylo vytvořeno mnoho teorií, které byly využívány při zkoumání osobní pohody, avšak zejména dvě získaly významnou pozici. První je subjektivní pohoda, která zahrnuje vysokou míru subjektivně vnímaných pozitivních emocí, a naopak nízkou míru subjektivně vnímaných negativních emocí, životní spokojenost je pak výsledkem kognitivního hodnocení života jako celku. Psychologická pohoda je výsledkem dosahování pozitivních cílů jedince, kterými jsou např. „autonomie, osobní růst, zvládnání prostředí, v němž jedinec žije, a smysl a cíl života.“ Tyto dvě teorie spolu navzájem souvisí, ale jedná se o dva odlišné konstrukty. (Blatný, 2020)

Životní spokojenost je kognitivním aspektem osobní pohody, jedná se o individuální hodnocení života jedince na základě individuálních faktorů. Jedinec v tomto případě hodnotí, do jaké míry se jeho osobní život podobá jeho individuální představě ideálního života. Dalším aspektem

osobní pohody je štěstí, které odráží převládající míru prožívaných pozitivních emocí nad negativními emocemi. (Pirvač,2022)

Osobní pohoda může být ovlivněna zejména dvěma typy faktorů – sociodemografickými faktory a osobnostními rysy jedince. Mezi sociodemografické faktory ovlivňující osobní pohodu lze zařadit věk, pohlaví, vzdělání, příjem a zaměstnání. Ze studií, které shrnuje Blatný ve své knize z roku 2020, bylo prokázáno, že vyšší míru osobní pohody pocítují jedinci v mládí a poté ve starším věku, naopak ve středním věku bývá míra pocítované osobní pohody nižší. Některé studie poukázaly na to, že ženy vnímají vyšší míru osobní pohody, v jiných nebyl zaznamenán rozdíl v míře osobní pohody mezi pohlavími. Co se týká zaměstnání, některé studie prokázaly, že osoby samostatně výdělečně činné vykazují vyšší míru osobní pohody než osoby, které jsou zaměstnanci. Dále bylo prokázáno, že zaměstnanci pracující na plný úvazek pocítují vyšší míru osobní pohody než osoby pracující na částečný úvazek, a že nezaměstnanost naopak snižuje míru osobní pohody. Dále bylo zjištěno, že vyšší osobní pohodu vykazují osoby žijící v páru oproti osobám žijícím samostatně a že pomoc druhým zvyšuje míru osobní pohody. Mezi osobnostní rysy, které mají pozitivní vliv na osobní pohodu pak lze zařadit extraverci, optimismus, uvolněnost, vysoké sebevědomí, svědomitost a přívětivost. (Blatný, 2020)

2.3 Dopady profesní zátěže

Jak již bylo zmíněno, v ideálním případě dosáhne jedinec rovnováhy mezi pracovním a osobním životem. Nyní je však třeba popsat, co se děje, když rovnováhy není dosaženo.

2.3.1 Syndrom vyhoření

Dle světové zdravotnické organizace není syndrom vyhoření klasifikován jako nemoc, nýbrž jako pracovní fenomén. V mezinárodní klasifikaci nemocí MKN-11 je definován následovně: „Syndrom vyhoření je syndrom koncipovaný jako výsledek chronického stresu na pracovišti, který nebyl úspěšně zvládnut. Vyznačuje se třemi dimenzemi: pocity vyčerpání nebo nedostatku energie; zvýšeným mentálním odstupem od práce, nebo pocity negativismu či cynismu ve vztahu k práci; sníženou pracovní výkonností.“ (World Health Organisation, 2019)

Syndrom vyhoření se rozvíjí pomalu. Mezi faktory, které mohou vést k syndromu vyhoření, patří např. dlouhodobý stres, časová tíseň, emoční napětí, soupeřivost na pracovišti, neexistující plán osobního růstu zaměstnanců, nemožnost poradit se se zkušenějším kolegou, nebo využití supervize. (Janíková, Bužková, 2017)

Syndrom vyhoření je měsíce až roky trvající proces, ve kterém lze rozlišit několik fází. Například dle Edelwiche a Brodskyho probíhá syndrom vyhoření v těchto fázích:

- Nadšení: V této fázi se nachází začínající pracovník, který oplývá elánem, dobrovolně pracuje přesčas, práce ho naplňuje, nevěnuje čas svým volnočasovým aktivitám
- Stagnace: Pokles počátečního nadšení, pracovník se v profesi již aklimatizoval a realisticky vnímá, že má určitá omezení, a ne všechny úkoly jsou naplnitelné. Zároveň si začíná uvědomovat své vlastní potřeby a koníčky a brát je v potaz.
- Frustrace: Pracovník hledá smysl vlastní práce, ptá se na otázku efektivity z důvodu opakovaného selhání při práci s náročnějšími klienty, technickými a byrokratickými potížemi. V této fázi se někdy vyskytují spory s nadřízenými, nebo některé fyzické či psychické obtíže.
- Apatie: Po delší dobu trvající frustraci přichází stádium apatie. V tomto stádiu je pracovníkem práce vnímána pouze jako zdroj obživy. Pracovník v práci vykonává pouze to, co je nezbytné, odmítá cokoliv navíc. V této fázi se často pracovník cítí obtěžován klienty.
- Vyhoření: Období emocionálního vyčerpání, depersonalizace, pocitu ztráty smyslu.

(Švamberg Šauerová, 2018)

2.3.2 Porucha přizpůsobení

Porucha přizpůsobení je jinými slovy nepřizpůsobivá reakce na psychosociální stresor, či stresory, kterými mimo jiné mohou být neshody v domácím či pracovním prostředí, socioekonomické problémy, nebo například rozvod. Porucha se projevuje přetrvávající a nepřiměřeně intenzivní psychickou reakcí, která se může manifestovat jako nadměrné úzkostné zaměření na stresor či jeho následky, opakující se rušivé myšlenky nebo obavy, a neschopnost efektivně zvládat danou zátěžovou situaci. Tato dysfunkční adaptace pak významně zasahuje do každodenního fungování jednotlivce v osobní, rodinné, sociální, studijní či pracovní rovině. (Mezinárodní klasifikace nemocí, World Health Organisation, 2025)

Porucha přizpůsobení se klinicky projevuje jako subjektivní psychická nepohoda s různými poruchami emoční regulace, které se objevují v návaznosti na stresující životní události. Výskyt této poruchy u jedince závisí na jeho individuální schopnosti vyrovnat se s náročnými životními situacemi. Diagnostika poruchy přizpůsobení je poněkud složitější, jelikož je třeba ji přesně odlišit od běžného zármutku a normálních stresových reakcí, depresivních epizod, generalizované úzkostné poruchy a posttraumatické stresové poruchy. Při léčbě poruchy

přizpůsobení je vhodné využít takové psychoterapeutické přístupy, které jsou zaměřeny zejména na terapeutický vztah, edukaci a práci se stigmatizací. Psychoterapii lze doplnit farmakoterapií, zejména pokud pacient vykazuje úzkostné a depresivní symptomy. (Látalová, Kamarádová, Jelenová, Ocisková a Pavlov Praško, 2015)

2.3.3 Únava ze soucitu

Únava ze soucitu zjednodušeně znamená vymizení tendence podporovat, pomáhat, nebo jinak poskytovat úlevu. Pracovník trpící únavou ze soucitu není schopen empatického rozhovoru se svými klienty, naopak má tendenci jejich obtížnou situaci zlehčovat. Únava ze soucitu může vznikat přílišnou angažovaností pracovníka, a naopak nedostatečným nastavením si osobních hranic. Pracovník je ochotný vytvářet pro své klienty mimořádné scénáře (například jim posílat pozdravy z dovolené, poskytnout jim soukromé telefonní číslo a podobně), tyto mimořádné scénáře mohou být někdy odůvodněné, jedná se však o nedostatek profesionality a vymezení se pracovníka. Stres, který může být označen jako stres ze soucitu, pramení z toho, že pracovník nemá vždy vhodné prostředky pro poskytnutí adekvátní pomoci klientovi. K počátkům pocíťování stresu, nadměrné pracovní zátěže, nebo únavy může vést to, že se pracovník dostane do vztahových pastí, je přehnaně identifikovaný, nebo je nucen čelit odporu. (Rohwetter, 2022)

Únava ze soucitu se projevuje jak fyzickými příznaky, kterými jsou například únava, bolesti hlavy, či nespavost, dále příznaky psychologické, kterými mohou být vyčerpání, ztráta empatie či cynismus a v neposlední řadě příznaky behaviorální a duchovní, do kterých lze zahrnout izolaci, vyhýbání se pacientům, ztrátu smyslu a apatii. Mezi rizikové faktory únavy ze soucitu lze zařadit nízký věk, menší profesní zkušenosti, vysokou emoční angažovanost pracovníka, častý kontakt trpícími klienty, nedostatečnou podporu na pracovišti a rozostření profesních hranic. (Sinclair, Raffin-Bouchal, Venturato, Mijovic-Kondejewski, a Smith-MacDonald, 2017)

2.3.4 Syndrom pomocníka

Syndrom pomocníka je psychologický jev vyskytující se u pracovníků pomáhajících profesí, kteří mají tendenci pomáhat druhým, často na úkor vlastní duševní pohody a zdraví. Pracovníci pomáhajících profesí se často cítí hodnotní pouze tehdy, když někomu pomáhají, bez této role se setkávají s pocíť bezcennosti, či úzkosti. Hlavním východiskem tohoto syndromu u pomáhajících profesí je předpoklad, že pomáhající profese přitahují osoby s vysokou mírou empatie, ale zároveň zakořeněnou potřebou být potřebný. Tento syndrom se projevuje nadměrným nasazením pracovníka pro druhé, zanedbáváním své osoby a svých vlastních

potřeb, z toho pramenícím vyčerpáním, podrážděností, psychosomatickými obtížemi a v extrémních případech i vyhořením. Klíčové pro rozpoznání tohoto syndromu je sebepoznání. (Maté, 2021)

2.3.5 Duševní onemocnění

Vysoké pracovní nároky, nízká sociální podpora na pracovišti, nízká míra kontroly, atypická pracovní doba, konflikty a šikana na pracovišti, stres spojený s prací, nerovnováha mezi úsilím a odměnou. Se všemi těmito jevy se pracovník může v zaměstnání setkat. Zároveň jsou tyto jevy rizikovými faktory pro rozvoj duševního onemocnění. U všech uvedených faktorů byl prokázán alespoň středně silný vztah k riziku vzniku duševních onemocnění. Nejčastěji se v této souvislosti vyskytují nejen zvýšená psychická nepohoda, ale především příznaky spadající do spektra neurotických, úzkostných a afektivních poruch. (Ptáček, Vňuková a Raboch, 2017)

2.3.5.1 Neurotické poruchy

Neurotické neboli disociativní poruchy představují skupinu stavů charakteristickou mimovolným narušením běžného propojení různých psychických funkcí (například vnímání identity, smyslových vjemů, emočního prožívání, paměti, myšlenkových procesů, volní kontroly chování, či dokonce pohybů). Disociativní poruchy se mohou projevovat částečnou, či úplnou poruchou integrace, přičemž intenzita dezintegrace může v průběhu dne kolísat. Disociativní symptomy dosahují takové intenzity, že významně ovlivňují každodenní fungování jedince, zejména jeho osobní život, rodinné vztahy, sociální interakce, vzdělávání nebo pracovní výkon. (Mezinárodní klasifikace nemocí, World Health organisation, 2025)

2.3.5.2 Úzkostné poruchy

Typickým znakem úzkostných poruch je převažující přítomnost úzkostné symptomatiky vyskytující se ve formě záchvatů či trvale. Úzkost sama o sobě není patologická, jedná se o běžnou emocionální a tělesnou reakci, kterou prožívá každý. Za patologickou je úzkost považována tehdy, je-li nepřiměřeně intenzivní, příliš častá, dlouhodobá a neodpovídající závažnosti situace, která ji vyvolala. Osoby trpící úzkostnými poruchami zpravidla nevnímají psychický původ potíží a odbornou pomoc vyhledávají na základě tělesných symptomů (nevolnost, svírání na hrudi, brnění končetin, návaly horka, nadměrné pocení a další). Mezi nejčastější úzkostné poruchy lze zařadit sociální fobii, panickou poruchu, generalizovanou úzkostnou poruchu, smíšenou úzkostně depresivní poruchu, specifické fobie a posttraumatickou stresovou poruchu. (Tašková, 2022)

2.3.5.3 afektivní poruchy

Afektivní poruchy neboli poruchy nálady jsou skupinou duševních onemocnění zahrnující depresivní a bipolární poruchy. Vyznačují se depresivními, manickými, smíšenými či hypomanickými epizodami, přičemž tyto epizody nejsou samostatně diagnostikovatelné. (Mezinárodní klasifikace nemocí, World Health Organisation, 2025)

Depresivní porucha je charakterizována dlouhodobě přetrvávajícím smutkem, ztrátou zájmu a potěšení z běžných aktivit. Mezi další příznaky lze zařadit zhoršenou koncentraci, nízké sebevědomí, pocity viny, poruchy spánku, únavu, nechutenství a suicidiální myšlenky. Od pouhých výkyvů nálad se liší zejména délkou trvání a dopadem na každodenní fungování jedince (včetně práce, studia, či vztahů). Deprese může postihnout kohokoliv, častěji však depresí trpí ženy. (World Health Organisation, 2023)

Bipolární porucha je duševní onemocnění charakteristické střídáním manické nebo hypomanické a depresivní epizody. Manická epizoda se vyznačuje velice povznesenou náladou, nadměrnou energií, euforií, přehnaným sebevědomím, zrychleným myšlením (skákání z myšlenky na myšlenku) a sníženou potřebou spánku. Během manické epizody může nemocný vykazovat známky rizikového chování, nebo trpět bludy. Hypomanická epizoda je mírnější formou manické epizody, která většinou nevede k výraznějšímu narušení fungování jedince. Během depresivní epizody se vyskytují příznaky jako únava, poruchy spánku, změny chuti k jídlu, pocity beznaděje a viny, nebo myšlenky na smrt. Příčina bipolární poruchy není zcela známá, mezi spouštěče lze zařadit stres, trauma, násilí, užívání alkoholu a drog. Zaměstnání může být kvůli stresu spouštěčem bipolární poruchy, ale zároveň i ochranným faktorem, pokud je pracovní prostředí podporující. (World Health Organisation, 2024)

2.3.6 Poruchy spánku

Nadměrný stres, ať už se jedná o stres pracovní, či nikoliv, může významně ovlivňovat cirkadiální rytmus jedince. Stres pro lidský organismus znamená vyšší produkci kortizolu a vysoká hladina kortizolu narušuje cirkadiální rytmus a jednotlivé fáze spánku. Při chronickém stresu je lidský organismus prakticky neustále v pohotovostním režimu, aby byl připraven na případný boj, či útěk. To je prakticky neslučitelné s procesem usínání a klidným spánkem. Stres ovlivňuje spánek komplexně, přes biologickou, kognitivní i behaviorální složku, což přispívá k rozvoji poruch spánku, zejména nespavosti, nepřímo pak syndromu spánkové apnoe. (Merrill, 2022)

2.3.6.1 Nespavost

Nespavost je definována jako stav charakteristický obtížemi s usínáním, nebo udržením spánku, přičemž se obtíže vyskytují i přesto, že má jedinec odpovídající podmínky a čas pro spánek. Tyto obtíže vedou k subjektivní nespokojenosti s kvalitou spánku a různým formám narušení denního fungování. Denní projevy nespavosti zahrnují například zvýšenou únavu, zhoršení paměti a soustředění, podrážděnost a depresivní naladění jedince. (Mezinárodní klasifikace nemocí, World Health Organisation, 2025)

2.3.6.2 Syndrom spánkové apnoe

Syndrom spánkové apnoe je charakteristický poruchou dýchání během spánku. Dělí se na tři podtypy, přičemž nejčastějším je obstrukční spánková apnoe, ta je charakteristická apnoickými pauzami během spánku, které vznikají v důsledku kolapsu horních cest dýchacích. Nejvýznamnějším rizikovým faktorem je obezita. (Akashiba et al., 2022)

Chronický stres může způsobovat zvýšení tělesné hmotnosti jedince (přejídání, ztráta pohybové aktivity), podporuje vznik zánětlivých procesů v organismu a má negativní vliv na dýchací a kardiovaskulární systém, čímž může přispět ke vzniku syndromu spánkové apnoe, případně negativně ovlivnit tento syndrom, pokud jím jedinec již trpí. (Mezinárodní klasifikace nemocí, World Health Organisation, 2025)

2.4 Prevence dopadů profesní zátěže

V předchozí kapitole byly popsány možné dopady profesní zátěže na jedince. V následující kapitole bude shrnuto, co lze činit, aby se tyto dopady neobjevily.

2.4.1 Podpora duševního zdraví na pracovišti

Mezi doporučené kroky pro podporu duševního zdraví na pracovišti dle WHO patří prevence duševních obtíží prostřednictvím organizačních opatření, kterými mohou být například flexibilní pracovní režim, politika organizace proti násilí a obtěžování, nebo přehodnocení náplně práce a pracovních podmínek. Dalším doporučeným krokem je ochrana a podpora duševního zdraví, která může být realizována proškolením manažerů v oblasti rozpoznání stresu u zaměstnanců, komunikačních dovedností a aktivního naslouchání, dále pak prostřednictvím zvyšování povědomí a snižování míry stigmatizace. Mezi doporučené kroky lze dále zahrnout podporu osob s duševním onemocněním v zaměstnání. V této oblasti WHO doporučuje přiměřené úpravy pracovního prostředí (například zavedení flexibilních úvazků, případně podpora ze strany nadřízených), zavedení programů návratu do práce po nemoci, případně podporované zaměstnávání pro osoby s vážnějšími obtížemi. V neposlední řadě uvádí

WHO oblast podmínek pro změnu. Tato oblast by ze strany vlády a zaměstnavatelů měla zahrnovat jasné vedení a závazek k duševnímu zdraví, finanční investice a dostupnost služeb, právní rámec bez diskriminace, zapojení zaměstnanců do rozhodování, využívání vědeckých důkazů a dodržování předpisů. (World Health Organization, 2024)

Další možností zajištění podpory na pracovišti je zajištění supervize. Supervize je jedním z nejúčinnějších nástrojů podpory sociálních pracovníků. Umožňuje jim získat nadhled nad odvedenou prací a vytváří prostor pro sebereflexi. Vytváří prostor pro profesní rozvoj sociálních pracovníků a je prostředkem sebepoznání, což vede ke zkvalitnění poskytované péče. Dle toho, kdo je supervidovaný, lze rozlišit individuální, týmovou a skupinovou supervizi. (Mátel a Schavel, 2019)

Účast na supervizi může snižovat emocionální vyčerpání a depersonalizaci. Zároveň může přispět k vyšší pracovní spokojenosti, nižší fluktuaci pracovníků, lepší týmové spolupráci a kvalitě poskytované péče. Mezi důležité faktory, které ovlivňují účinnost supervize, lze zařadit osobnost supervizora, frekvenci a formu supervize, možnost volby supervizora a délku trvání supervize. (Janíková a Bužgová, 2017)

2.4.2 Udržení osobní pohody

Veenhoven (in: Campbell Quick, Henderson) uvádí čtyři pravděpodobné mechanismy, jimiž osobní pohoda, respektive štěstí, přispívá ke zdraví. Jako první uvádí, že chronické neštěstí aktivuje reakci „bojuj nebo uteč“, což v organismu vede ke zvýšení krevního tlaku a oslabení imunity. Tento mechanismus podporuje také Cohen (in: Campbell Quick, Henderson), který zjistil, že negativní emoce významně souvisejí s výskytem zdravotních obtíží. Jako druhý mechanismus Veenhoven uvádí, že šťastní lidé častěji volí zdravé chování (například sledují svoji tělesnou hmotnost, více se věnují tělesné aktivitě a podobně). Třetím mechanismem, který autor popisuje, je, že šťastní lidé disponují širší škálou zdrojů, kterými může být například jejich sociální zázemí poskytující přátele, na které se mohou v případě potřeby obrátit. Tento konstrukt je podepřen zjištěním Argyla (in: Campbell Quick, Henderson), který zjistil, že mezilidské vztahy významně ovlivňují imunitní systém jedince. Jako čtvrtý a poslední mechanismus uvádí Veenhoven, že šťastní lidé činí lepší životní rozhodnutí a mají větší tendenci vyhýbat se stresovým situacím. (Quick a Henderson, 2016)

2.4.3 Psychohygienu

Psychohygienu je soubor zásad a metod, které jedinci slouží k udržení duševní rovnováhy, prevenci stresu a případných dopadů profesní zátěže. U pomáhajících profesí, kde dochází ke kumulaci psychické zátěže, je zvláště důležitá. (Vávrová a Pastucha, 2013)

Pro využití metod psychohygieny je třeba být vybaven určitými zdroji, které souvisejí s uspokojováním základních životních potřeb. Roli hraje intenzita a frekvence využívání konkrétních zdrojů a je třeba dbát zvýšené opatrnosti, aby nevznikla závislost na některém ze zdrojů. Mezi zdroje pro psychohygienu lze zařadit následující:

- **Základní potřeby:** Mezi biologické potřeby lze zařadit například vyváženou stravu, dostatek spánku, ale také potřeba místa. Potřeba místa zahrnuje několik rovin – od vnímání vlastního těla až po osobní teritorium. Významnou součástí psychohygieny je zvědomování hranic vlastního těla. K navození pocitu bezpečí na pracovišti může rovněž přispět umístění drobných osobních předmětů na místě, kde jedinec vykonává práci (například hrnek, fotografie, květina a podobně).
- **Rodinný systém a partnerství:** Rodinné vazby (v případě, že jsou funkční) mohou poskytovat významnou podporu. Partnerský vztah poskytuje emoční oporu, intimitu a uspokojování sexuálních potřeb.
- **Sociální vazby mimo rodinu:** Zahrnují přátelství a zařazení v různých zájmových skupinách, poskytují uspokojení potřeby sounáležitosti. Dále lze do této skupiny zařadit zaměstnání, které může poskytovat pocit úspěchu a seberealizace. Pro duševní hygienu je v tomto kontextu důležité udržovat rovnováhu mezi osobním a pracovním životem (work-life balance).
- **Zájmové aktivity a sport:** Fyzická aktivita optimalizuje neuroendokrinní a fyziologické reakce na stres. Poskytuje rozptýlení a odvrácení pozornosti od stresoru, zlepšuje náladu, zvyšuje pocit sebevědomí a přispívá k vyšší míře emoční odolnosti.
- **Klidové stavy:** Zahrnují dechové a meditační techniky, všímavost a mindfulness. Tyto techniky mohou mít benefity jako zlepšení schopnosti zvládat stres, podpora při navození pozitivních emocí, lepší kvalita spánku, a zlepšení kognitivních funkcí.
- **Dovednosti:** Mezi dovednosti významné pro psychohygienu patří komunikační dovednost a umění organizace času (time management). Tyto dovednosti umožňují efektivní využívání času a předcházení stresujícím situacím. Mezi doporučené strategie lze zařadit stanovení si priorit, delegování úkolů, či jejich odmítnutí. Tyto strategie je vhodné zařadit trvale do běžného režimu. (Jochmannová, Kimpllová, 2021)

2.5 Průzkumná část

Jak bylo již výše zmíněno, cílem této bakalářské práce je zjistit, v jakých oblastech se pracovní a život sociálních pracovníků subjektivně promítá do života osobního a naopak. Dále byly stanoveny dílčí cíle, kterými jsou:

- Zjistit, jak osobní život pracovníků subjektivně ovlivňuje jejich pracovní výkon
- Zjistit, jak pracovní život pracovníků subjektivně ovlivňuje osobní život
- Zjistit, jaké strategie pracovníci využívají k vyvažování osobního a pracovního života

2.5.1 Metodika průzkumné části

2.5.1.1 Výběr metody a techniky sběru dat

Vzhledem k cílům této práce byla zvolena kvalitativní metoda sběru dat. Tato metoda se zaměřuje zejména na získání vhledu a pochopení barvitosti a vrstevnatosti sociálního světa a soustředí se na jedinečnost zkoumaného fenoménu. Při využití této metody je kladen důraz na zkoumání jevů v prostředí, ve kterém se přirozeně vyskytují, nikoliv v uměle vytvořených podmínkách. Kvalitativní výzkumné strategie jsou rovněž charakteristické interpretací zkoumaných jevů zejména (byť ne výhradně) pomocí textu. (Špaček, 2019; Novotná, 2019)

Pro účely tohoto výzkumu byla vybrána technika polostrukturovaných rozhovorů. Tato technika se vyznačuje tím, že tazatel má dopředu připravená témata, nebo velmi široké otázky, na které se chce zeptat, ale má možnost zařadit i otázky, které vyplynou z rozhovoru. (Špaček, 2019; Novotná, 2019)

Jednou z výhod této metody je, že tazatel i respondent mají možnost ověřování si vzájemného porozumění. Další výhodou této techniky ve vztahu k respondentům je také to, že respondenti mají velký prostor pro sebevyjádření a vlastní formulace. Zároveň tato struktura umožňuje tazateli pružně reagovat na nová témata, která se v rozhovoru mohou objevit, přičemž má však jistotu, že díky předem připravené struktuře se nezapomene zeptat na důležité otázky. Takto vedený rozhovor umožňuje výzkumníkovi jít do hloubky tématu a objevovat témata, která při přípravě nepředpokládal. (Zandlová in: Novotná, Špaček a Šťovíčková Jantulová, 2019)

Na počátku byly tedy stanoveny čtyři výzkumné otázky: Jak subjektivně ovlivňuje osobní život sociálních pracovníků jejich pracovní život? Jak subjektivně ovlivňuje pracovní život sociálních pracovníků jejich osobní život? Jaké strategie využívají sociální pracovníci k vyvažování osobního a pracovního života (udržení work-life balance)? Jaké dopady má na sociální pracovníky pracovní zátěž?

Na základě těchto výzkumných otázek pak byly vytvořeny tematické otázky, které se zaměřovaly na konkrétní výzkumné problémy.

2.5.1.2 Výběr vzorku (aktérů)

Vzhledem k tomu, že sociální pracovníci spolu navzájem často spolupracují, byla pro výběr vzorku zvolena technika nabalování neboli technika sněhové koule. Tato technika spočívá v tom, že každý aktér výzkumu je dotázán, koho dalšího by doporučil a tato osoba je následně oslovena. Přestože je tato technika zvolena vzhledem k propojenosti zkoumané skupiny, je vhodné začínat s více aktéry. Úskalím této techniky však může být, že se aktéři výzkumu mohou stát autory, jelikož utvářejí vzorek. Je proto třeba konstrukci vzorku neustále kontrolovat, a to zejména zda doporučený aktér splňuje kritéria výběru, jak je vzorek tvořen a jak to ovlivňuje soubor dat, která jsou tímto procesem utvářena. (Novotná, Špaček a Šťovičková, 2019)

Vzhledem k výše zmíněnému byly na počátku oslovené dvě sociální pracovnice a dále bylo postupováno dle této metody. Každý z aktérů byl již během prvního kontaktu při domlouvání rozhovoru informován o tématu rozhovoru a způsobu zachycení, zpracování a využití dat.

Pro účely výzkumu této bakalářské práce museli aktéři splňovat předem stanovená kritéria:

- Být zaměstnaný na pozici sociální pracovník
- Mít praxi v oboru sociální práce delší než 2 roky

2.5.1.3 Realizace výzkumu

Na počátku byli osobně osloveni dva potenciální aktéři výzkumu, které jsem již znala. Na konci každého rozhovoru jsem aktéry požádala o kontakt na dalšího potenciálního aktéra, kterého by mi doporučili. Doporučení aktéři byli oslovováni telefonicky. V úvodním telefonátu jsem vždy potenciálním aktérům sdělila téma své práce, oblasti, kterých by se rozhovor měl týkat a zároveň jsem jim sdělila způsob, jakým by byla data zpracována, pokud by s rozhovorem souhlasili. Po zjištění souhlasu s účastí ve výzkumu byla domluvena osobní schůzka.

Před zahájením každého rozhovoru byli všichni účastníci informováni o tématu bakalářské práce a zaměření výzkumné části. Byl jim jasně sdělen účel rozhovoru i způsob, jak budou data následně využita. V souladu s etickými zásadami kvalitativního výzkumu byla spolupráce postavena výhradně na principu dobrovolnosti. Všichni respondenti proto předem poskytli souhlas s nahráváním rozhovoru, jeho přepisem a anonymním použitím ve výzkumné části této práce. Zároveň byli ujištěni, že mohou kdykoli odmítnout odpovědět na konkrétní otázku či

rozhovor předčasně ukončit. V průběhu celého sběru dat, zpracování dat a interpretace, byl kladen důraz na zachování anonymity aktérů rozhovorů. (Mišovič, 2019)

Celkem proběhlo 5 rozhovorů, dále již nebylo třeba ve výzkumu pokračovat, protože došlo k nasycení dat. Sběr dat probíhal v průběhu března 2025.

2.5.1.4 Charakteristika komunikačních partnerů

Aktér č. 1: Sociální pracovnice pečovatelské služby s vysokoškolským vzděláním.

Aktér č. 2: Sociální pracovnice pečovatelské služby s vyšším odborným vzděláním.

Aktér č. 3: Sociální pracovnice centra denních služeb s vysokoškolským vzděláním.

Aktér č. 4: Sociální pracovnice Městského úřadu, oddělení sociální prevence a pomoci s vysokoškolským vzděláním.

Aktér č. 5: Sociální pracovnice sociálně-terapeutických dílen s vyšším odborným vzděláním.

2.5.1.5 Zpracování získaných dat

Rozhovory byly nahrávány na mobilní telefon a následně přepsány za využití programu „beey.io“, který byl využit za účelem převodu hlasu na text. Následovala kontrola, zda je text přepsán doslovně a správně a korekce, aby text odpovídal přesně nahrávce.

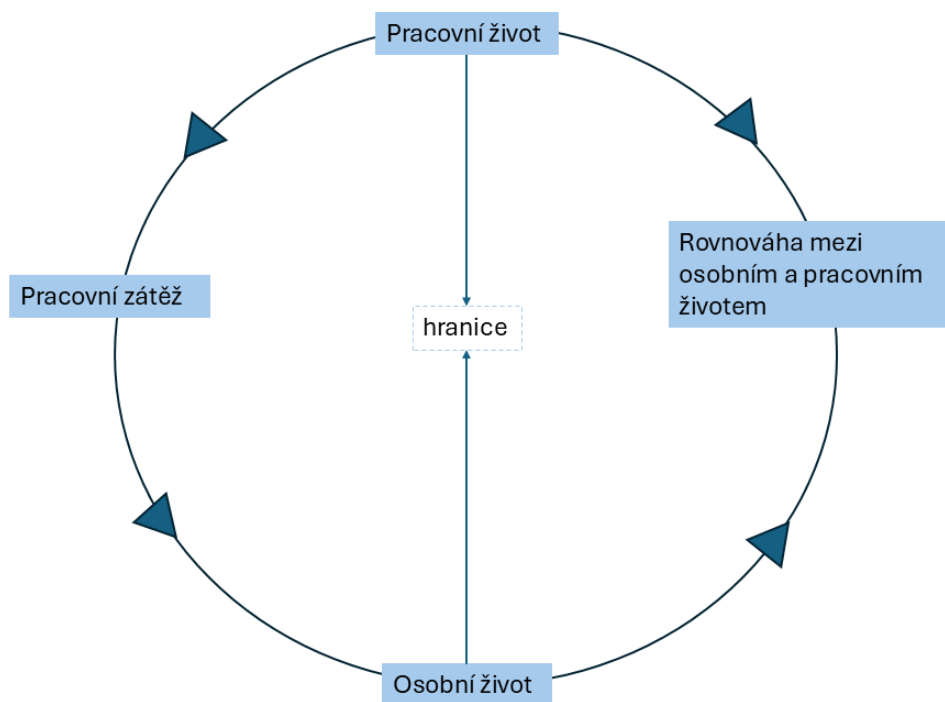
Získaná data byla následně zpracována pomocí tematické analýzy, konkrétně byl zvolen postup podle fází, které zpracovali Braun a Clarke (2006). Tento postup zahrnuje šest částí analýzy dat. První fáze zahrnuje opakované pročitání přepsaných rozhovorů, zároveň je vhodné si během pročitání do textu vpisovat poznámky a nápady na kódování. Následuje fáze kódování, tedy rozčlenění textu na jednotlivé významové celky (mohou být různě rozsáhlé, lze označit například slovo, větu, či několik vět), ke kterým je následně přiřazen kód (obvykle jedno slovo, které vystihuje hlavní význam celku). K této části byl využit program „taguette.org“. Následuje fáze hledání témat, která zahrnuje seskupování kódů do obecnějších kategorií, což umožní hledání vzájemných vztahů mezi kódy. Následně je provedena revize témat porovnáním s původními daty, aby bylo zajištěno, že témata odpovídají celku a vzájemně se nepřekrývají. Další fáze je zaměřena na definování témat, kdy je každé téma popsáno tak, aby bylo jasné, co dané téma zahrnuje, co je na něm zajímavé a proč. Tato fáze zahrnuje také hledání vztahů mezi tématy a zasazení témat do kontextu předem stanovených výzkumných otázek. V poslední fázi dochází k výběru vhodných ilustrativních úryvků rozhovorů, vypracování zpětné vazby vzhledem k výzkumným otázkám a vypracování odborné zprávy o analýze. (Braun a Clarke, 2006)

Každý rozhovor trval cca 20 minut, dohromady bylo tedy pořízeno 102 minut záznamu. Přepis rozhovorů byl na 39 stran A4. Celkově bylo vytvořeno 167 kódů, které byly následně seskupeny do 30 kategorií. Tyto kategorie byly následně rozděleny do 5 témat a 11 podtémat.

2.5.2 Interpretace výsledků

Cílem této kapitoly je podrobná prezentace výsledků tematické analýzy pěti rozhovorů. Pro větší přehlednost je tato kapitola doplněna schématem, kde jsou graficky znázorněna hlavní témata a souvislosti mezi nimi. Jednotlivé tematické oblasti jsou v textu označeny tučně a doplněny o originální výpovědi aktérů rozhovorů, kteří jsou označeni vždy A jako „aktér“ a číslo odpovídající číslu uvedenému v podkapitole 2.5.1.3., pro větší přehlednost je toto označení vždy podtržené a konkrétní citace jsou psány kurzívou.

2.5.2.1 Schéma a jeho popis



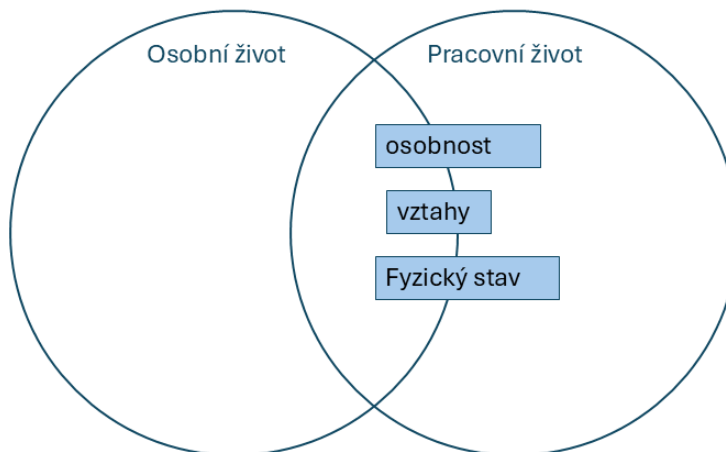
Obrázek 1- tematické schéma (autorka práce, 2025)

Z analýzy rozhovorů vyplynula čtyři hlavní témata, která jsou ve schématu znázorněna obdélníky. Obdélníky s hlavními tématy jsou umístěny na kruhu, který je tvořený šipkami, ty naznačují vztahy mezi jednotlivými tématy. Uprostřed kruhu se nachází podtéma „hranice“, které se autorka rozhodla popsat samostatně vzhledem k jeho obsáhlosti.

2.5.2.2 Interpretace výsledků rozhovorů

V následujících podkapitolách budou podrobně popsány témata z výše uvedeného schématu.

2.5.2.2.1 Přesahy osobního života



Obrázek 2 - přesahy osobního života (autorka práce, 2025)

Z analýzy rozhovorů vyplynulo, že osobní život má přesah do života pracovního, což je také znázorněno na výše uvedeném schématu. Napříč rozhovory byly identifikovány 3 hlavní témata přesahů, kterými jsou: osobnost, vztahy a fyzický stav.

Osobnost

Téma „osobnost“ zahrnuje osobnostní vlastnosti jednotlivých aktérů, ale také to, co jejich osobnost formovalo.

Toto téma se objevovalo napříč rozhovory a lze říct, že významně zasahuje do pracovního života. Z analýzy rozhovorů také vyplývá, že téma osobnosti ovlivňuje pracovní život spíše pozitivním způsobem.

Co se týče osobnostních vlastností, aktéři uvádí:

- A1: „Jestli do toho můžu zahrnout, tak moje povaha, která je taková klidná, což při téhle práci je obrovský plus... Jako né úplně jako hnedka vyhrotit situaci, vybuchnout...“
- A2: “ tak asi trpělivost, to si myslím, že tak jako netlačít na pilu, být v klidu... ta trpělivost je asi nejvíc důležitá, aby fakt člověk vlastně nespěchal na ně, vyslech si je a pochopil vlastně, že jim všechno trvá, takže určitě ta trpělivost“

- A4: „No, já nevím, jestli faktorem je lidskost. Vždycky se s těma lidma snažím jednat tak, aby ze mě neměli pocit, že jsem nějaký úředník, nebo že...I se snažím jako vcítit se do nich, co, proč oni to takhle dělají, nebo proč takhle selhávají „
- A5: „Tak jako určitě trpělivost... V téhle práci musí mít člověk trpělivost na klienty... U nás v práci je důležitá, třeba empatie, jako vcítit se do nich...“

K otázce faktorů, které měly vliv na formování osobnosti, se aktéři vyjádřili následovně:

- A3: „co jsem třeba zažila, nějakýho jako, významný předělý jakoby v osobním životě, tak si myslím, že ovlivňuje, ovlivňuje mě to velmi, a to jak negativně, tak i pozitivně“
- A4: „postupně jako mě přijde, že... že postupně, jakoby to člověk jako fakt si to musí asi všechno zažít a sednout.“
- A5: „mám děti, takže třeba, když se něco děje ve škole, ve školní družině nebo něco s dětma, tak si přináším nápady do práce.“

Vztahy

Toto téma zahrnuje vztahy rodinné, partnerské, ale také přátelské. Napříč rozhovory se objevily spíše pozitivní vlivy vztahů na pracovní život, vyskytly se zde však i nějaké negativní dopady.

Pozitivní vazbu vztahů na pracovní život popisují respondenti následovně:

- A1: „...a co mi teda jako hodně pomáhá, tak i kontakt, jako prostě vypovídat se, kontakt se známýma, s kamarádama, že já se vždycky, když mám nějaký stres, problémy, cokoliv, tak když se prostě vypovídám, svěřím, tak je mi potom fajn“
- A2: „...setkávám se s kamarádama a dalšíma maminkama, takže udržování i těch jakoby vztahů jakoby mimo pracovních, kamarádkých. Samozřejmě s partnerem. Když máme volný večer, tak jdeme třeba i na večeri. „
- A3: „Tak určitě vztah s manželem a s dětma, mám to štěstí, že je jako ten vztah hezky kvalitní, stabilní poskytuje mi prostě ten pocit jistoty. Prostě chodím domů ráda, vracím se tam ráda, jsem tam ráda a čerpám tam energii a takže určitě ty vztahy s těma nejbližšíma.“ „určitě mi pomáhá nějaký jakoby i přátelský jakoby život nebo vztahy přátelský, že se třeba mám na co těšit ve volném čase“
- A5: „Hodně čerpám energii doma, to že mám hezký vztah s dětma, nebo i s chlapem, to je taky důležitý, ta stabilita v tom osobním životě...“ „Taky se snažím udržovat si svůj jako okruh přátel... Nebo i s partnerem mít to všechno jako v pohodě... a mám v nich jako oporu, že vím, že když potřebuju, tak se jim můžu i jako vypovídat, zanádat si a tak... „

Někteří aktéři se rovněž vyjádřili ohledně negativních dopadů vztahů na pracovní život:

- A2: „Pak samozřejmě partnerský hádky, že jo, když se člověk doma pohádá, tak to ten druhý den taky nestojí moc za to. Nebo další dny člověk řeší nějakou krizi.“

- A3: „No, takže když jsme třeba měli, já nevím, třeba vztahovou krizi, tak si pamatuju, že jsem opravdu seděla jak tělo bez duše půl dne a nebyla jsem moc schopná fungovat.“, „nějaký ty vztahový věci, když holt se něco doma prostě pokazí nebo to není ideální nebo tak. Mě to zas samozřejmě ovlivňuje psychicky, nesoustředím se nebo případně mě všechno rozčiluje nebo prostě nemám tu trpělivost na klienty, štvou mě kolegové, nechci s nikým mluvit, nejradši bych se zavřela doma, umřela“

Fyzický stav

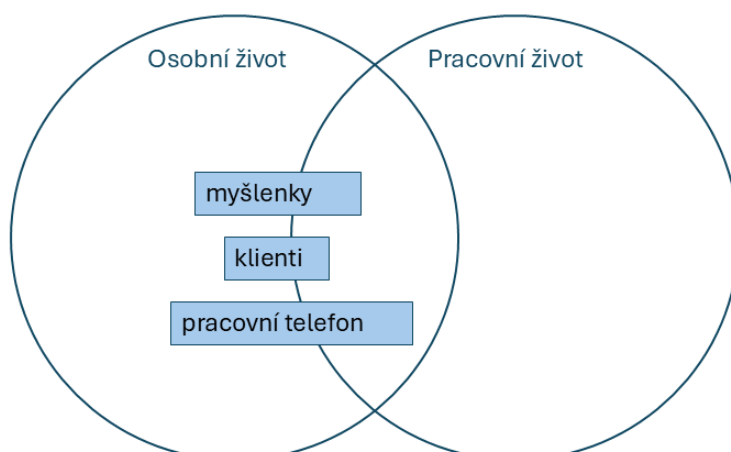
Téma fyzický stav se zabývá nejen zdravotním stavem, ale rovněž spánkem a jejich souvislostmi s výkonem, který aktéři podávají v pracovním životě.

Aktéři o tomto tématu vypověděli následující:

- A2: „samozřejmě fyzický stav zdravotní. Pokud se člověk necítí úplně nejlíp, bolejí ho záda hlava, tak to potom taky není úplně nejlepší.“, „Samozřejmě jsou situace, kdy člověk neovlivní, co se vlastně jakoby nastane, v našem případě to stačí jenom, že dítě je nemocný a nespím v noci, pak mám jít do práce a mám vlastně předvést výkon, jo, takže opravdu se to podepisuje hodně.“
- A3: „Třeba mívám trošku problémy s krční páteří. Tím pádem mě bolí hlava, tím pádem nevydržím u toho počítače, prostě mě to obtěžuje a nedokážu se tolik soustředit, když prostě píšu, takže to...“
- A5: „možná únava, když jsou děti nemocný, v noci nespíme, tak se pak třeba hůř soustředím na tu práci...“

Z výpovědí aktérů tedy vyplývá, že celkový fyzický stav má subjektivně vnímaný vliv na schopnost zvládat pracovní úkoly a povinnosti. Aktéři popisují, že obtíže v oblasti fyzického stavu omezují jejich schopnost soustředění, snižují pracovní výkon a zvyšují celkovou náročnost pracovního dne.

2.5.2.2.2 Přesahy pracovního života



Obrázek 3 - přesahy pracovního života (autorka práce, 2025)

Tematická analýza rozhovorů ukázala, že pracovní život zasahuje do života osobního, což ilustruje i výše uvedené schéma. Napříč rozhovory se objevila tři klíčová témata těchto přesahů: myšlenky, klienti a pracovní telefon.

Myšlenky

Pod pojmem myšlenky je míněno přemýšlení o práci mimo pracovní prostředí, tedy v osobním životě. Aktéři rozhovorů toto téma popsali následovně:

- A1: „když je někdy fakt jako, něco, co se mě třeba dotkne jakoby víc, jo... tak nějakým způsobem nad tím doma přemýšlím, mám třeba špatnou náladu“
- A2: „samozřejmě potom se člověku taky táhne domů, přemýšlí nad tím, co by mohl říct jinak, co by mu udělat a vlastně si v tom jako ukotvuje, že to udělal třeba i správně a stát si za tím.“
- A4: „No asi to moje, že si to moc připouštím. To je takový faktor, že si to, to taky na tom pracuju, a že si to nechci brát domů a někdy mě to trápí.“
- A5: „někdy se i zamýšlím ve volný chvíle ta myšlenka tam je třeba, když řešíme něco z nějakým klientem nebo plánujem nějaký individuální plán a takový ty jeho cíle, tak někdy i jako doma, když něco dělám, tak mi vyskakuje myšlenka a jako přemýšlím nad tím,“

Z výpovědí aktérů je patrné, že pracovní úvahy často pronikají do osobního života respondentů v podobě přemýšlení o klientech, pracovních rozhodnutích, či emočně náročných situacích.

Klienti

Téma „klienti“ popisuje jaký vliv na osobní život sociálních pracovníků mohou mít klienti, se kterými sociální pracovníci pracují. Jelikož cílová skupina klientů se u různých aktérů liší, liší

se i způsob, kterým klienti ovlivňují jejich osobní životy. Někteří aktéři vztah tématu „klienti“ a osobního života jako pozitivní:

- A3: „je pravda, že lidi jako klienti mě obohacují, no, ty jejich třeba přístup k životu mě inspiruje, jo, nebo to, co mají za sebou a jak se dokážou právě potýkat s tím vlastně životem, s tím, jak jsou vlastně i přesto, že třeba jsou ve vysokém věku a už nemocní, tak jak jsou inspirativní, jo, nebo mě baví ty jejich příběhy, poslouchám, vždycky si třeba vzpomenu na to, co jsem si od nich jako vyslechla a nějak mě to třeba nakopne...“
- A5: „Jako že to je takový ty, co jsou tam už dlouhodobě, tak my žijeme takový ty jejich životy, takže ono se to jako prolíná“, „A to, že na mě někdo mává a jako zdraví ve městě, tak já se k nim náhodou hrdě hlásím, jako ne to nějak, takže to si myslím, že dobrý.“

Naproti tomu jiní aktéři popsali vztah témat „klienti“ a osobní život jako spíše negativní:

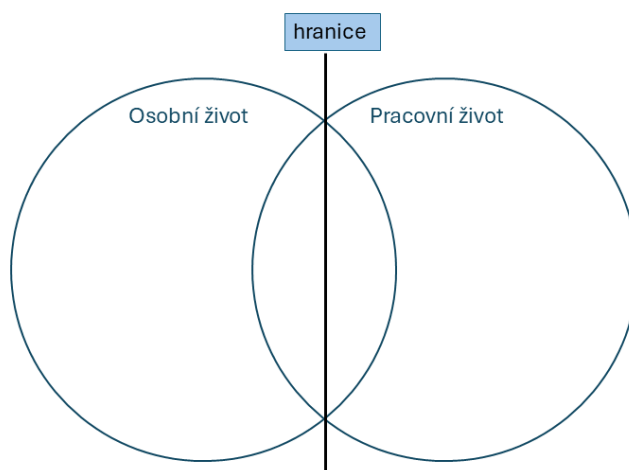
- A2: „A co se týče klientů práce s klientama. Tak tam samozřejmě, že nějaký klient vás jako dokáže vysát, tu energii, tak to taky, ale to už se člověk tak jako asi naučil s tím pracovat a má nějaký svoje jakoby strategie, jak to překonat, no.“
- A4: „někdy mi vadí, když tu klientelu potkávám i mimo pracovní život. A oni, jak jsou zvyklí, že... Spolu nějakým způsobem fungujem, že, že vás znaj, tak vás vlastně i v tom volnu oslovují, a ne třeba s tím, že by vás chtěli obtěžovat nějakým úkolem nebo nějakým... to taky ale. Ale není to tak častý, ale spíš jako s vámi chtějí jakoby kamarádit, nebo... nebo prostě něco někdy, ale to není, že bych je nechtěla vidět nebo tak, nebo že bych byla nějaká nafrněná, že? Že prostě, ale někdy mi to prostě vadí, že že tak jako pse po mně v samošce jako vrhají anebo po venku, když prostě anebo se oni jsou takový některý specifického ražení a takže se i vyptávají.“

Téma „klienti“ ukazuje, že vztahy s klienty nejsou pro sociální pracovníky pouze profesní, ale mohou přesahovat do každodenní reality mimo pracovní prostředí. Někteří aktéři (A3 a A5) vnímají vztah ke klientům jako pozitivní, inspirující a obohacující, práce s klienty je v tomto případě vnímána jako přínos pro sociální pracovníky, a to nejen profesně, ale rovněž lidsky. Naopak další aktéři (A2 a A4) popisují negativní dopady kontaktu s klienty na jejich osobnost, které se týkají nevyžádaného sociálního kontaktu ve volném čase a pocitů vyčerpání způsobených vztahem pracovníka s klientem. Celkově lze tedy konstatovat, že téma „klienti“ je významným faktorem pracovního života, který má přesah do života osobního.

Pracovní telefon

Toto téma částečně souvisí s tématem hranic, které bude dále zpracováno v následující podkapitole. Z výpovědí aktérů však vyplývá, že pracovní telefon je jedním z významných faktorů pracovního života, který jim do osobního života zasahuje.

2.5.2.2.3 Hranice



Téma „hranice“ zahrnuje vymezování a udržování hranic mezi osobním a pracovním životem, což je znázorněno i na výše uvedeném schématu. Na schématu je téma hranic znázorněno nepřerušovanou čarou mezi prolínajícími se kruhy, které znázorňují osobní a pracovní život. Znázornění nepřerušovanou čarou bylo zvoleno pro dodání důrazu pevnosti nastavených hranic, nicméně reálně by hranice mohly být znázorněny také přerušovanou čarou, v takovém případě by však byla zdůrazněna spíše jejich pružnost.

Výpovědi aktérů na toto téma ukazují, že klíčovým tématem v kontextu hranic mezi osobním a pracovním životem je jejich vědomé vymezování a udržování. Například A2 popisuje jako strategii udržování hranic přesné vymezení pracovní doby: „*„Jsem práci od do, takže nějakou pracovní dobu si udržuju s tím, že si přesčasů nemůžu ani dovolit, protože mám malý děti, který potřebuju vyzvedávat ze školky a ze školy, takže tady ani nemůžu být dýl, i kdybych chtěla, takže spíš takový to udržení i v tom, že prostě nebudu v práci 10-11 hodin denně, i když by tady ta práce furt byla.“*

Téma pracovního telefonu vzešlo z analýzy jako velké téma, které, jak již bylo výše zmíněno, je zároveň tématem přesahu pracovního života do života osobního. Někteří aktéři uvedli, že pracovní telefon jim významně zasahuje do osobního života:

- A1: „*většina telefonních hovorů, jako i když jsem byla doma, tak byly směřovány na mě, jo, ne na vedoucí, ale vlastně na mě, jo, což vlastně nějakým způsobem narušovalo ten osobní život, jo.“*
- A5: „*a co mě tak jako zasahuje z práce do osobního života, je pracovní telefon, pracovní telefon máme doma a klienti se nám omlouvají, když nemůžou přijít, jsou nemocní nebo něco. Pípá mě to i v noci, když, protože naši klienti mají různý psychický poruchy, takže se mě omlouvají, ptají se na různý prostě otázky a kde budou v dílně druhý den a podobně, takže to je takový“*

Zároveň však z analýzy vyplynulo, že téma „pracovní telefon“ do značné míry souvisí právě s nastavením a dodržováním hranic jednotlivých aktérů. Samotní aktéři uvedli následující:

- A1: „*ted'ka v tuto chvíli teda tím, že už nemám tu funkci té vedoucí nebo jak to říct, tu částečnou jakoby starost o tu DPS, tak hodně ubylo i těch telefonických hovorů, sem tam jsou, jako když se vedoucí nedovolají. Není to tak často a vlastně, když je potřeba jednou za čas mít na starost telefon, jako co má vedoucí, tak to je takový, že o tom vím dopředu a počítám s tím, že ten víkend prostě musím ty telefony jakoby přijímat, ale není to, že musím být furt jako na příjmu, furt hlídat ten pracovní telefon. Už ho prostě kolikrát, když vím, že jedu na celý den pryč, tak ho klidně s klidným svědomím můžu nechat prostě doma, protože vím, že tu službu na telefon má někdo jinej.*“
- A2: „*Pak samozřejmě, co se týče víkendu, tak jakoby neberu telefony, neřeším telefony, protože máme telefon v pohotovosti paní vedoucí a odmítám o víkendu bejt furt na... ve střehu, jestli náhodou někdo nezavolá*“
- A5: „*Telefon když přijdu, odhodím ho na linku, večer se podívám a ráno se podívám vždycky, když jdu do práce, abych věděla, co se děje, takže jako přes den nechodím, nekontroluju, když to není akutní, tak ani neodpovídám, protože i klientům v práci říkám, že neodepisuju, že pracuju až práci.*“

Z výpovědi A1 je patrné, že přesah tématu „pracovní telefon“ do osobního života byl způsoben zejména tím, že měla tendenci přijímat více zodpovědnosti, než bylo nutné, jinými slovy, tento přesah byl způsoben nedostatečnou pevností nastavených hranic. Naproti tomu z výpovědí A2 a A5 vyplývá, že toto téma mají v rámci hranic ošetřené, nicméně přesto A5 uvedla, že toto téma jí do osobního života zasahuje.

Někteří aktéři rovněž uvedli, že nastavování hranic není samozřejmé, ale jedná se o proces získávání dovednosti, kterou si postupem času museli osvojit. Konkrétně aktéři uvedli toto:

- A1: „*Já jsem tady asi hodně vyrostla osobnostně, protože když jsem nastoupila, tak jsem byla, ted', nevím, jak to mám pojmenovat, že bych pro všechny udělala všechno. Ted' mě nenapadá úplně ten správněj výraz a tady jsem se hodně naučila jakoby dodržovat hranice, přes který prostě nikoho nepustím.*“, „*A hodně mi pomohlo i být v kanceláři s naší vedoucí, která jako právě tohle hodně umí. A já jsem třeba naposlouchávala i ty rozhovory, jak mluví s lidma, jo, s klientama, s rodinama a řešila kolikrát taky jako náročný situace...*“
- A2: „*Člověk se učí vymezovat hranice u klientů, u pracovníků, u vedoucí. Tak si to pak přenáší samozřejmě i do toho partnerství. Jo, tam asi nejvíc a do takových jako příbuzenských vztahů, kdy člověk může odmítnout, říct, že ne, že to dělat nebude a být vlastně v pohodě a necítit se blbě,* „

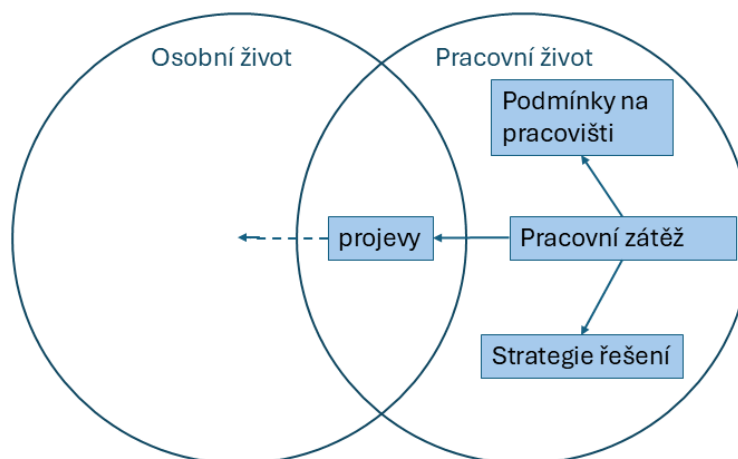
Z analýzy rovněž vyplynulo, že téma hranic mezi osobním a pracovním životem souvisí také s tím, že člověk v osobním a pracovním životě zastává rozdílné role. Aktéři zmiňovali, že s příchodem do práce vstoupí do pracovní role, což jim usnadňuje oddělení osobního a pracovního života:

- A2: „V práci si člověk furt tak drží nějakou jako tvář.“
- A3: „Když se člověk, když je člověk v práci, tak prostě samozřejmě nechci říct, že nasadím masku, ale nasadím takovou tu pracovní jakoby polohu a snažím se odosobnit od toho, co se děje doma, to je jasný,“
- A4: „Musím říct, že že v tý práci se člověk hlídá, krotí se je to. Je to role, do který tam prostě příchodem do tý kanceláře člověk vlez.“
- A5: „já zavírám dveře, když odcházím doma a dokud mě nevyruší děcko, že mě volá, že se něco děje, tak já přepnu a zase pak jako zavírám, to už jsem se za tu dobu naučila“

Z výše uvedeného vyplývá, že hranice mezi osobním a pracovním životem se v průběhu času vyvíjí a mění, nelze tedy říct, že si pracovník hranice jednou nastaví a funguje tak po zbytek života. Udržování hranic je kontinuální proces, který je ovlivňován aktuálními okolnostmi, rozhodnutími a zkušenostmi. Téma hranic celkově souvisí s tématem souvislostí mezi osobním a pracovním životem, vzhledem k tomu, že může být protektivním nástrojem pro oblast osobního i pracovního života.

2.5.2.2.4 Pracovní zátěž

Toto téma se zabývá subjektivním vnímáním pracovní zátěže aktéry. Pracovní zátěž je v tomto kontextu chápána jako soubor faktorů a vlivů, které na pracovníky působí v pracovním prostředí.



Analýza rozdělila téma „pracovní zátěž“ na 3 podtémata, kterými jsou podmínky na pracovišti, strategie řešení a projevy, což je též znázorněno na výše uvedeném schématu.

Projevy

Toto podtéma se zabývá tím, jak sociální pracovníci subjektivně vnímají, že se na nich projevuje zvýšená pracovní zátěž. Všichni aktéři uvedli, že v souvislosti se zvýšenou pracovní zátěží vnímá emoční stavy, kterými mohou být například roztěkanost, smutek, naštvání, nebo podrážděnost. Konkrétně aktéři uvedli následující:

- A1: „Když míváme takové období, tak na sobě vnímám, že jsem víc jako odměřená, podrážděná... No...Asi to.“, „Jo a ještě tak jako mám tendence trochu panikařit.“, „Jo, jo, jako mám, opravdu, není to častý, je to opravdu, když je fakt jako vyhrocenej den, kdy se prostě pokazí. Všechno, co jde. Chybějí lidi a prostě hořej ty termíny, takže fakt je to úplně, stává se to minimálně, ale když na takovej den dojde, tak opravdu tak jako mám tendence jako jednat chaoticky, jo, ono to potom jako po nějaký době sedne, já se uklidním, ale v ten okamžik, kdy jsem jako v tom největším jako stresu, tak opravdu toto dělám, že přeskakuju z jedné práce na druhou a prostě mám takhle tendence panikařit.“
- A2: „Jsem protivná. Na lidi doma, v práci ne, ale spíš na lidi doma, na chlapa, na děti.“, „Možná některé reakce jsou výbušnější i v práci. Že si to uvědomuju. Třeba u klientů, že člověk není tak trpělivej.“
- A3: „jsem jakoby podrážděná, jo, že jsem schopná jakoby, prostě nejsem takovýto sluníčko, ale prostě... „
- A4: „Tak jsem nervózní, někdy jako až... ani nevím, jak se řekne slušně vzteklá, takže jsem vzteklá.“
- A5: „Mám pocit, že jsem taková roztěkaná, že když fakt toho je hodně, tak naopak víc přemejšlím i v práci, že jsem taková zrychlená, že mám pocit, že musím něco, něco dělat“

Tyto emoční stavy si mohou pracovníci přenášet i do osobního života, jak uvedla A2, což je také ve schématu znázorněno přerušovanou šipkou vedoucí od podtématu „projevy“ do kruhu, který znázorňuje osobní život.

A3 popsala, že se u ní zvýšená pracovní zátěž projevuje navíc ještě fyzickými příznaky stresu. Doslovně uvedla: „A když toho je jakoby moc, tak to hned cítím na nervozitě, jo, jsem prostě takovej... Mám vnitřní třas, buší mi srdce“.

Podmínky na pracovišti

Podtéma „podmínky na pracovišti“ se zaměřuje především na to, jak může kolektiv ovlivnit subjektivní vnímání pracovní zátěže pracovníky, mimo to však zohledňuje i čas a prostor, který mají pracovníci na plnění úkolů a vztah času a prostoru k pracovní zátěži, který pracovníci subjektivně vnímají. Z analýzy vyplynulo, že téma „podmínky na pracovišti“ úzce souvisí se subjektivním vnímáním pracovní zátěže pracovníky.

Jak již bylo zmíněno, z analýzy vyplynulo, že nejdůležitějším faktorem je kolektiv, na čemž se shodli všichni aktéři. Roli kolektivu popsali pracovníci takto:

- A1: „jsme takový podporující tým navzájem, takže když se tady něco semele, tak si navzájem vypomůžeme, prostě ty holky, pečovatelky jsou ochotný, samy nabídnou. Právě tam ještě stíhnu zajet, v tomhle zařídím, tak to je obrovská jako pomoc, jo.“
- A2: „měla jsem tam prostě sociální šetření jedno za druhým a fakt jsem věděla, že to jako nezvládám už zpracovávat, tak třeba poprosím kolegyni, jestli by na nějaké sociální šetření jela ona, což ona teda vždycky ochotně jakoby pomůže, vypomáháme si společně jako hodně“
- A3: „Většinou se mi jako, dostalo se mi toho, že tak prostě tak zvolním musím, vem si volno nebo ti někoho dám, nebo ti s tím pomůžu, že...“
- A4: „nám funguje to, že když už je to jako přes hlavu tak že si děláme takový ty intervize mezi sebou jo že takovou tu sebereflexi, protože. Jo, mě to samozřejmě nenechává v klidu todleto, kdy, když už jako je to jeho jako moc jo, už někdy se tomu už jako smějem“
- A5: „Většinou to zkonzultuju s kolegyní, když jí tam zrovna mám, teď mám, takže to tak jako proberem, někdy si pomůžeme navzájem, uděláme si nějakou intervizi.“

Jak již bylo zmíněno, mimo kolektiv lze do tohoto podtématu zahrnout také čas a prostor určený k práci. Toto téma bylo popsáno pouze v jednom rozhovoru, kdy A2 popsala, že při zvýšené pracovní zátěži dělá chyby, které jsou způsobeny tím, že nemá dostatečný čas a prostor pro svoji práci. Konkrétně uvedla: „A vím, že to je vlastně udělaný jako z nepozornosti nebo z toho, že člověk prostě na to nemá čas a prostor, takže to jako ty chyby jsou častý, jo, takže od toho si slibuji i teď, jak jsme se přestěhovali do kanceláře, kdy tady budeme jenom dva sociálové a budeme mít klid na tu práci, tak si od toho slibuju, že ta práce bude efektivnější, lepší a možná víc, méně chybnější. Jo, podepisuje se to hodně.“

Strategie řešení

Toto podtéma shrnuje strategie, které pracovníci využívají ke zmírnění pracovní zátěže.

Někteří aktéři uvedli, že ke snížení pracovní zátěže využívají delegování úkolů:

- A1: „jako delegování úkolu, ale samozřejmě je to podpořený tou ochotou a tím dobrým týmem vlastně, co mám kolem sebe.“
- A2: „poprosím kolegyni, jestli by na nějaké sociální šetření jela ona, což ona teda vždycky ochotně jakoby pomůže, vypomáháme si společně jako hodně, tak možná trošku přehodit nějaký jakoby ty úkoly na ní, když to jde“

A4 uvedla, že někdy volí strategii „dotažení“ úkolu, přičemž jí pomáhá pocit, který se potom dostaví: „*Jo, někdy se snažím to fakt uhnat, že že to prostě sfouknou, že tam zůstanu a že to dotáhnu. A to je pak teda takový osvobozující pocit dobrej.*“

Jako další strategii popsali A3 a A4 „stop“ strategii:

- A3: „*když už cítím, že potřebuju odpočinek, tak si prostě řeknu o dovolenou nebo den volna a většinou mám to štěstí, že to většinou jde.*“
- A4: „*nebo když už nevíme, jak v ten moment. No tak prostě si dáme stopku. Dáme si odklad, že to vyřešíme třeba další den*“

Většina aktérů také uvedla, že důležitým faktorem ve zvládnání zvýšené pracovní zátěže je pro ně pohyb, který jim umožní „vyčistit si hlavu“. Tuto oblast popsali aktéři následovně:

- A2: „*Běhám, běhám často a běhala bych každý den, kdybych mohla, což bohužel kvůli dětem nejde, takže spíš to mám takovej jako ventil*“
- A4: „*Pak jsem pak, abych to ze sebe dostala, když už to fakt přesáhne, tak chodím běhat.*“, „*To mi pomáhá právě ta, ta aktivita jako fyzická, že že to ze sebe nějak jako vypotím.*“
- A5: „*nejvíc si vyčistím hlavu, když jdu na procházku třeba dvě hodiny svižně a takový to neví, doplnit ty endorfiny, já to prostě jako vypnu a pak to jde jako líp*“

2.5.2.2.5 Rovnováha mezi osobním a pracovním životem

Téma rovnováhy mezi osobním a pracovním životem se zaměřuje na to, jak se aktérům daří tuto rovnováhu udržovat a jaké strategie k tomu využívají. Analýza rozdělila výpovědi aktérů do dvou podtémat, kterými jsou: Subjektivní hodnocení rovnováhy mezi osobním a pracovním životem a strategie k nastavení a udržení této rovnováhy.

Subjektivní hodnocení

Subjektivně aktéři zhodnotili svoji rovnováhu mezi osobním a pracovním životem následovně:

- A1: „*Já si myslím, že jako, jo, jak jsem mluvila o tom ze začátku, že nemám teď pocit, že by mi úplně práce narušovala ten osobní život. Takže teďka v tuto chvíli, jak to máme nově zavedený, tak si myslím, že daří. To je jako úplně v pohodě.*“
- A2: „*Někdy je to těžký. Tím, že mám chlapa, kterej vlastně přijíždí někdy i večer domů, nebo někdy, často v tom tejdnu, takže vlastně já skočím v práci a pak jsem s dětma a jedu druhou šichtu, takže to potom jako když mi přijde v sedm, půl osmé, tak už je prostě už na prd, protože už pak nikam nejdu, chybí mi tam ten čas vlastně a jsou dny, kdy je to lepší, ale i dny kdy je to horší. A jako je to těžký to jakoby skloubit, no, že člověk do toho má prostě ty mrňavý děcka.*“
- A3: „*Já myslím, že je dobře. Já fakt si myslím, že mám tu prostě výhodu, že to přirozeně jako tak mám, že prostě práce není priorita, protože znám ty lidi, který to mají naopak a ty jsou*

prostě jinak nastavený a hůř se jim prostě vzdoruje, že jo... Tomu, že musejí prostě všech... každou příležitost využít a všem vyhovět a všechno vzít na sebe, protože oni to udělají nejlíp a ty to mají teda těžký.“

- A4: *„No, tak zatím to dělám špatně, že...Zatím na tom pracuju vlastně a možná, že po vašem rozhovoru o tom začnu ještě víc jako na tom pracovat. Protože si myslím, že to moje pracovní převažuje a že si, že si vlastně to ten osobní život trošku je to na úkor toho osobního života. „*
- A5: *„Já si myslím, že se mi to daří, i když moje myšlenky někdy utíkají i k těm klientům takhle jako v tom soukromém životě, že se třeba i zamýšlím, někdy se i zamýšlím ve volný chvíle ta myšlenka tam je třeba, když řešíme něco z nějakým klientem nebo plánujem nějaký individuální plán a takový ty jeho cíle, tak někdy i jako doma, když něco dělám, tak mi vyskakuje myšlenka a jako přemýšlím nad tím, jak to třeba udělat, ale není to takový, že bych vyloženě pracovala, ale že se to tím jako prolíná.“, „Myslím si, že dobrý.“*

Strategie

Aktéři v rozhovorech popisují různé vědomé strategie, jejichž prostřednictvím se snaží zachovat hranice mezi prací a soukromím, načerpat energii a předejít dlouhodobému přetížení. Na základě rozhovorů byly identifikovány tři hlavní přístupy: fyzická aktivita, vymezení hranic a udržování vztahů.

A1 a A2 popsali jako jednu z využívaných strategií fyzickou aktivitu. Přesněji uvedli toto:

- A1: *„Chodím cvičit pravidelně, vlastně dvakrát týdně, chodím na takové jako kolektivní skupinové cvičení, jo, na vlastně pilates, fyziogogu. Potom cvičím ještě doma, protože to jsem tak nějak k tomu si sama dospěla skrz zdravotní problémy, takže u toho jsem vydržela, takže to prokládám domácím cvičením, chodím na procházky, jo.,„*
- A2: *„Běhám, běhám často a běhala bych každý den, kdybych mohla, což bohužel kvůli dětem nejde, takže spíš to mám takovej jako ventil, kdy fakt se vezmu ty kecky, a jdu, sluchátka a vím, že doběhnu. „*

Jako další strategii uvádí A2, A3 a A5 dodržování již zmíněných hranic:

- A2: *„Jsem práci od do, takže nějakou pracovní dobu si udržuju s tím, že si přesčas nemůžu ani dovolit, protože mám malý děti, který potřebuju vyzvedávat ze školky a ze školy, takže tady ani nemůžu bejt dýl, i kdybych chtěla, takže spíš takový to udržení i v tom, že prostě nebudu v práci 10-11 hodin denně, i když by tady ta práce furt byla. Pak samozřejmě, co se týče víkendu, tak jakoby neberu telefony, neřeším telefony, protože máme telefon v pohotovosti paní vedoucí a odmítám o víkendu bejt buď na, ve střehu, jestli náhodou někdo nezavolá“*

- A3: „přirozeně se třeba nehrnu do věcí, který jsou nad rámec, nebo jako řeknu ne, že prostě někam nepůjdu, když potřebuju udělat něco mimo pracovní dobu, když chci, tak půjdu, když ne, tak se nebojím říct, že nepůjdu“
- A5: „Právě ty hranice, že zavřu prostě teď odcházím, nazdar. Třeba dřív, když jsem byla ještě na kratší úvazek, byla jsem hodně s dětmi doma, když byly nemocný, tak jsem si hodně tu práci nosila domů a třeba první dny, kdy jsem měla ošetřování člena rodiny, tak jsem pracovala z domu.“

Zároveň A1 a A2 uvádí, že důležitým faktorem, který se rovnováhy mezi osobním a pracovním životem týká, jsou také vztahy:

- A1: „a co mi teda jako hodně pomáhá, tak i kontakt, jako prostě vypovídat se, kontakt se známýma, s kamarádama, že já se vždycky, když mám nějaký stres, problémy, cokoliv, tak když se prostě vypovídám, svěřím, tak je mi potom fajn, „
- A2: „setkávám se s kamarádama a dalšíma maminkama, takže udržování i těch jakoby vztahů jakoby mimo pracovních, kamarádských. Samozřejmě s partnerem. Když máme volný večer, tak jdeme třeba i na večeri. „

Z výpovědí aktérů vyplívá, že nastavení a udržení rovnováhy mezi osobním a pracovním životem je velmi individuální, někteří tuto rovnováhu hodnotí kladně, jiní připouští, že je to těžké nebo se jim to nedaří vůbec. Aktéři přesto uvádí strategie, kterými se této rovnováhy snaží dosáhnout.

2.6 Diskuze

V této kapitole budou diskutována zjištění výzkumné části předkládané práce. Vzhledem k výzkumné metodě je nutné zmínit, že se jedná o subjektivní vnímání problematiky souvislosti mezi osobním a pracovním životem sociálního pracovníka, získaná data tedy nelze zobecnit.

Cílem výzkumné části bylo zmapovat, jaké subjektivně vnímané souvislosti existují mezi osobním a pracovním životem sociálních pracovníků a jaké strategie využívají k jejich vyvažování. V diskusi navazují na výsledky tematické analýzy, která identifikovala pět hlavních kategorií.

Výsledky výzkumné části předkládané práce ukazují, že vztah mezi osobním a pracovním životem sociálních pracovníků je hluboce provázaný a komplexní. V souladu s teoretickým rámcem i dosavadními studii (například Bian a Sukor, 2024; Sebastine a Stanley, 2023) potvrdily rozhovory, že rovnováha mezi osobním a pracovním životem (tzv. work-life balance) není statickým stavem, ale dynamickým procesem, ovlivňovaným množstvím faktorů.

Ačkoliv respondenti této práce popisovali, že vyvažování osobního a pracovního života spočívá především na jejich individuálních strategiích (např. fyzická aktivita, vědomé nastavení hranic, rodinná podpora), ukazuje se, že významnou roli může sehrát i zaměstnavatel. Diplomová práce Nazarenkové (2019) analyzuje přístup jedné soukromé společnosti k tématu work-life balance z hlediska společenské odpovědnosti. Mezi klíčová opatření patřily flexibilní pracovní podmínky, možnost práce z domova, ale i péče o duševní zdraví zaměstnanců. Ve srovnání s tímto komerčním prostředím se ukazuje, že u sociálních pracovníků zůstává podpora work-life balance spíše v rovině individuálních kompetencí a týmové kultury, nikoliv systematických opatření ze strany organizace.

Akteři poukázali na pozitivní dopady osobních vztahů, podpory ze strany rodiny a přátel či osobnostních rysů (například trpělivost a empatie), které mohou přispívat ke zlepšení pracovního výkonu a psychické pohody. Zároveň se ale ukázalo, že osobní problémy, únava nebo narušený spánek negativně ovlivňují schopnost vykonávat náročnou profesi, což je v souladu s poznatky Quicka a Hendersona (2016) a Blatného (2020).

Z výzkumu rovněž vyplývá, že pracovní zátěž má časté přesahy do osobního života, a to zejména skrze přetrvávající myšlenky na klienty, emoční dopad práce či omezenou možnost odpojení od pracovních podnětů (například pracovní telefon). To potvrzuje i literární rešerše, která opakovaně upozorňuje na rizika syndromu vyhoření (WHO, 2019), únavy ze soucitu (Rohwetter, 2022) i dalších důsledků chronického stresu.

Zajímavé je, že přestože všichni respondenti popsali konkrétní projevy zvýšené pracovní zátěže, zjištění práce Marouškové a Seitla (2014) ukazují, že i při nezvýšeném subjektivním vnímání zátěže může být životní spokojenost nižší než běžná norma. To může naznačovat, že vliv pracovní zátěže se ne vždy plně projevuje v okamžitém prožívání, ale může mít dlouhodobější dopady.

Výrazným tématem se stala také schopnost pracovníků stanovit si a udržet hranice. Zajímavým zjištěním je, že dovednost nastavovat hranice nebyla respondentům vždy vlastní, ale vyvíjela se s profesní zkušeností a s podporou ze strany kolegů nebo nadřízených – což naznačuje potřebu cílené podpory těchto kompetencí už během odborné přípravy.

Z hlediska strategií zvládnání se jako klíčové ukázaly fyzické aktivity, vědomé plánování času, psychohygiena a sociální opora. Právě tyto strategie jsou v souladu s doporučeními WHO (2024) pro podporu duševního zdraví na pracovišti.

Díky kvalitativnímu přístupu výzkumu bylo možné zachytit jemné nuance prožívání jednotlivých aktérů, jejich vnitřní motivace, emoční reakce i způsoby, jak si snaží chránit své vlastní hranice a pohodu.

Závěrem lze říct, že výsledky výzkumu podtrhují důležitost vnímání vlastních hranic, zdravého vyvažování pracovních a osobních rolí a budování podpůrného pracovního prostředí pro udržitelný výkon sociální práce. Práce sociálního pracovníka je nejen odborně náročná, ale i hluboce emočně angažující — právě proto je nezbytné klást důraz na prevenci vyčerpání a podporu duševní pohody. Tato zjištění by mohla posloužit jako podnět pro budoucí vzdělávání, supervizní praxi i tvorbu pracovních podmínek, které respektují komplexitu života pracovníků v pomáhajících profesích. Výzkum tak nabízí nejen vhled do osobních zkušeností několika respondentek, ale i širší připomínku, že péče o druhé začíná péčí o sebe.

2.7 Závěr

Tato bakalářská práce se zaměřila na souvislosti mezi pracovním a osobním životem sociálních pracovníků. V teoretické části byly popsány charakteristiky této profese, osobnostní a odborné předpoklady, vliv pracovního prostředí, koncept rovnováhy mezi oblastí práce a soukromí (work-life balance), osobní pohody a rizik spojených s profesní zátěží. Výzkumná část pak prostřednictvím kvalitativního typu výzkumu zkoumala, jak sociální pracovníci subjektivně vnímají tyto souvislosti.

Z výzkumu vyplynulo, že osobní život ovlivňuje pracovní výkon zejména skrze vztahy, psychickou pohodu a fyzický stav. Pracovní sféra naopak nejčastěji zasahovala do osobního života formou přetrvávajících myšlenek na klienty, emoční únavy nebo nedostatečného oddělení osobního a pracovního života přes pracovní telefon. Za klíčové strategie pracovníci označovali nastavování pevných hranic, psychohygienu, pohyb, otevřenou komunikaci a schopnost říkat „ne“. Důležitá byla také opora v kolektivu. Ukázalo se, že zacházení s těmito přesahy se vyvíjí s časem a zkušeností a že uvědomělá práce s hranicemi může významně přispět k osobní pohodě.

Zjištění této práce mohou být přínosné jak pro samotné pracovníky, tak pro instituce, protože podporují význam psychohygieny, vědomého nastavování hranic a sdílení zkušeností. Dále upozorňují na význam přátelského kolektivu, možnosti intervizí a profesní podpory. V kontextu zaměstnavatelských strategií mohou sloužit jako důkaz o tom, že i jednoduchá organizační opatření, jako pružná pracovní doba, transparentní komunikace či důraz na duševní zdraví, mají

pozitivní dopad na pracovní udržitelnost. Tato práce může být inspirací pro pracovníky, kteří hledají způsob, jak být dlouhodobě užiteční druhým, aniž by přitom vyčerpávali sami sebe.

Jak již bylo zmíněno, výsledky průzkumné části této práce mohou být inspirací pro jednotlivé pracovníky k tomu, aby začali věnovat větší pozornost nastavování hranic, psychohygieně a budování sebeuvědomění jako nástroji prevence vyčerpání. Výzkumná část rovněž upozorňuje na význam týmové kultury v organizaci a tím může sloužit jako podklad pro vedoucí pracovníky těchto organizací, kteří chtějí zlepšit pracovní podmínky například prostřednictvím zajištění dalšího vzdělávání zaměstnanců se zaměřením na rovnováhu rolí a prevenci emočního vyčerpání. Zjištění, že dovednost nastavování vlastních hranic je dlouhodobějším procesem, podtrhuje důležitost práce s tímto tématem již během studia například prostřednictvím seminářů o duševním zdraví v pomáhajících profesích, nebo prostřednictvím supervidovaných praxí během studia.

Na závěr lze říct, že hlavním cílem práce bylo zjistit a popsat, jak sociální pracovníci subjektivně vnímají souvislost mezi jejich osobním a pracovním životem, v jakých oblastech subjektivně vnímají, že měl jejich pracovní život přesah do života osobního a naopak.

Tento cíl byl naplněn, rozhovory přinesly konkrétní vhledy do osobních zkušeností respondentek, ukázaly typické přesahy obou sfér i výzvy, kterým v jejich každodenním fungování čelí. Dílčí cíle, tedy zjistit vliv osobního života na pracovní výkon, dopady pracovního života na sféru soukromí a používané strategie k udržení rovnováhy, byly rovněž naplněny.

3 POUŽITÁ LITERATURA

3.1 Primární zdroje

BLATNÝ, Marek. *Osobní pohoda a osobnost v celoživotní perspektivě*. Praha: Academia, 2020. ISBN 978-80-200-3064-1.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum*. 5. Portál, 2023. ISBN 978-80-262-1968-2.

JANÍKOVÁ, Eva a BUŽGOVÁ, Radka. SUPERVIZE JAKO JEDNA Z MOŽNOSTÍ PREVENCE A OVLIVNĚNÍ SYNDROMU VYHOŘENÍ VE ZDRAVOTNICTVÍ. *Československá Psychologie*. 2017, roč. 61, č. 4, s. 363-378. ISSN 0009-062X.

JOCHMANNOVÁ, Leona a KIMPLOVÁ, Tereza. *Psychologie zdraví: Biologické, psychosociální, digitální a spirituální aspekty*. Praha: Grada Publishing, 2021. ISBN 978-271-4717-5.

KOCIÁNOVÁ, Renata. *Personální činnosti a metody personální práce*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-2497-3.

KOPŘIVA, Karel. *Lidský vztah jako součást profese; s předmluvou Jiřiny Šiklové*. 6. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0528-9.

KUTNOHORSKÁ, Jana; CICHÁ, Martina a GOLDMANN, Radoslav. *Etika pro zdravotně sociální pracovníky*. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3843-7.

MÁTEL, Andrej. *Teorie sociální práce I. : Sociální práce jako profese, akademická disciplína a vědní obor*. Grada, 2019. ISBN 978-80-271-2220-2.

MATOUŠEK, Oldřich. *Metody a řízení sociální práce*. 2. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0213-4.

NOVOTNÁ, Hedvika; ŠPAČEK, Ondřej; ŠTOVÍČKOVÁ JANTULOVÁ, Magdaléna et al. *Metody výzkumu ve společenských vědách*. Praha: FHS UK, 2019. ISBN 978-80-7571-025-3.

PUNOVÁ, Monika. Osobnostní dispozice a odolnost sociálních pracovníků. *Sociální Práce*. 2020, č. 5, s. 88-107. ISSN 1805-885X.

STOCK, Christian. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha: Grada, 2010. ISBN 978-80-247-8515-8.

ŠVAMBERK ŠAUEROVÁ, Markéta. *Techniky osobnostního rozvoje a duševní hygieny učitele*. Praha: Grada Publishing, a.s, 2018. Pedagogika. ISBN 978-80-271-0470-3.

JÁN, Mišovič. *Kvalitativní výzkum se zaměřením na polostrukturovaný rozhovor*. SLON, 2019. ISBN 978-80-7419-285-2.

3.2 Internetové zdroje

AKASHIBA, Tsuneto, Yuichi INOUE, Naohisa UCHIMURA, Motoharu OHI, Takatoshi KASAI, Fusae KAWANA, Shigeru SAKURAI, Misa TAKEGAMI, Rho TACHIKAWA, Takeshi TANIGAWA, Shintaro CHIBA, Kazuo CHIN et al. Sleep Apnea Syndrome (SAS) Clinical Practice Guidelines 2020. *Respiratory Investigation* [online]. 2022, **60**(1), 3–32 [cit. 2025-06-04]. ISSN 2212-5345. Dostupné z: <https://doi.org/10.1016/j.resinv.2021.08.010>

BIAN, Xiaoying a MOHD SUKOR, Mohammad Saipol. The mediating effect of work- life balance on the relationship between work-family conflict and psychological well-being among Chinese working women. Online. *Scientific reports*. 2024, roč. 14, s. 1-9. Dostupné z: <https://doi.org/https://doi.org/10.1038/s41598-024-79322-1>. [cit. 2025-06-03].

BRAUN, Virginia a CLARKE, Victoria. Using thematic analysis in psychology. Online. *Qualitative Research In Psychology*. 2006, roč. 3, č. 2, s. 77-101. ISSN 1478-0895. Dostupné z: <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>. [cit. 2025-06-08].

HONDA, Ayumi; ONO, Mayo; NISHIDA, Takahiro a HONDA, Sumihisa. Balancing and Conflict Between Work and Family Life of Sandwicheed Caregivers: A Scoping Review. Online. *Safety and Health at Work*. 2025, s. 1-8. ISSN 2093-7911. Dostupné z: <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.shaw.2025.04.004>. [cit. 2025-06-03].

INTERNATIONAL FEDERATION OF SOCIAL WORKERS. *Global Social Work Statement of Ethical Principles*. Online. International Federation of Social Workers. 2018. Dostupné z: <https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/>. [cit. 2025-02-06].

LÁTALOVÁ, Klára; KAMARÁDOVÁ, Dana; JELENOVÁ, Daniela; OCISKOVÁ, Marie a PAVLOV PRAŠKO, Ján. Poruchy prížpusobení. Online. *Medicína pro praxi*. 2015, roč. 12, č. 4, s. 184-188. Dostupné z: https://www.solen.cz/artkey/med-201504-0007_Poruchy_prizpusobeni.php. [cit. 2025-06-03].

MATÉ, Gabor. Helper syndrome. Online. *Psychotherapy Networker*. 2021, roč. 45, č. 5, s. 38-41. Dostupné z: <https://www.psychotherapynetworker.org/article/helper-syndrome/?srsltid=AfmBOooh2tFEEjphf4UAq48djZOOZBtZwW0Ecg6OwRcMlbQaXK7UDTF>. [cit. 2025-06-03].

MÁTEL, Andrej. Aktuálne trendy nového medzinárodného etického kódexu. Online. *Sociální Práce*. 2018, č. 3. ISSN 1805-885X. Dostupné z: <https://socialni prace.cz/fakta-legislativa-dokumenty/aktualne-trendy-noveho-medzinarodneho-etickeho-kodexu/>. [cit. 2025-02-06].

MAY, Vanessa a NORDQVIST, Petra. *Sociology of personal life*. 2. Bloomsbury, 2019. ISBN 978-1-352-00503-5.

MERRILL, Ray M. Mental Health Conditions According to Stress and Sleep Disorders. Online. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2022, roč. 19, č. 13, s. 1-12. Dostupné z: <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph19137957>. [cit. 2025-06-03].

PIRVAČ, Jakub. Osobní pohoda dětí a dospívajících: psychosociální koreláty štěstí a životní spokojenosti. Online. *Československá Psychologie*. 2022, roč. 66, č. 3, s. 186-211. ISSN 1804-6436. Dostupné z: <https://doi.org/10.51561/cspsych.66.3.186>. [cit. 2025-02-06].

QUICK, James Campbell a HENDERSON, Demetria F. Occupational Stress: Preventing Suffering, Enhancing Wellbeing. Online. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2016, vol. 13, no. 5. ISSN 1660-4601. Dostupné z: <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph13050459>. [cit. 2025-06-03].

RADEK, Ptáček; VŇUKOVÁ, Martina a RABOCH, Jiří. Pracovní stres a duševní zdraví – může práce vést k duševním poruchám? Online. *Časopis Lékařů českých*. 2017, č. 156, s. 81-87. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/319354451_Work-related_stress_and_mental_health_-_Can_work_lead_to_mental_disorders. [cit. 2025-06-03].

ROHWETTER, Angelika. *Únava ze soucitu - Jak předcházet vyčerpání v pomáhajících profesích*. Praha: Portál, 2022. ISBN 978-80-262-1891-3.

SELWYN, Stenley a SEBASTINE, Anand Jerard. Work-life balance, social support, and burnout: A quantitative study of social workers. Online. *Journal of Social Work*. 2023, roč. 23, č. 6, s. 1135 - 1155. ISSN 1468-0173. Dostupné z: <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/14680173231197930>. [cit. 2025-02-03].

SINCLAIR, Shane; RAFFIN-BOUCHAL, Shelley; VENTURATO, Lorraine; MIJOVIC-KONDEJEWSKI, Jane a SMITH-MACDONALD, Lorraine. Compassion fatigue: A meta-narrative review of the healthcare literature. Online. *International Journal of Nursing Studies*. 2017, č. 69, s. 9-24. ISSN 0020-7489. Dostupné z: <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2017.01.003>. [cit. 2025-06-03].

Společnost sociálních pracovníků, 2022. Etický kodex společnosti sociálních pracovníků ČR. In: socialnipracovnici.cz [online]. ©2023 od Společnost sociálních pracovníků ČR, z. s. [cit. 2025-02-28]. Dostupné z: <https://www.socialnipracovnici.cz/ke-stazeni/bdcc10fa-be7b-4bb3-9aff-81ae9f0d3181>

TAŠKOVÁ, Ivana. Úzkostné poruchy a jejich léčba. Online. *Psychiatrie pro praxi*. 2022, roč. 23, č. 1. Dostupné z: https://www.solen.cz/artkey/psy-202201-0014_uzkostne_poruchy_a_jejich_lecba.php. [cit. 2025-06-03].

VÁVROVÁ, Petra a Dalibor PASTUCHA. „Psychohygienu (nejen) jako prevence syndromu vyhoření u zdravotnického managementu.“ *Pracovní lékařství* [online]. 2013, roč. 65, č. 1–2,

s. 53–58 [cit. 2025-06-04]. ISSN 1801-7866. Dostupné z: <https://research.ebsco.com/c/46uzi2/viewer/pdf/55egwitjez>

World Health Organization [WHO], 2019. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. In: who.int [online]. © 2025 [cit. 2025-02-28]. Dostupné z: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>

World Health Organization [WHO], 2023. Depressive disorder (depression). In: who.int [online]. © 2025 [cit. 2025-02-28]. Dostupné z: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/depression>

World Health Organization [WHO], 2024. Bipolar disorder. In: who.int [online]. © 2025 [cit. 2025-02-28]. Dostupné z: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/bipolar-disorder>

World Health Organization [WHO], 2024. Mental health at work. In: who.int [online]. © 2025 [cit. 2025-02-28]. Dostupné z: <https://www.who.int/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>

World Health Organization. *International Classification of Diseases Eleventh Revision (ICD-11)*. 2025. Dostupné také z: <https://icd.who.int/browse/2025-01/mms/cs#264310751>.

MAROUŠKOVÁ, Iva a SEITL, Martin. Pracovní zátěž, životní spokojenost a work-life balance zaměstnanců přímé péče v domovech pro seniory v jižních Čechách a Praze. Online. *Sociální Práce*. 2014, roč. 14, č. 1, s. 40-50. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/article/pracovni-zatez-zivotni-spokojenost-a-work-life-balance-zamestnancu-prime-pece-v-domovech-pro-seniory-v-jiznich-cechach-a-praze/>. [cit. 2025-06-16].

3.3 Ostatní zdroje

NAZARENKOVÁ, Alena. *Work-Life Balance ve vybrané společnosti*. Diplomová práce. Liberec: Technická univerzita v Liberci, Ekonomická fakulta, 2019.