

UNIVERZITA PARDUBICE
FAKULTA ZDRAVOTNICKÝCH STUDIÍ

DIPLOMOVÁ PRÁCE

2025

Bc. Veronika Matunová, DiS.

Univerzita Pardubice
Fakulta zdravotnických studií

Work-life balance u perioperačních sester

Diplomová práce

2025

Bc. Veronika Matunová, DiS.

Univerzita Pardubice
Fakulta zdravotnických studií
Akademický rok: 2022/2023

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Veronika Matunová, DiS.**
Osobní číslo: **Z22420**
Studijní program: **N0913P360006 Specializace v ošetrovatelství – Perioperační péče**
Téma práce: **Work-life balance u perioperačních sester**
Téma práce anglicky: **Work-life balance of perioperative nurses**
Zadávací 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 výzkumného šetření dle stanové metodiky.
4. Analýza a interpretace získaných dat.
5. Zhodnocení výsledků práce.

Rozsah pracovní zprávy: **50 stran**
Rozsah grafických prací: **dle doporučení vedoucího**
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

Literatura dle doporučení vedoucího závěrečné práce.

Vedoucí diplomové práce: **Mgr. Eva Hlaváčková, Ph.D.**
Katedra klinických oborů

Datum zadání diplomové práce: **1. prosince 2022**
Termín odevzdání diplomové práce: **16. 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 6. března 2025

PROHLÁŠENÍ AUTORA

Prohlašuji:

Práci s názvem Work-life balance u perioperačních sester 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 16.4.2025

Veronika Matunová v. r.

PODĚKOVÁNÍ

Ráda bych poděkovala paní Mgr. Evě Hlaváčkové, Ph.D. za odborné vedení, cenné rady a podporu při zpracování mé diplomové práce. Mé poděkování patří také všem participantkám za jejich ochotu a spolupráci a zejména mé rodině za podporu během studia.

ANOTACE

Diplomová práce se zabývá problematikou work-life balance u perioperačních sester s dětmi. Teoretická část shrnuje dosavadní poznatky z odborné literatury o tématu work-life balance a rysech pracovního a soukromého života. Součástí výzkumné části je realizace kvalitativního výzkumu pomocí interpretativní fenomenologické analýzy technikou polostrukturovaných rozhovorů pro zjištění subjektivních pocitů a zkušeností participantek. V diskuzi jsou na základě získaných výsledků zodpovězeny výzkumné otázky a formulovány doporučení pro praxi. Cílem výzkumu bylo zjistit, jaké subjektivní pocity a zkušenosti se sladováním pracovního a osobního života mají perioperační sestry s dětmi.

KLÍČOVÁ SLOVA

work-life balance, perioperační sestry, rodičovství, interpretativní fenomenologická analýza

TITLE

Work-life balance of perioperative nurses

ANNOTATION

This thesis focuses on the issue of work-life balance among perioperative nurses with children. The theoretical part summarizes current knowledge from the professional literature on the topic of work-life balance and the characteristics of both professional and personal life. The research part presents a qualitative study conducted using interpretative phenomenological analysis through semi-structured interviews, aiming to uncover the participants' subjective feelings, experiences, and perceptions. The discussion addresses the research questions based on the findings and formulates recommendations for practice. The aim of the research was to explore subjective feelings and experiences of perioperative nurses with children in balancing their professional and personal lives.

KEYWORDS

work-life balance, perioperative nurses, parenthood, interpretative phenomenological analysis

OBSAH

Úvod.....	14
Cíle a metody práce	16
Cíle teoretické části diplomové práce	16
Cíl výzkumné části diplomové práce.....	16
Metody k dosažení cíle	16
Teoretická část	17
1 Work life balance.....	17
1.1 Work-life balance směrnice	18
1.2 Flexibilní pracovní podmínky.....	18
1.2.1 Stlačený pracovní týden.....	19
1.2.2 Částečný úvazek	19
1.2.3 Práce mimo pracovní poměr	20
1.3 Zaměstnanecké benefity	20
1.3.1 Firemní školka	22
1.3.2 Zdravotní benefity a příspěvky na kulturu, sport a rekreaci	22
1.4 Služby péče o děti	23
1.5 Návrat žen do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené.....	24
2 Pracovní život	27
2.1 Pracovní doba a režim.....	28
2.2 Syndrom vyhoření.....	28
3 Soukromý život.....	30
3.1 Rodinný život.....	31
3.2 Stabilita rodiny.....	32
3.3 Současné trendy v rodině.....	32
3.4 Volný čas	33
Výzkumná část.....	35

4	Metodika výzkumné části	35
4.1	Výzkumný problém a jeho východiska	35
4.2	Výzkumný cíl a výzkumné otázky.....	35
4.3	Výzkumný design a metodika.....	36
4.4	Přípravná fáze výzkumu	37
4.5	Charakteristika zkoumaného souboru.....	38
4.5.1	Popis pracoviště	39
4.6	Průběh sběru dat.....	39
4.7	Zpracování a analýza dat	40
5	Výsledky výzkumu	43
5.1	Work-life balance	44
5.1.1	Hodnocení rovnováhy.....	44
5.1.2	Organizace povinností	46
5.1.3	Oddělování povinností.....	48
5.1.4	Doporučení pro sestry	50
5.1.5	Nápady na zlepšení	51
5.2	Pracovní režim a prostředí	51
5.2.1	Přizpůsobení směn	52
5.2.2	Přesčasová práce	54
5.2.3	Vliv práce na rodinu	55
5.2.4	Spokojenost v práci.....	57
5.2.5	Kolegiální podpora	58
5.3	Návrat do práce	59
5.3.1	Iniciativa	60
5.3.2	Přizpůsobení úvazku	61
5.3.3	Flexibilita směn.....	62
5.4	Péče o děti	63

5.4.1	Rozložení péče v rodině.....	64
5.4.2	Péče při návratu	65
5.4.3	Péče během prázdnin	65
5.5	Zaměstnanecké benefity	66
5.5.1	Firemní školka	67
5.5.2	Nadstandardní dovolená	69
5.5.3	Hodnocení a optimalizace benefitů.....	70
5.6	Soukromý život.....	71
5.6.1	Čas s rodinou	71
5.6.2	Volný čas a péče o sebe	73
5.6.3	Spánek a odpočinek	75
6	Diskuze	78
6.1	Jak hodnotí perioperační sestry svůj work-life balance?	79
6.2	Jakým způsobem zvládají perioperační sestry oddělovat pracovní a rodinné povinnosti?.....	81
6.3	Jak perioperační sestry s dětmi prožívaly návrat do práce a jaké faktory jej ovlivňují?	83
6.4	Jakou mají perioperační sestry s rodinou zkušenost s řešením péče o děti během pracovního dne?.....	85
6.5	Jak perioperační sestry s dětmi vnímají vliv svého pracovního režimu na rodinný život, volný čas a péči o sebe?	86
6.6	Jaké zaměstnanecké benefity vnímají perioperační sestry s dětmi jako nejpřínosnější a proč?	88
6.7	Doporučení pro praxi	90
7	Závěr	93
8	Použitá literatura	95
8.1	Primární zdroje	95
8.2	Odborné články	98

8.3	Internetové zdroje	101
8.4	Ostatní	106
9	Přílohy.....	107

SEZNAM OBRÁZKŮ A TABULEK

Tabulka 1 - Charakteristika zkoumaného souboru	39
Obrázek 1 - Příznaky promluvy (Hendl, 2023, s. 217).....	41
Obrázek 2 - Témata a oblasti výsledků.....	43
Obrázek 3 - Téma work-life balance	44
Obrázek 4 - Téma pracovní režim a prostředí	52
Obrázek 5 - Téma návrat do práce.....	60
Obrázek 6 - Téma péče o děti	63
Obrázek 7 - Téma zaměstnanecké benefity	67
Obrázek 8 - Téma soukromý život	71

SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK

Bc.	Bakalář
COVID-19	Koronavirové onemocnění 2019
CVVM	Centrum pro výzkum veřejného mínění
ČMKOS	Českomoravská konfederace odborových svazů
ČR	Česká republika
ČSSZ	Česká správa sociálního zabezpečení
ČSÚ	Český statistický úřad
DiS.	Diplomovaný specialista
DPC	Dohoda o pracovní činnosti
DPP	Dohoda o provedení práce
EHS	Evropské hospodářské společenství
ES	Evropská společenství
EU	Evropská unie
IPA	Interpretativní fenomenologická analýza
MPSV	Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR
MŠMT	Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR
ORL	Otorhinolaryngologie
PS	Perioperační sestra
PSS	Pomaturitní specializační studium
RVP PV	Rámcový vzdělávací program pro předškolní vzdělávání
SZŠ	Střední zdravotnická škola
SZÚ	Státní zdravotní ústav
ÚZIS	Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR

VOŠ	Vyšší odborná škola
VŠ	Vysoká škola
VÚPSV	Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
VZP	Všeobecná zdravotní pojišťovna
WHO	Světová zdravotnická organizace

ÚVOD

Diplomová práce se věnuje problematice work-life balance neboli rovnováze pracovního a soukromého života perioperačních sester s dětmi. V posledních letech rostoucí ekonomická prosperita vedla ke zvýšení nabídky pracovních míst, a tím i ke zlepšení pracovních podmínek pro osoby s rodinnými povinnostmi (OECD Family Database, b.r.; ČSÚ, b.r.). I přes tuto skutečnost se očekávané usnadnění pro harmonizaci pracovního a soukromého života neprojevovalo v dostatečné míře, jelikož nebyla realizována všechna možná přizpůsobení a změny. Proto je stále prioritou zavádět opatření na podporu work-life balance a dostatečně se tomuto tématu věnovat. Klíčem je zlepšení pracovních podmínek, aby mohl být plně využit potenciál všech pracovních sil a veškerých volných pracovních míst. Za poslední roky se množství kratších pracovních úvazků lehce zvýšilo, a s tím i míra zaměstnanosti (ČSÚ, 2020). To značí využití plánované podpory zaměstnanosti žen zmiňované v koncepci rodinné politiky 2017 (MPSV, 2017b). Výzkumná šetření nicméně nepotvrzují vliv zkrácených úvazků na subjektivní vnímání optimálního sladování profese a rodiny. I přesto využití zkrácených úvazků prokazatelně podporuje kombinování práce a rodiny především pro matky malých dětí (Kuchařová et al, 2020b).

Přestože existuje řada studií zaměřených na work-life balance obecně (Wichterlová, et al. 2020; Palonciová, 2023), u sester nebo ve zdravotnictví (Antolí-Jover et al.; Alasiry et al., 2025; Grzywacz et al., 2006), zkušenosti perioperačních sester pracujících na směny, zvláště těch s dětmi, nejsou dostatečně prozkoumány. Tento výzkum se proto zaměřuje na pochopení jejich subjektivního vnímání rovnováhy mezi profesí a osobním životem, identifikaci klíčových faktorů, a analýzu strategií, které využívají ke zvládnutí těchto výzev.

Téma work-life balance je velmi aktuální a důležité, a to především pro psychicky i fyzicky náročná zaměstnání (Pichrt a Tomšej, 2022). Tento fenomén je klíčovým tématem nejen v oblasti zdravotnictví, ale i v jiných profesích. Práce perioperační sestry představuje jednu ze zdravotnických profesí, která se s touto problematikou potýká ve větší míře, jelikož sestry na operačních sálech čelí specifickým podmínkám spojeným nejen s náročností jejich práce a směnným provozem, ale také s psychickou zátěží. Problematika work-life balance je pro perioperační sestry velmi podstatná, a to především pro sestry s dětmi, ty musí čelit výzvám týkajících se skloubení pracovních a rodinných povinností, organizací péče o děti a časovým tlakem. Tyto faktory mohou negativně ovlivnit jejich osobní život a schopnost nalézt mezi pracovním a osobním životem rovnováhu.

Diplomová práce je zaměřena na specifickou skupinu (perioperační sestry s dětmi), které jsou v rámci zdravotnického sektoru v České republice z hlediska work-life balance nedostatečně zkoumány. Výzkum má za cíl zjistit, jaké subjektivní pocity a zkušenosti se sladováním pracovního a osobního života mají perioperační sestry s dětmi. Pro dosažení zmiňovaného cíle je zvolena kvalitativní výzkumná metoda s využitím interpretativní fenomenologické analýzy (IPA). Vybrané téma je významné, jelikož zlepšení podmínek pro work-life balance může pozitivně ovlivnit stabilitu pracovního prostředí, včasný návrat zaměstnanců do práce a snížit fluktuaci pracovníků na pracovišti. Výzkum poskytne doporučení pro praxi, a to jak pro perioperační sestry a zdravotníky, tak i pro zaměstnavatele. Doporučení mohou napomoci k lepšímu porozumění zkoumané problematice a mohou posloužit jako inspirace pro možné změny a zkvalitnění praxe.

Práce je rozdělena na teoretickou a výzkumnou část. Teoretická část je přehledně členěna a obsahuje zásadní témata důležitá pro problematiku sladování pracovního a osobního života. Hlavními kapitolami teoretické části je work-life balance, pracovní život a soukromý život. V kapitole work-life balance je popsána Work-life balance směrnice, flexibilní pracovní podmínky, zaměstnanecké benefity, služby péče o děti a návrat žen do zaměstnání. Kapitola pracovního života obsahuje poznatky týkající se pracovních podmínek a syndromu vyhoření. Soukromý život se zabývá rodinou, současnými trendy a volným časem. Ve výzkumné části diplomové práce je detailně popsána metodika a výsledky výzkumu. Dále obsahuje diskuzi týkající se zjištěných poznatků a formulace konkrétních doporučení pro praxi.

CÍLE A METODY PRÁCE

Diplomová práce se zabývá tématem work-life balance u perioperačních sester, se zaměřením na sestry s dětmi. V následujících podkapitolách jsou stručně popsány cíle teoretické i výzkumné části práce, a také použité metody k dosažení stanovených cílů.

Cíle teoretické části diplomové práce

- Zformulovat teoretická východiska týkající se tématu work-life balance.
- Shrnout dosavadní poznatky o tématu work-life balance, rysy pracovního a soukromého života, specifikách perioperačního ošetrovatelství a faktorech ovlivňujících skloubení pracovního a rodinného života.

Cíl výzkumné části diplomové práce

- Zjistit, jaké subjektivní pocity a zkušenosti se sladováním pracovního a osobního života mají perioperační sestry s dětmi.

Metody k dosažení cíle

K dosažení cíle teoretické části této diplomové práce byla využita řešerše odborné literatury a relevantních studií. Pro dosažení cíle výzkumné části byl proveden kvalitativní výzkum – technikou polostrukturovaných rozhovorů u výzkumného souboru, který zahrnoval perioperační sestry s dětmi. Data byla zpracována pomocí interpretativní fenomenologické analýzy (IPA).

TEORETICKÁ ČÁST

1 WORK LIFE BALANCE

Work-life balance je relativně moderní pojem, ačkoliv koncept sladování pracovního a soukromého života (původně označovaný spíše jako sladování práce a rodiny) pochází už ze 70. let 20. století – v té době byl koncept dán především přihlazením k faktu, že historicky určená role ženy jako matky a osoby pečující o rodinu, může ovlivňovat její schopnost zapojit se v pracovním procesu (Alxato, 2019). Z tohoto důvodu byl koncept velmi úzce spojen s ženskou populací. Později (v 90. letech) přišlo posouvání terminologie od „rodiny“ k „životu“ – tedy od sladování práce a rodiny k sladování pracovního a soukromého života (Chierгато, 2020, s 3). V současnosti je koncept work-life balance vztažen především k harmonizaci pracovního a soukromého života – pracovní život v aktuálním pojetí zahrnuje například placenou práci v různých formách, osobní život pak zahrnuje kromě rodiny také společenský život, vzdělávání, volnočasové aktivity, osobnostní rozvoj a jiné činnosti (Pichrt a Tomšej, 2022, s. 28). Téma work-life balance je v posledních letech stále více probíráno a je tedy důležité si uvědomit jeho významný vliv na optimální pracovní život. Klíčovou roli hraje zejména v profesích, které se vyznačují specifickými pracovními podmínkami (Pichrt a Tomšej, 2022, s. 13).

Problematika sladování pracovního a rodinného života je zahrnuta také ve Strategickém rámci Zdraví 2030 (MZČR, 2019). Strategie je například zaměřena na usnadnění práce zdravotnickým pracovníkům, kroky pro umožnění růstu platů a mezd ve zdravotnictví, zvyšování společenské hodnoty práce sester, zvyšování zájmu mladých lidí o práci ve zdravotnictví, snižování administrativní zátěže, a právě na podporu rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem (MZČR, 2019).

Pojem work-life balance vyznačuje utváření takových pracovních podmínek, které umožňují zaměstnancům co nejpříznivější rovnováhu mezi pracovním a osobním životem. Téma se řadí mezi novodobé trendy v oblasti firemního řízení (Homfray et al., 2022, s. 14). Vedení společnosti by mělo této problematice věnovat dostatek času a pozornosti, jelikož se řadí mezi mainstreamová neboli průřezová témata. S tímto tématem by měly podniky pracovat již při tvorbě a realizaci personálních politik, ale také u podnikové politiky (Kašparová a Kunz, 2013, s. 76-78).

Nejčastěji se s problematikou sladování pracovního a rodinného života setkávají ženy s dětmi, které musí zohledňovat také zajištění péče o rodinu, vzdálenost zaměstnání, pracovní dobu a soulad pracovní doby s otevírací dobou instituce pečující o děti. Nastavení optimálního work-life balance podporují faktory jako přizpůsobení pracovní doby, výběr zaměstnání v blízkosti bydliště a volbou zaměstnavatele, který má pochopení a je oporou pro matky s dětmi. Pro mnoho žen je podmínkou pro návrat do pracovního života umístění dítěte do předškolního zařízení (Homfray et al., 2022, s. 32).

1.1 Work-life balance směrnice

Vysokou důležitost tématu work-life balance v evropském regionu dokládá existence hned několika legislativních opatření a směrnic, které se problematikou zabývají a nastavují různá pravidla (Pichrt a Tomšej, 2022, s. 29). Prvním dokumentem je **Listina základních práv Evropské unie**, ve které se tématu work-life balance věnuje článek 33 definující právo každého člověka na placenou mateřskou dovolenou a na rodičovskou dovolenou po narození či adopci dítěte. Dále článek garantuje každému člověku právo na ochranu před propuštěním ze zaměstnání právě kvůli mateřství (Homfray et al., 2022, s. 39). Zásadní a nejnovější evropský právní dokument je **Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158** (MPSV, 2021b). Zmíněná směrnice byla v červnu roku 2019 schválena Radou Evropské unie a je také známa jako tzv. „Work-life balance směrnice“ (Pichrt a Tomšej, 2022, s. 29). Zaměřuje se na rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob. Jedná se o nejaktuálnější směrnici týkající se rovnováhy pracovního a osobního života a je zaměřena především na témata: harmonizace minimální délky otcovské dovolené v rámci EU (nárok na 10 pracovních dnů) a minimální kompenzace pro otce, dále garantuje právo na pečovatelskou dovolenou (5 pracovních dnů) pro poskytnutí osobní péče nebo pomoci rodinnému příslušníkovi ze stejné domácnosti, v neposlední řadě pak garantuje právo na rodičovskou dovolenou v rozsahu alespoň čtyř měsíců a také právo na pružné uspořádání práce za účelem péče poskytování péče dětem do určitého věku. Tuto směrnici musely členské státy implementovat do srpna roku 2022 (MPSV, 2021b). Vzhledem k tomu, že Česká republika již před schválením směrnice vykazovala vysokou úroveň z hlediska sociálních práv, lze povinné změny považovat za pouhé dílčí úpravy (Pichrt a Tomšej, 2022, s. 23).

1.2 Flexibilní pracovní podmínky

Důležitým faktorem, který může ovlivňovat balancování potřeb pracovních a osobních, je (ne)možnost flexibilních pracovních podmínek. Vyšší flexibilita a pružnost uspořádání práce mohou zvýšit spokojenost a motivovanost pracovníků, což kromě snížení fluktuace může vést

také i k efektivnější práci a zvýšené produktivitě pracovníků (Pichrt a Tomšej, 2022, s. 40). Velikost pracovního úvazku a podmínky pro návrat do zaměstnání jsou z velké části ovlivněny specifiky daného povolání a oborem, kde zaměstnanec působí. Návrat žen na trh práce je do značné míry ovlivněn individuálními okolnostmi a osobními preferencemi, nicméně svůj význam mají i vnější faktory a postoj zaměstnavatele. Mezi vhodné nástroje pro úpravu pracovní doby spadá například posunutí začátku či konce pracovní doby, rozdělení pracovní směny, sloučení pracovních směn nebo rozvržení pracovní doby do menšího počtu dnů (Janečková, 2013, s. 73).

1.2.1 Stlačený pracovní týden

Stlačený pracovní týden představuje specifickou formu rozvržení pracovní doby, při níž je standardní týdenní pracovní doba odpracována během menšího počtu pracovních dní. Jedná se například o čtyřdenní pracovní týden, kdy má zaměstnanec tři 12hodinové směny a jednu směnu zkrácenou. (Wichterlová, et al. 2020, s. 20). Tento nástroj pro úpravu pracovní doby není nijak stanoven v zákoníku práce, nicméně jeho zavedení mu nerozporuje (Homfray et al., 2022, s. 87). V České republice je tento model využíván převážně v sektoru služeb, pohostinství a sociálních a zdravotních služeb. Vzhledem ke sladování pracovního a osobního života, zaměstnanci u stlačeného pracovního týdne oceňují možnost více volných dnů v pracovním týdnu. K nevýhodám tohoto nástroje patří zvýšená fyzická a psychická zátěž v důsledku dlouhých směn, což může mít vliv na pozornost zaměstnance i jeho pracovní výkon. (Wichterlová, et al. 2020, s. 20).

1.2.2 Částečný úvazek

Zkrácený úvazek je zákoníkem práce definován jako „kratší pracovní doba“ a je základním nástrojem work-life balance (Homfray et al., 2022, s. 71). Zákoník definuje kratší pracovní dobu jako dobu pod rozsah stanovený v paragrafu 79 (40 hodin týdně) – při kratší pracovní době náleží zaměstnanci mzda nebo plat odpovídající sjednané kratší pracovní době (Česko, 2023, §78). To v praxi znamená, že například na poloviční úvazek by měl pracovník pobírat poloviční mzdu oproti pracovníkovi, který by na stejné pozici pracoval na úvazek plný (Homfray et al., 2022, s. 71). V některých případech je zaměstnavatel povinen pracovníkovi na požadavek zkráceného úvazku vyhovět, neohrozí-li tím vlastní provoz (Janečková, 2013, s. 73). Mezi zmíněné případy zákoník práce řadí těhotné zaměstnankyně, zaměstnance/zaměstnankyně pečující o dítě mladší 9 let a zaměstnance/zaměstnankyně pečující o osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby (Česko, 2023, § 241). Homfray et al. (2022) dále uvádí rozdíl mezi zkráceným a kratším úvazkem. Často jsou pojmy zaměňovány, nicméně

každý má jiné vlastnosti. U kratší pracovní doby dochází ke zkrácení mzdy nebo platu zaměstnance a jedná se většinou o individuální úpravu u konkrétního pracovníka. Zkrácená pracovní doba je například zaváděna pro všechny zaměstnance a jde o kolektivní úpravu, při které se nesnižuje zaměstnancům mzda či plat (Homfray et al., 2022, s 71-72).

1.2.3 Práce mimo pracovní poměr

Zákoník práce České republiky definuje kromě ostatních podmínek také tzv. práce konané mimo pracovní poměr. Jedná se o dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti (Česko, 2023, § 74). Obě dohody je možné využít ke sladování pracovního a soukromého života, přitom je ovšem třeba brát na vědomí podmínky, které jsou stanoveny zákonem. Zaměstnavatelé často upřednostňují využití dohod mimo pracovní poměr, které jim umožňují zajistit kratší úvazek alternativní cestou, namísto nabídky standardního zkráceného úvazku (Homfray et al., 2022, s. 72). Dohoda o provedení práce (DPP) smí být uzavřena na předem danou práci v rozsahu maximálně na 300 hodin na kalendářní rok (Česko, 2023, § 75). V případě DPP jsou podmínky odměňování vázané na celkovou výši výdělku. Pokud vydělaná částka nepřesáhne 11 500 korun, neodvádí pracovník žádné pojistné, jen daň z příjmu. Jestliže celková částka přesahuje hranici 11 500 korun, musí zaměstnavatel odvést včetně daně z příjmu i pojistné (ČSSZ, 2025). U dohody o pracovní činnosti (DPČ) je zákonem stanoveno, že průměrná pracovní doba nesmí překročit polovinu stanovené týdenní pracovní doby (Česko, 2023, § 76). DPČ je v mnoha ohledech a v odměňování podobná pracovnímu poměru, jelikož u této dohody náleží povinnost odvádět pojistné v každém případě. Pouze v měsících, kdy výdělek pracovníka nepřesáhne částku 3 500 Kč, pojistné neodvádí (Homfray et al., 2022, s 116).

1.3 Zaměstnanecké benefity

Za zaměstnanecké benefity se považují výhody poskytované zaměstnanci nad rámec mzdy nebo platu a může se jednat o benefity peněžního nebo i nepeněžního charakteru. Zaměstnanecké výhody mohou pozitivně ovlivnit celkové rozpoložení pracovníka a tím přispět k motivaci, spokojenosti zaměstnanců, lepšímu sladění pracovního a soukromého života a zlepšení vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (Koubek, 2015, s. 320-322). Jednotlivé benefity Macháček (2021, s 1) rozdělil do následujících skupin:

- Benefity zdravotní
- Benefity důchodové
- Benefity poskytované přímo na pracovišti

- Benefity související s využíváním pracovního volna
- Benefity podporující vzdělávání
- Benefity platové a finanční
- Benefity související s vybavením pro zaměstnance

Zaměstnanecké benefity jsou často orientované na podporu optimální rovnováhy osobního a pracovního života pracujícího jedince, mnohdy i na usnadnění skloubení rodinných povinností a pracovními závazky. V tomto smyslu nabízí zaměstnavatelé benefity zaměřené na volný čas pracovníků a podporu jejich volnočasových aktivit (Wallace Myers Česká republika, 2024). Pokud je mezi pracovním a soukromým životem udržována rovnováha, napomáhá to zaměstnancům k větší motivaci, spokojenosti a vyšší výkonnosti. U zaměstnanců se také zdokonaluje přístup a vztah ke klientům. Zároveň je u pracovníků pozorovaný nižší počet dnů pracovní neschopnosti, jelikož jsou při využívání zaměstnaneckých benefitů více odpočatí, spokojeni a dostatečně produktivní. V případě, že má zaměstnanec ve své firmě dostatek užitečných benefitů, znamená to pro firmu vhodná doporučení a dobré jméno, jak mezi přáteli a rodinou zaměstnance, tak u veřejnosti. Firma tímto způsobem posiluje svou image a otevírá si různé možnosti růstu (Macháček, 2021, s. 1).

V dnešní době se zvyšuje množství zaměstnaneckých benefitů podporujících zdraví a sportovní aktivity pracovníků. Zaměstnavatelé se snaží zaměřit na aktivní relaxaci a péči o zdraví pracujících, což má kladný vliv na snížení nemocnosti zaměstnanců a také zvýšení jejich produktivity. Nabídku zaměstnaneckých benefitů ovlivnila také pandemie COVID-19, jelikož období výrazně zasahovalo do pracovního i soukromého života jedinců a vytvářel se tak nový pohled na určité formy podpory pracujících (Pichrt a Tomšej, 2022, s 49). V současnosti získaly na popularitě benefity jako příspěvky související s prací z domova, podpora péče o zdraví, příspěvek na penzijní připojištění či životní pojištění, stravenky nebo od roku 2021 i stravenkový paušál (Česko, 2020) a možnost užívání služebního vozidla i pro soukromé účely – v některých případech i bezplatně (Bartůšková, 2024). Celkově je nabídka zaměstnaneckých benefitů mezi zaměstnavateli široká a lze se v ní setkat také s nadstandartní délkou dovolené, vyšším odstupným při ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, dny volna na vyřízení soukromých záležitostí, pružnou pracovní dobou, prací z domova, vyšší stravné během služebních cest, různé formy příplatků a také budování firemních mateřských škol pro děti zaměstnanců (Macháček, 2021, s. 1-2).

1.3.1 Firemní školka

Někteří zaměstnavatelé poskytují jako nepeněžní benefit možnost umístit děti zaměstnanců do tzv. vlastní „firemní“ školky, nebo se může jednat o příspěvek pro zaměstnance na úhradu nákladů spojených s umístěním dítěte do předškolního zařízení, které není ve vlastnictví ani ve spolupráci se zaměstnavatelem (Macháček, 2021, s. 175). Firemní školky umožňuje zřizovat novela školského zákona č. 472/2011 Sb., konkrétně § 34 odst. 8. V novele jsou stanoveny především vlastní kritéria pro přijímání dětí (Česko, 2011). Ačkoli se nejedná o samostatnou právní kategorii, musí být firemní školky zapsány ve školském rejstříku a dodržovat všechny požadavky platné pro běžné mateřské školy (např. kvalifikovaný personál, hygienické normy, výuka dle Rámcového vzdělávacího programu pro předškolní vzdělávání – RVP PV). Firemní školky mají nárok na státní dotace podle typu zřizovatele a mohou být financovány i z daňově uznatelných nákladů zaměstnavatele. Zapsání školky do rejstříku probíhá prostřednictvím žádosti u krajského úřadu (MŠMT, b.r.).

Benefit firemní školky může být pro zaměstnance výhodný z ekonomického pohledu, jelikož obecně jsou kapacity předškolních zařízení nedostatečné. Pokud tedy zaměstnavatel poskytne volné místo pro dítě zaměstnance, usnadní zaměstnanci situaci s hledáním místa pro dané dítě a také návrat do pracovního života. V případě, že rodič nemá možnost firemní školy nebo určité pomoci, může to mít negativní vliv na jeho pracovní plány, na hledání vhodné práce nebo zcela na možnost návratu do práce (Pichrt a Tomšej, 2022, s. 161).

1.3.2 Zdravotní benefity a příspěvky na kulturu, sport a rekreaci

Tyto zaměstnanecké benefity vyšly do popředí především v období pandemie COVID-19, kdy zaměstnavatelé chtějí podpořit fyzické i psychické zdraví svých pracovníků v rámci zdravotních benefitů. V době pandemie se jednalo o výhody zahrnující různé rehabilitační, rekondiční i preventivní programy, případně i příspěvky na vitamíny, očkování, zdravotní prohlídky. V některých případech se lze setkat i s větším počtem tzv. sick days nebo nadstandardní délkou dovolené (Macháček, 2021, s. 129-131). Zdravotní volno neboli sick days jsou dny pracovního volna například na návštěvu lékaře nebo místo pracovní neschopnosti při náhlých zdravotních problémech. V zákoníku práce není pojem sick days nebo zdravotní volno nijak definován. Jedná se o významný zaměstnanecký benefit, zpravidla v rozsahu 3-5 dnů (Janotová, 2021). V dnešní době jsou dále v nabídce poukazy na rehabilitaci, pobyt v sauně, na masáže, příspěvky na zboží v lékárně, na lázeňský pobyt nebo také podpora sportovních a kulturních aktivit. Konkrétně se může jednat o vstupenky na kulturní akce jako koncerty, kino, výstavy, a také lístky do divadla. V rámci sportovních benefitů mohou být

zahrnuty permanentky do sportovního zařízení (například bazén, fitness centrum, posilovna, golf apod.), příspěvek na půjčení sportovního vybavení a také úhrada rekreace (ČMKOS, 2023).

1.4 Služby péče o děti

V České republice existuje hned několik typů zařízení pro děti v předškolním věku (tzv. předškolní školská zařízení), jejichž hlavním úlohou je kromě rozvoje osobnosti dítěte také rozvoj tělesný, rozumový a citový. Dále by se předškolní vzdělávání mělo zaměřovat na osvojení základních pravidel chování, životních hodnot a mezilidských vztahů. V neposlední řadě pak předškolní vzdělávání má děti připravovat na pokračování ve vzdělávání a minimalizovat rozdíly ve vývoji dětí před vstupem do vzdělávání základního. Pro děti se speciálními potřebami by mělo předškolní vzdělávání poskytnout speciální pedagogickou péči. Předškolní vzdělávání je organizováno pro děti od 2 do 6 let, nicméně dítě, které je mladší než tři roky, nemá na přijetí právní nárok (Česko, 2004, § 33).

Služby péče o děti předškolního věku se dělí na mateřské školy, služby péče o dítě v dětské skupině a provozem živnosti zaměřené na péči o děti (MPSV, 2017a, s. 5-6). Mezi nejčastěji využívanou formu péče o děti ve věku tří až šesti (či sedmi) let jsou právě předškolní (školská) zařízení. Nejčastěji se pak jedná o veřejné nebo soukromé mateřské školy. U většiny mateřských škol je zřizovatelem obec a jedná se tedy o veřejnou mateřskou školu. Tento typ školy navštěvuje dle výzkumů přibližně 96 % dětí (Kuchařová et al., 2020b, s. 114). U soukromých mateřských škol je ve většině případů menší kapacita. Do mateřských škol se řadí také lesní mateřské školy, které se vyznačují tím, že se vzdělávání dětí koná ve venkovním prostředí. Lesní školky mají své zázemí, ve kterém děti tráví čas jen příležitostně. Zřizování, organizace a financování mateřských škol a vzdělávání jsou stanovena zákonem č. 561/2004 Sb. tzv. školským zákonem, o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (Česko, 2004). Konkrétněji se pak předškolnímu vzdělávání (provozu, organizaci, vzdělávání, zajišťování bezpečnosti a zdraví atd.) věnuje vyhláška č. 14/2005 Sb. (Česko, 2005), o předškolním vzdělávání. Druhou skupinou předškolních zařízení jsou již zmiňované dětské skupiny, do kterých se přijímají děti ve věku od šesti měsíců do doby, než započnou povinnou školní docházkou. Poskytovatelem služby péče o děti může být pouze osoba s příslušným oprávněním k vykonávání zmíněné služby (Kuchařová et al., 2020b, s. 114). Podrobně se poskytování předškolního vzdělávání v dětské skupině zabývá zákon č. 247/2014 Sb., kde jsou vymezeny podmínky, oprávnění a veškeré faktory ovlivňující a související s provozováním a organizací dětských skupin. (Česko, 2014, § 2). Tento zákon

byl později pozměněn zákonem č. 127/2015 Sb. (Česko, 2015b). Poslední možností je zřízení živnosti péče o děti, které se řídí živnostenským zákonem a jedná se tedy o kvalifikované chůvy s oprávněním a odbornou způsobilostí k vykonávání této funkce (Česko, 1991). V oblasti péče o děti se lze setkat s chůvami, které hlídají děti bez živnostenského listu a dostávají peněžní odměnu za hlídání tzv. na ruku (Kuchařová et al., 2020b, s 117).

Navazující oblastí služeb péče o děti, jsou základní školy, které se již zaměřují na děti školního věku (Česko, 2004, § 23). Základní školy poskytují docházejícím dětem vzdělávání a nabývání nových dovedností a znalostí. Školy dále nabízí i opatrování dětí během odpoledních hodin, které se uskutečňuje ve školních družinách, školních klubech nebo během určitých rozvíjejících aktivit. U většiny základních škol je zřizovatelem obec a jsou tedy veřejné. Poslední dobou je prokázáno jak navyšování počtu školních družin pro první stupeň, tak i zvýšení množství dětí, které služeb družiny využívají. Druhým typem zajištění odpolední péče o školní děti jsou tzv. školní kluby. Kluby jsou jakýmsi doplňkem školních družin a často jsou určeny pro žáky druhého stupně nebo počátečních tříd víceletých gymnázií. Školní kluby poskytují dětem zájmové kroužky, nicméně většina rodičů hodnotí nabídku služeb jako nedostačující (Kuchařová et al., 2020b, s. 117-118).

1.5 Návrat žen do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené

Návrat žen do zaměstnání se dělí na dva hlavní druhy. První možností je nástup do práce po mateřské dovolené. U zmíněné varianty má na skloubení práce a rodiny významný vliv schopnost rozložit čas mezi dvě oblasti života. Zároveň je důležité umět zvládat tlak, který při kombinaci těchto dvou oblastí vzniká. Druhá možnost je pozastavení pracovního života po dobu rodičovské dovolené a obnovení pracovního života až po skončení rodičovské dovolené (Janečková, 2013, s. 64-65).

Pro zaměstnankyně pečující o narozené dítě přináší zákoník práce tzv. mateřskou dovolenou, která garantuje po dobu 28 týdnů pracovní volno (v případě porodu dvou a více dětí jde dokonce o 37 týdnů). Na tento typ dovolené nastupuje zaměstnankyně v rozmezí od 6. – 8. týdne před očekávaným termínem porodu. (Česko, 2006, § 195). V případě návratu do zaměstnání po mateřské dovolené musí zaměstnavatel zařadit zaměstnance zpět na původní pracovní pozici (Aperio, 2025).

U druhé možnosti návratu je nezbytné definovat pojmy rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek. Na rodičovskou dovolenou může nastoupit kterýkoliv z rodičů dítěte v rozsahu, o jaký požádají svého zaměstnavatele (v maximální výši 3 roky) od ukončení mateřské

dovolené v případě matky, nebo od dne narození dítěte v případě otce. Účelem tohoto nástroje je prohloubení péče o dítě (Česko, 2023, § 196). Rodičovský příspěvek může čerpat jeden z rodičů dítěte a nárok na něj mají všichni rodiče dětí do 4 let. Na děti, které se narodily do konce roku 2023 je možné získat příspěvek 300 tisíc korun, na víceročata je částka 450 tisíc korun. Rodiče těchto dětí mohou čerpat příspěvek až do 4 let věku dítěte. Na děti narozené od začátku roku 2024 je stanovena částka vyšší, a to 350 tisíc korun, v případě víceročat je částka 525 tisíc korun. Naopak od roku 2024 je maximální doba pro čerpání příspěvku do 3 let věku dítěte (MPSV, 2025). Zmíněné charakteristiky jednotlivých pojmů poukazují na fakt, že rodičovská dovolená u zaměstnavatele není vázaná na pobírání žádné sociální dávky, ani rodičovského příspěvku. Zaměstnankyně může vyčerpat rodičovský příspěvek i v kratší době, a přitom nadále setrvat na rodičovské dovolené a vrátit se do práce až po jejím konci (Pichrt a Tomšej, 2022, s. 22). Rodičovská dovolená společně s rodičovským příspěvkem jsou velmi důležitými instrumenty pro work-life balance, ačkoliv z nejrůznějších důvodů prochází tento nástroj vícerozměrnými změnami (prodlužování a opětovné zkracování maximální doby trvání nebo navyšování rodičovského příspěvku). I přesto ale rodičovská dovolená a rodičovský příspěvek poskytují rodičům čas, který mohou věnovat péči o dítě/děti (Janečková, 2013, s. 46). Flexibilita související s návratem po rodičovské dovolené není na rozdíl od návratu po mateřské dovolené doplněna nárokem na stejnou pracovní pozici (Aperio, 2025). Načasování návratu žen po rodičovské do profesního života ovlivňuje několik faktorů i nastavená délka. Může se jednat o návrat z finančních důvodů, nicméně řada výzkumů potvrdila, že toto nebývá jeden z hlavních důvodů (Kuchařová et al., 2016; Hašková a Dudová, 2014; Křížová, 2005). Finanční stránku často řeší rodiny s nízkými příjmy, pro které představuje obnovení profesního života výraznou motivaci. Do práce se vrací dříve matky z dobře zajištěných rodin nebo ty, které v minulosti měly vyšší platy nebo mzdy. Důvod návratu těchto žen je touha po budování kariéry či profesním růstu. I přes zmíněné skutečnosti zůstává většina rodičů na rodičovské dovolené po dobu tří let. Nicméně tříletá rodičovská dovolená nemusí vždy znamenat návrat žen do práce až po skončení čerpání rodičovského příspěvku (Kuchařová et al., 2020b, s. 110-111).

Klíčovým prvkem pro podpoření hladkého návratu do práce je udržování kontaktu se zaměstnavatelem během rodičovské dovolené (Janečková, 2013, s. 72). Ženy mají velký zájem mít zaměstnání a snaží se vyhledávat pracovní nabídky, které nabízí optimální podmínky pro skloubení pracovních i rodinných závazků a povinností. Většina žen (ve výzkumu Rodina 2019 realizovaným VUPSV) vyjádřila, že dokážou bez komplikací a stresu zvládat sladit rodinný a profesní život, i přesto, že mnoho zaměstnavatelů nemá pro optimální work-life

balance nastavené dostatečné podmínky. Většinou se jedná o ženy, jelikož ve výzkumech muži vypověděli, že se orientují více na pracovní povinnosti a být živitelem rodiny, a rodina se tak dostává do pozadí. Ženy jsou tedy častěji ty, které se zvládají napůl věnovat oběma rolím, pouze málo z nich přiznalo, že takový nátlak a věnování se oběma oblastem nezvládají (Kuchařová et al., 2020b, s. 106).

Při porovnání matek samoživitelek se ženami, které žijí s partnerem či manželem, vychází, že ženy z úplné rodiny pocítují tlak především na straně pracovního života, nicméně samoživitelky častěji zmiňují časovou tíseň a zátěž ze strany péče o děti a domácnost. Na základě výpovědí a pocitů samoživitelek a žen s partnerem je zřejmé, že lépe se daří skloubit zaměstnání a rodinný život ženám, které mají možnost rozdělit rodinné role mezi sebe, partnera a případně i blízké (Kuchařová, 2009). S návratem žen nebo rodičů do práce také souvisí nedostatek času, který rodiče mohou trávit s dětmi, nemluvě o čase potřebném na zajištění základních potřeb. Tento faktor výrazně ovlivňuje strávený čas s dětmi, kterého by většinou rádi věnovali dětem více než jsou schopni uskutečnit (Kuchařová et al., 2019b). Nedostatek času může mít negativní vliv na vztahy a citový vývoj dítěte a také na výchovu. Nejvýraznější deficit je pozorován ve společně stráveném volném času, jelikož sladění zaměstnání a rodiny u obou rodičů vzájemně může být mnohdy velmi složité (Kuchařová et al., 2020b, s. 105-109).

2 PRACOVNÍ ŽIVOT

Kapitola se zabývá problematikou pracovního života, tedy té části života, kterou zaměstnanci a pracující tráví výkonem zaměstnání. V první řadě je důležité definovat pojmy jako práce a povolání. Práci se nazývá proces, kdy jedinec určitou činností přímo zprostředkovává, reguluje a kontroluje výměnu látek mezi sebou a jeho životním prostředím. Při tomto procesu člověk přetváří životní prostředí a zároveň i sebe (Tomanová Čerget'ová, 2020, s. 22). Během práce dochází u jedinců k uspokojování jejich potřeb a vytváření určitých produktů, a to buď hmotných či nehmotných. Práce souvisí s mnoha sociálními aspekty, a to jak se sociálním prostředím, tak s určitou kulturou, lidskými aktivitami, vazbami i jinými sociálními jevy. Z hlediska psychologie práci zprostředkovává člověk, který k jejímu provedení využívá své zkušenosti, vědomosti a dovednosti. Z pohledu sociálně-ekonomického je práce nezbytným faktorem existence člověka ve společnosti a zároveň podstatným nástrojem pro tvorbu životních hodnot (Chorvát et al., 2019, s. 68). V případě, že se jedinec věnuje určité práci jako součást své sociální role a za odměnu, nemluvíme již o práci, ale o povolání. K vykonávání povolání je již zapotřebí, aby měl jedinec určité schopnosti a odborné znalosti nebo přímo vzdělání (Tomanová Čerget'ová, 2020, s. 22).

Při pohledu na pracovní život obecně a započítání průměrné pracovní doby 8 hodin denně (Česko, 2023, § 79) vychází na pracovní část života jedna třetina dne. Po odečtení času na spánek (7-8 hodin) tvoří pracovní život celou polovinu dne (SZÚ, 2021). I to je jeden z faktorů, proč může pracovní život mít tak velký vliv na celkové rozpoložení člověka. Pracovní život zásadně ovlivňuje každodenní existenci všech zaměstnanců a pracujících, a s tím související rovnováhu mezi profesními a osobními závazky. Jedinci musí dokázat skloubit veškeré povinnosti rodinného i pracovního života dohromady, což podstatně ovlivňuje nastavené pracovní podmínky (Dudová et al., 2007, s. 34).

Přestože od 1. 1. 2025 vstoupila v platnost novela zákoníku práce (Česko, 2023), diplomová práce vychází z původního znění zákona č. 262/2006 Sb. (Česko, 2006), který je novelou změněn. Novela upravuje především paragrafy týkající se jiných problematik než níže uvedených, které souvisí se sladčováním osobního a pracovního života. Následující kapitoly se věnují vybraným vlastnostem a faktorům pracovního života, které mohou ovlivňovat work-life balance (Česko, 2023).

2.1 Pracovní doba a režim

Dle zákoníku práce je pracovní doba definována jako doba, ve které je zaměstnanec povinen vykonávat práci pro zaměstnavatele a doba, ve které je připraven na pracovišti k výkonu dle pokynů zaměstnavatele (Česko, 2023, § 78). Definicí v zákoníku práce je základní pracovní doba vyměřena na 40 hodin týdně, což průměrně odpovídá 8 hodinám denně. Nejčastěji je pracovní týden dělen do pěti pracovních dnů. Nicméně existuje více variant rozložení pracovní doby. Specifickým pracovním režimem je například směnný provoz, kdy je práce rozvržena do různě dlouhých směn. Žádná směna ale nesmí překročit délku 12 hodin. Výjimku mohou tvořit zaměstnanci ve zdravotnictví, u kterých je povolena délka pracovní doby až 24 hodin. Mělo by se jednat o zaměstnance v nepřetržitém provozu, který souvisí s poskytováním zdravotních služeb. K výjimce se vztahuje pravidlo, že by zaměstnavatel měl mít zvlášť podepsanou písemnou dohodu se svým zaměstnancem (Česko, 2023, § 79-83). Ve vztahu k work-life balance může nastavení a rozvržení pracovní doby hrát velmi významnou roli (Pichrt a Morávek, 2023, s. 116). Ve strategickém rámci Zdraví 2030 (MZČR, 2019) je zdůrazněna náročnost práce ve směnném provozu, což ovlivňuje i odchod pracovníků ze zdravotnictví do jiného oboru (MZČR, 2019).

2.2 Syndrom vyhoření

Termín „syndrom vyhoření“ neboli „burnout syndrome“ byl poprvé popsán v roce 1974 americkým psychoanalytikem H. J. Freudenbergerem v odborném článku *Staff Burnout* v časopisu *Journall of Social Issues* (Freudenberger, 1974, s. 159). Z odborného hlediska i zkoumáním syndromu vyhoření Freudenberger zjistil souvislost tohoto náročného psychického stavu s pracovníky v pomáhajících profesích (Honzák, 2022, s. 20). Syndrom vyhoření je ve 21. století již široce známým a aktuálním pojmem, nicméně počet lidí, kteří s ním bojují, stále narůstá. Moderní doba je charakteristická zrychleným tempem života a vysokými nároky, což vede k dlouhodobému stresu – jednomu z hlavních příčin vzniku tohoto syndromu (VZP, 2021). Vzhledem k tomu, že se tímto tématem zabývá řada odborníků, vzniklo také mnoho definic, které se shodují v tom, že se jedná o stav spojený s fyzickým, citovým a psychickým vyčerpáním a poklesem pracovního výkonu, a to především u osob pracujících s lidmi. (Pešek a Praško, 2016, s. 16). Ke vzniku syndromu vyhoření přispívají různé frustrace, prožitá traumata, psychické i fyzické deprivace, časová náročnost práce a konflikty. Nejčastěji se s tímto stavem setkávají pracovníci, u kterých jejich profese vyžaduje pozitivní přístup ke klientům či pacientům. Takovým pracovním podmínkám jsou vystaveni například lékaři,

všeobecné sestry, pracovníci v sociálních službách i učitelé. Na vznik stresu a počátky vyhoření mají u zaměstnanců vliv jejich pracovní prostředí a požadavky. (Pugnerová, 2019, s. 221).

Syndrom vyhoření se vyznačuje celou řadou příznaků. Hlavními projevy je vyčerpání, odcizení, a snížení pracovního výkonu. Jedná se o stav podobný depresím, z toho důvodu může být obtížné je rozlišit. Fyzické a psychické vyčerpání je charakteristické únavou, poruchou spánku, podrážděností a pocitu beznaděje. Typická u odcizení je ztráta zájmu, cynismus a negativní postoj k práci, kolegům i sobě. Jedinec se stahuje sám do sebe, vyhýbá se kontaktu a může působit chladně nebo sarkasticky. S poklesem pracovní výkonnosti je spojena ztráta motivace, sebevědomí a snížení efektivity práce (Stock, 2010, s. 19). Burnout syndrom má tedy dopady na psychickou, fyzickou i sociální oblast jedince. U psychické oblasti je charakteristický projev depresí, beznaděje, smutku, problémy s pozorností, náladovost i pesimismus. V oblasti fyzických projevů je nechutenství, bolesti hlavy i závislost na alkoholu. Ze sociálního hlediska se objevuje nezáměr o okolí, lhostejnost, nárůst konfliktů a pasivní agrese (Pugnerová, 2019, s. 223). V kapitole work-life balance je zahrnuta mateřská dovolená, rodičovská dovolená, flexibilní pracovní podmínky a směrnice o work-life balance. Světová zdravotnická organizace (WHO) prohlásila v roce 2019 syndrom vyhoření spíše za pracovní fenomén než za zdravotní stav. Popisuje, že stav vyhoření je důsledek chronického pracovního stresu, který nedokáže jedinec zvládnout (WHO, 2019).

Důležitá součást prevence syndromu vyhoření je především informovanost a pozitivní myšlení a pohled na svět. Prospěšné je dále stanovení priorit, snížení nároků a dostatek zájmů. V případě, že se burnout syndrom již projevil, je důležité uvědomění si svého stavu. S tím souvisí následné vyhledání odborné pomoci, jako například psychoterapie a medikace (Pugnerová, 2019, s. 226).

Syndrom vyhoření se může vyskytovat i v rodinném prostředí. Nejedná se tedy o zaměstnání, ale také se řadí mezi sledované oblasti. Často se jedná o rodinný život, manželství, rodiče nebo příbuzné (Stock, 2010, s. 25). Například manželé jsou vystavováni každodenním povinnostem a problémům, ze kterých mohou vznikat konflikty. Při řešení konfliktů se jako klíčová ukazuje otevřenost ke spolupráci, schopnost utvářet kompromisy a vzájemná tolerance. Úroveň spokojenosti v manželství a rodině se v průběhu času přirozeně mění. Pokud přetrvává dlouhodobá nespokojenost, jedná se o stav, který může vést k psychickému vyčerpání a k rozvoji syndromu vyhoření (Pugnerová, 2019, s. 216-217).

3 SOUKROMÝ ŽIVOT

Soukromý i pracovní život jsou běžnou součástí pracovního dne a mohou mít velký vliv na celkové rozpoložení a kvalitu života. Následující kapitoly se zabývají vybranými faktory a vlastnostmi soukromého života, které mohou ovlivňovat, nebo naopak být ovlivňovány pracovním životem. Důležité je také zmínit, že soukromý život je možné dále dělit – patří do něj například rodinný život, vzdělávací aktivity, vlastní volný čas, péče o sebe (Wichterlová et al., 2020, s. 3). Způsob, jak harmonizovat tyto oblasti, je ovlivňován například individuálními preferencemi, situací na trhu práce, aktuální rodinnou a politikou příslušného státu (Kuchařová et al., 2019a, s. 101). Každý jedinec má jiné priority a každé části svého života dává jinou váhu. Jsou lidé, kteří se zaměřují hlavně na rodinu, zatímco jiní se věnují především zdraví. Vždy záleží na subjektivním vnímání jedinců, tudíž nelze říct, že by určitá varianta přístupu k soukromému životu byla správná. Zásadní je, zda pocítují jedinci v životě spokojenost a pocit štěstí. Soukromý život by se měl věnovat hlavně oblastem, které jsou v harmonii s jeho hodnotami a sám se pro ně rozhodl. U spokojeného a naplněného soukromého života by se neměl u jedince vyskytovat pocit, že dělá věc z povinnosti. V případě, že se osoba setká s pocitem nespokojenosti, měla by se zaměřit na příčinu a prozkoumat důvody tohoto vjemu (Kožinová, 2024, s. 26-27).

Životní hodnoty jsou základní zásady člověka, které určují jeho osobnost i způsob života. Každého jedince tyto principy v životě motivují a udávají životní cíle, hranice a životní přesvědčení. Hodnoty mají výrazný vliv na interpersonální vztahy, rodinu a výchovu dětí (Kuric, 2001, s. 245). Jak již bylo zmíněno na začátku kapitoly, každý jedinec má jiné priority a jinak srovnané životní hodnoty. Zásady se v průběhu života mohou měnit či upravovat tak, aby jedinec co nejlépe naplnil své cíle potřeby. Abraham Maslow vymezil základní potřeby člověka v pyramidě, kde potřeby rozdělil do těchto oblastí (Kožinová, 2024, s. 52):

1. Fyziologické potřeby
2. Potřeba bezpečí a jistoty
3. Společenské potřeby, potřeba lásky
4. Potřeba uznání
5. Potřeba seberealizace

Dodatečně byla Maslowova pyramida potřeb rozšířena i o potřeby duchovní a estetické (Kožinová, 2024, s. 52). Mezi skupinu fyziologické potřeb řadíme jídlo, pití, sexuální

uspokojení a spánek. Do druhé kategorie o bezpečí a jistotě spadá zdraví a zázemí jedince jako domov i práce. Oblast společenských potřeb a lásky vyplňují kamarádi, přátelé a samozřejmě rodina člověka. Čtvrtá oblast uznání zahrnuje respekt i úctu a poslední oblast týkající se seberealizace se vyznačuje naplněním schopností jedince (Maslow, 2021, s 115-116).

3.1 Rodinný život

Samotný rodinný život se nemusí týkat jen jedinců s dětmi; se sladováním pracovních a rodinných závazků se mohou potýkat i jedinci starající se například o vlastní rodiče či vnoučata. (Kuchařová et al., 2019a, s. 101) Vzhledem k tomu, že člověk je sociální tvor a přirozeně tak má potřebu vytvářet a udržovat vztahy, jsou u většiny jedinců vztahy jednou z prioritních oblastí soukromého života. Potřeba začlenění se do určitého kolektivu spadá i do jedné kategorie z Maslowovy pyramidy potřeb, konkrétně do oblasti láska, přijetí a sounáležitost (Kožinová, 2024, s. 30; Maslow, 2021, s. 115). Sociální vztahy hrají v životě člověka významnou roli a jsou pro jedince značnou oporou. Každý člověk se se svými problémy obrací nejprve na blízké, rodinu či přátele. Vzhledem k tomu je velmi důležité zmínit, že vztahy právě pozitivně ovlivňují psychické i fyzické zdraví. U lidí, kteří mají příznivé a kvalitní vztahy, je nižší riziko psychických onemocnění. Dobré vztahy mají také kladný vliv na zdraví i posílení imunitního systému (Kožinová, 2024, s. 31).

Nejdůležitější částí života člověka je partnerství. Partnerství s sebou přináší mnoho pozitiv, jako například emoční oporu, možnost sdílet životní zkušenosti, samozřejmě také intimní a sexuální spokojenost, finanční stabilitu a bezpečí, zodpovědnost a péči o domácnost, a také významnou podporu a motivaci. Partneři se navzájem emočně podporují a poskytují si vzájemnou blízkost (Paloncyová et al., 2023, s 55). Mohou spolu sdílet pocity štěstí, ale zároveň i smutku, které každý den prožívají a vzájemně se podporovat. Jedinci se mohou navzájem doprovázet skrz důležité životní fáze a obohatit tak své životní hodnoty. Navzájem se partneři učí a společně překonávají těžké situace i životní překážky. Spokojené partnerství také jedincům přináší dostatečné naplnění potřeby intimity a sexuální spokojenosti, která člověku pomáhá udržovat psychické i fyzické zdraví. V partnerském vztahu se často sjednotí finanční cíle a dochází ke sdílení finančních nákladů, což zajišťuje větší pocit stability a jistoty. Celková zodpovědnost i náročná péče o domácnost se mezi partnery může rozdělit, a to nejen v plnění domácích prací a povinností, ale i v péči o děti (Kožinová, 2024, s. 32-33).

3.2 Stabilita rodiny

Současná rodina je rozmanitá a často nestabilní, což souvisí především s vysokou rozvodovostí a společenskými podmínkami. Stabilita rodiny je klíčovým faktorem ovlivňujícím vývoj dětí i soudržnost společnosti (Kuchařová, 2020a, s. 123). Současnou rodinu je obtížné definovat, jelikož nabývá různých forem a charakteru, které ji ovlivňují. Jedná se například o životní fáze, společenskou skupinu a výskyt dětí v rodině. Koncepce rodinné politiky (MPSV, 2017b, s. 45) definuje rodinu jako prostor, kde se utváří osobnost člověka, výchova a růst budoucích generací. Pouze stabilní a zajištěné rodiny mají potenciál pro kvalitní výchovu dětí. Koncepce se skrz svá opatření zaměřuje na prevenci a podporu rodinných aktivit v souvislosti s rodičovskými kompetencemi (MPSV, 2017b, s. 36). Funkční rodina je pojem, který popisuje rodinu plnicí hlavní přirozené funkce, konkrétně reprodukční, socializační, ekonomické, regenerační, podporující a emočně stabilní (MPSV, 2017b, s. 5). Naopak v rodině chladné, kde je přítomna nenávisť mezi partnery a snaha udržet pouze manželství, je toto faktor, který zásadně ovlivňuje jejich děti více než rozchod. Partneri udržují takový vztah kvůli zvykům, pohodlnosti, rezignaci, ekonomickým a materiálním závazkům a strachu (Kimplová et al., 2023, s. 45). Stabilitu rodiny ovlivňuje také komunikace a vztah člověka k sobě samému. Sebepojetí a sebeúcta jsou výchozím faktorem stabilního vztahu v partnerském životě (Kuchařová, 2020a, s. 156).

Rodinné hospodaření souvisí s dělbou rodinných povinností mezi partnery. Povinnosti v domácnosti jsou často ovlivněny genderovou ideologií a stále setrvává myšlenka dělení prací na mužské a ženské, s tím, že většinu má na starost převážně žena (Kimplová et al., 2023, s. 50). Pracovní povinnosti týkající se finanční situace a zajištění rodiny mohou mít vliv na její stabilitu, konkrétně na výši příjmů, zacházení s penězi a ekonomické závazky partnerů. Ekonomická rovnováha mezi partnery posiluje stabilitu vztahu. Naopak její nevyrovnanost a případná nezaměstnanost v rodině zvyšují riziko rozvodu a rozpadu vztahu (Jalovaara, 2003, s. 67).

3.3 Současné trendy v rodině

V současnosti jsou vztahy v rodině volnější a není kladen důraz na povinnost, ale na opravdové city, což dělá vztahy více autentické. Jedním z hlavních faktorů dnešní doby je odkládání mateřství (ČSÚ, 2023a). Ženy odkládají založení rodiny často na stadium střední dospělosti. Již během 90. let 20. století byl věk, kdy ženy nejčastěji mají děti kolem 25-29 let (v letech dřívějších to bylo ve věku 20-24). Aktuálně, konkrétně od roku 2008, je věková hranice ještě více posunuta, a to na věk 30,5 let (ČSÚ, 2022). Také byl pozorován větší počet dětí, které

se narodily mimo manželství. Důležité je také zmínit, že pro mnoho rodičů, kteří počnou dítě mimo manželství, je potomek impulzem ke sňatku a neznamená to, že všechny děti vyrůstají v nesezdaném partnerství. Celkově tyto faktory ovlivňují stoupaní průměrného věku prvního sňatku (CVVM, 2020; Eurostat Database, 2023). Z hlediska počtu dětí převažují v rodinách dvě děti. Celkově je u dnešních rodin viditelná snaha o omezení počtu dětí přivedených na svět. Z hlediska rozvodů jsou pozorovány ve statistických údajích výrazné a zajímavé změny. Od roku 2000 do roku 2010 stoupl počet rozvedených párů, a poté do roku 2020 naopak počty rozvodů klesají na téměř nejnižší hodnoty (44-50 %) (ČSÚ, 2021; Kimplová et al., 2023, s. 13-20). Klesající počet rozvodů je pozorován i dále do roku 2022 (ČSÚ, 2023b).

Při shrnutí poznatků týkajících se současné rodiny se lze setkat s trendem, kdy rodiče mají tendenci posouvat své individuální zájmy před zájmy rodiny. Zmíněné skutečnosti jsou v dnešní době ovlivňovány nespočetným množstvím faktorů, jako například větší vzdělaností i zaměstnaností žen, různými formami rodinného života a možnostmi nad kontrolou plodnosti. Ženy, které mají vyšší vzdělání, jsou většinou v první řadě zaměřené na budování profese a odkládají tak založení rodiny. I v dnešní době mají ženy pocit, že si musí vybrat mezi rodinou a prací, což je vzhledem k moderní společnosti velice nešťastné (Kimplová et al., 2023, s. 13-20). V současnosti jsou pozorovány různé formy rodinného života. Může se jednat o páry žijící v manželství, rozvedené páry, nesezdané partnery a svobodné matky. V dnešní společnosti se také nezapomíná na páry stejného pohlaví nebo případně jiných genderových identit (Křečková Tůmová et al., 2023, s. 18). Vliv na rozhodování partnerů o připravenosti na založení rodiny mají určitá očekávání. Partneri většinou individuálně hodnotí přínosy rodičovství, a naopak také možné ztráty. Nejčastěji je za negativní stránku založení rodiny považováno snížení osobní svobody, změna životního stylu, vliv na udržení vztahů s přáteli, pozastavení profesního života matky, finanční omezení, zodpovědnost, zhoršení manželského života a u některých žen i strach spojený s přibíráním a změnou postavy. Skupina pozitivních faktorů související s rodičovstvím zahrnuje radost, potěšení a krásný vztah s dítětem, rozvoj role otce a role matky a vznik nového stupně vztahu, vznik nových přátelství a naplnění smysluplnosti života a pokračování v rodu. Jednoduše řečeno je založení rodiny významnou životní etapou a výzvou pro všechny páry (Kimplová et al., 2023, s. 14-16).

3.4 Volný čas

Volný čas je běžně známým pojmem spjatým s každým člověkem, partnerstvím a s plněním různých povinností (Pospíšil, 2023, s. 39). V partnerském vztahu lze dělit čas mezi chvíle strávené odděleně a chvíle společné. Podstatné je, aby každý partner měl čas jen pro sebe

bez přítomnosti ostatních. Společný volný čas se dá rozdělit na čas trávený v blízkosti druhé osoby, kdy se každý věnuje jiné činnosti, čas trávený při společné aktivitě, čas v přítomnosti i jiných osob a čas na řešení problémů (Chorvát et al., s. 17). Přínosné je, když partneři mají dostatek společných zájmů, které je baví a mohou se jim věnovat. Chvilky jako výlety a dovolené pomáhají narušit každodenní stereotyp, a naopak doba věnovaná řešení problémů volný čas omezuje. Stížnosti ve vztazích se často týkají toho, že jeden partner nevěnuje druhému dostatek času, a to kvůli práci, koníčkům či přátelům (Kimplová et al., 2023, s 50).

VÝZKUMNÁ ČÁST

Výzkumná část zahrnuje podrobný popis realizovaného výzkumného šetření. Cílem této části je zjistit, jaké subjektivní pocity a zkušenosti se sladováním pracovního a osobního života mají perioperační sestry s dětmi.

4 METODIKA VÝZKUMNÉ ČÁSTI

4.1 Výzkumný problém a jeho východiska

Na základě poznatků z teoretické části je zřejmé, že téma **work-life balance** je v současnosti velmi aktuální, zejména v kontextu zdravotnictví. Období pandemie COVID-19 ještě více zdůraznilo jeho význam, protože zaměstnavatelé byli nuceni zavádět opatření umožňující lepší skloubení pracovního a osobního života zaměstnanců. Přestože se o harmonizaci práce a soukromého života diskutuje stále častěji, realita perioperačních sester zůstává specifická a často přehlížená. Významným faktorem ovlivňujícím work-life balance perioperačních sester je **směnný provoz** a nepravidelný pracovní režim. Zdravotníci pracující na směny se navíc často setkávají s až 24hodinovými směnami, což představuje zásadní výzvu při sladování profesního a rodinného života. Především perioperační sestry s dětmi čelí při organizaci péče o rodinu specifickým překážkám, které mohou ovlivnit jejich celkovou spokojenost a duševní pohodu.

4.2 Výzkumný cíl a výzkumné otázky

Cíl výzkumné části

- Zjistit, jaké subjektivní pocity a zkušenosti se sladováním pracovního a osobního života mají perioperační sestry s dětmi.

Výzkumné otázky

1. Jak hodnotí perioperační sestry svůj work-life balance?
2. Jakým způsobem zvládají perioperační sestry oddělovat pracovní a rodinné povinnosti?
3. Jak perioperační sestry s dětmi prožívaly návrat do práce a jaké faktory jej ovlivňují?
4. Jakou mají perioperační sestry s rodinou zkušenost s řešením péče o děti během pracovního dne?

5. Jak perioperační sestry s dětmi vnímají vliv svého pracovního režimu na rodinný život, volný čas a péči o sebe?
6. Jaké zaměstnanecké benefity vnímají perioperační sestry s dětmi jako nejpřínosnější a proč?

4.3 Výzkumný design a metodika

Pro účely diplomové práce je zvolen **kvalitativní výzkum**. Na rozdíl od kvantitativního výzkumu, který se zaměřuje na měřitelná data a vytvoření obecných závěrů, kvalitativní výzkum umožňuje hlubší pochopení individuálních perspektiv a osobních zkušeností participantek (Hendl, 2023, s. 44-50). Pro sběr dat byla zvolena technika **polostrukturovaného rozhovoru**. Ten je charakteristický pro kombinaci předem připravených otázek a možnost reagování a přizpůsobení rozhovoru na základě individuálních zkušeností a potřeb jedinců. Participanté mohou mluvit a popisovat konkrétní zkušenosti a individuální prožitky vlastními slovy, což pomáhá získat vysoce kvalitní data a bohatý materiál. Struktura otázek sloužila jako opora při vedení rozhovorů a zároveň poskytovala dostatek prostoru pro témata otevíraná participantkami. (Hendl, 2023, s. 179).

Zvolenou metodou pro zpracování dat je **interpretativní fenomenologická analýza (IPA)**, která se zaměřuje na zkušenosti jednotlivců a jejich subjektivní výklad určitého fenoménu. IPA umožňuje zkoumat, jak perioperační sestry prožívají návrat do práce po mateřské či rodičovské dovolené a zvládají skloubit pracovní a osobní život. Tato metoda poskytuje možnost zjistit, jakým způsobem pohlízejí participantky na svůj pracovní režim a jaké strategie vytvářejí pro dosažení optimální rovnováhy mezi profesní i soukromou částí života (Řiháček et al., 2013, s. 9-44). Metoda IPA je zvolena na doporučení vedoucí diplomové práce, neboť se jedná o přístup vhodný pro zkoumání zkušeností zdravotníků, jejichž profese je ovlivněna řadou specifických faktorů, jako je směnný provoz, psychická a fyzická náročnost práce či nutnost přizpůsobení pracovního režimu soukromému životu a rodinným povinnostem.

Výhodou vybrané metody je také to, že umožňuje hlubší analýzu konkrétních případů, přičemž bere v potaz nejen samotný obsah výpovědí, ale i jejich kontext a význam, který jim participantky přikládají. Interpretativní fenomenologická analýza zároveň předpokládá, že výzkumník zaujímá aktivní roli při interpretaci dat, a proto je důležité, aby byly potlačeny vlastní postoje a zkušenosti autorky práce, které mohou ovlivnit výsledky výzkumu (Smith et al., 2022, s. 45-47) V diplomové práci je kladen důraz na srozumitelnost analýzy a uvědomění si možných osobních předsudků a vlivu výzkumníka.

4.4 Přípravná fáze výzkumu

V přípravné fázi výzkumu bylo nutné provést několik klíčových kroků, které zahrnovaly teoretickou přípravu, definici výzkumného problému, cílů a otázek, výběr vhodné metodiky výzkumného šetření a praktickou přípravu na sběr dat. V první řadě byla provedena literární rešerše se zaměřením na vyhledání odborné literatury zabývající se tématem work-life balance. Odborná literatura a články byly vyhledávány prostřednictvím databází a knihoven zaměřených na zdravotnictví a ošetrovatelství, především v Katalozích a databázích Národní knihovny ČR, na Google Scholar, PubMed, a stránkách ministerstev České republiky pomocí klíčových slov jako například work-life balance, rovnováha mezi pracovním a osobním životem, mateřství a zaměstnání, zdravotnictví, všeobecné/perioperační sestry a sladování pracovního a rodinného života. Přednostně byly vyhledány odborné články a publikace z posledních deseti let v českém i anglickém jazyce. Účelem literární rešerše bylo získat teoretický základ a porozumět dosavadním studiím a aktuálním trendům i problémům zkoumané oblasti. Na základě literární rešerše byl stanoven výzkumný problém, který je založen na pochopení subjektivních zkušeností a pocitů perioperačních sester s dětmi během sladování pracovního a osobního života. Následně byl stanoven výzkumný cíl zaměřený na zjištění subjektivních pocitů a zkušeností s work-life balance perioperačních sester s dětmi. V další části přípravné fáze byl proveden výběr nemocničního zařízení a konkrétního oddělení pro realizaci výzkumného šetření. Volba byla učiněna na základě dostupnosti participantů splňujících určitá kritéria zkoumaného vzorku.

Součástí přípravné fáze bylo dále vytvoření osnovy pro polostrukturovaný rozhovor. Základní struktura otázek sloužila pro realizaci pilotáže, a to konkrétně na provedení zkušebního polostrukturovaného rozhovoru, který není součástí finálního výzkumu. Tento pilotní rozhovor přinesl nové poznatky k vytvořené struktuře otázek a upozornil na chyby a kritická místa osnovy. Na základě těchto zjištění bylo u otázek upraveno pořadí nebo byla provedena jejich úprava či úplné nahrazení otázkou jinou. Připravená struktura zahrnovala oblasti zaměřené na work-life balance, pracovní podmínky a zaměstnanecké benefity včetně firemní školky, zkušenosti participantek s návratem do práce po rodičovské dovolené, vliv práce osobní život, volný čas a péči o děti a v poslední řadě i na návrhy na zlepšení či spokojenost s pracovními podmínkami (příloha B). Samozřejmostí byla volba otevřených otázek pro vyvolání reflexe u účastníků výzkumu a získání dostatečně bohatého materiálu.

Důležitou součástí této fáze výzkumu byla také příprava a první kroky dodržení etických aspektů výzkumu. Ve vybrané nemocnici bylo nezbytné zajistit souhlas vedení se sběrem dat

pro účely diplomové práce. Tento souhlas zohledňuje právě zmíněné etické aspekty a přispívá ke splnění klíčových etických zásad a správného metodického postupu. Součástí přípravné fáze výzkumu bylo také důležité promyšlení způsobů pro zajištění validity výsledků šetření. Jako vhodná metoda byla vybrána technika „member check“ (Čermák a Štěpaníková, 1998) neboli ověření výsledků a závěrů výzkumu s účastníky a potvrzení správné interpretace (Hendl, 2023). Technika ověření výsledků a závěrů s účastníky přispěla ke zvýšení kvality a validity výsledků výzkumu. Volba pestrého vzorku participantů splňujících hlavní kritéria výzkumu umožnila zachytit široké spektrum zkušeností.

4.5 Charakteristika zkoumaného souboru

Výzkumný soubor je tvořen 6 participantkami, konkrétně perioperačními sestrami pracujících na oddělení centrálních operačních sálů nejmenované nemocnice. Pro realizaci výzkumného šetření byly zvoleny zaměstnankyně operačních sálů, které mají dítě ve věku do 8 let. V rámci zachování anonymity je každá sestra označena zkratkou PS (perioperační sestra) a číslem participanta. Tabulka zahrnuje věk, rodinný stav, údaje o dětech, dosažené vzdělání, obor operačních sálů, výši pracovního úvazku, jak dlouho je participantka zpátky v práci po mateřské a jak dlouho pracuje na centrálních operačních sálech celkově. Věk participantek je v rozmezí 29 až 46 let. Všechny dotazované žijí v domácnosti s manželem nebo partnerem, žádná není svobodnou matkou. Dvě perioperační sestry mají úspěšně absolvovanou specializaci v perioperační péči a dvě sestry jsou právě v průběhu studia specializace s termínem ukončení měsíc po konání rozhovorů. Jedna sestra má kvůli mateřství přerušené studium na vyšší odborné škole v oboru diplomovaná všeobecná sestra a v tuto chvíli je její nejvyšší dosažené vzdělání středoškolské, na střední zdravotnické škole v oboru praktická sestra. Nejmenší úvazek u participantek je 0,2 a nejvyšší je plný. Zahrnutí sester s různými úvazky přispívá k různorodosti zkušeností, jelikož zkušenosti zaměstnankyň pracujících na zkrácený a plný úvazek se mohou v některých aspektech lišit. Celkově na operačních sálech pracuje nejdéle nejstarší sestra, která je zde zaměstnaná 25 let. Nejkratší dobu pracuje na operačních sálech nejmladší pracovnice, a to konkrétně 4 roky. Některé zúčastněné perioperační sestry mají pouze 1 rok po návratu do práce po mateřské a jiné jsou zpátky již 6 let. V tabulce 1 jsou vypsány zmíněné údaje a důležité informace ke všem účastnicím výzkumu.

Tabulka 1 - Charakteristika zkoumaného souboru

Respondent	Věk	Stav	Děti	Věk dětí	Vzdělání	operační sál	Úvazek	Doba práce na COS	Doba práce po rodičovské
PS1	34	Partner	1	3	SZŠ praktická sestra	gynekologie	0,5	6	1
PS2	46	Manžel	3	8 16 19	SZŠ + PSS	chirurgie	0,8	25	6
PS3	36	Manžel	2	7 9	SZŠ všeobecná sestra	urologie	1	16	6
PS4	37	Partner	1	4	VOŠ (DiS.)+ VŠ (Bc.)	ortopedie	1	13	3,5
PS5	29	Manžel	1	1	VŠ (Bc.)	ortopedie	0,2	4	1
PS6	39	Partner	2	2 4	SZŠ + VOŠ (DiS.) + PSS	ortopedie	0,5	12	1

4.5.1 Popis pracoviště

Centrální operační sály nejmenované nemocnice jsou pracovištěm vybraných participantek a zahrnují 6 operačních sálů. Zmiňované operační sály jsou pro obory ortopedie, urologie, gynekologie a chirurgie. Na tomto pracovišti mají perioperační sestry každá svůj obor a pouze ve službách nebo v nečekaných situacích pracovně navštěvují i sály jiných oborů. Obory urologie a chirurgie mají zorganizovány pouze směny denní a 24hodinové. V oborech ortopedie a gynekologie sestry pracují jak na denní a 24hodinové služby, tak na ranní i noční.

4.6 Průběh sběru dat

Sběr dat probíhal v několika fázích s důrazem na dodržení etických zásad a zajištění validity výzkumného šetření. V první řadě byly osloveny perioperační sestry pracující na centrálních operačních sálech vybrané nemocnice, které splňovaly stanovená kritéria výzkumného souboru. Při výběru účastnic výzkumného šetření byly do souboru zařazeny sestry v různém věku, s různou délkou praxe, z různých oborů operačních sálů a s různou výškou pracovního úvazku. Tato skutečnost zajišťuje pestrost výzkumného souboru, ale zároveň splnění hlavních kritérií pro zařazení do výzkumu. Po kontaktování vhodných participantek byl s každou sestrou domluven termín pro uskutečnění rozhovoru. Rozhovory probíhaly v předem domluveném prostředí, které zajišťovalo dostatek soukromí a komfort zpovídáných participantek. Schůzky proběhly v různých prostředích, dle preferencí účastnic výzkumu. Větší část rozhovorů probíhala v nemocnici v předem domluvené oddělené místnosti, splňující podmínky pro soukromí a pocit klidu a bezpečí, mimo pracovní dobu participantek. U dvou participantek

proběhlo setkání v prostředí jejich domova bez přítomnosti jiných osob a rušivých elementů. Při porovnání průběhu rozhovorů nebyl v souvislosti s prostředím pozorován zásadní rozdíl v chování a v odpovědích participantek. Vnímány byly pouze rozdílné typy osobnosti a povahové rysy dotazovaných.

Na začátku rozhovoru byly perioperační sestry seznámeny s cílem výzkumu a etickými zásadami. Participantky byly ujištěny o zachování anonymity včetně anonymity nemocničního zařízení. Dalším krokem bylo zajištění informovaného souhlasu (příloha A) a souhlasu s nahráváním rozhovoru. Účastnice šetření byly obeznámené s možností dodatečně upravit své odpovědi či odstoupit od výzkumu. Dále byla zmíněna možnost poskytnutí finálních výsledků výzkumu po jeho dokončení. Rozhovory probíhaly dle vytvořené osnovy a struktury otázek, která umožňovala volné navazování či doplňování důležitých informací. Délka rozhovoru se pohybovala v rozmezí 45-60 minut. Z pohledu výzkumníka probíhal sběr dat v příjemné náladě a participantky odpovídaly velmi otevřeně. Účastnice rozhovorů se často odklonily od podstaty původního dotazu a otevíraly nová, související témata, která poskytla cenný pohled na jejich zkušenosti. V těchto případech byla novým tématům věnována dostatečná pozornost a čas, a k původní oblasti se přistoupilo až později. Během dialogů se u některých účastníků krátce vyskytovala emočně náročná témata, jako stres v práci a nestabilní vztah s partnerem. Po realizaci rozhovorů byly audiozáznamy uloženy na externí disk za účelem zajištění bezpečnosti dat a ochrany citlivých údajů. Po přepisu rozhovorů do textové podoby proběhla s účastnicemi validizace výsledků neboli **member check**, během které byly participantkám předloženy interpretace jejich odpovědí, aby potvrdily správnost výkladu jejich zkušeností a prožitků.

4.7 Zpracování a analýza dat

Všechny rozhovory byly ručně přepsané do textové podoby do počítačového programu MS Excel. Transkripce obsahovala také příznaky promluvy (Hendl, 2023, s. 217), které umožňují pomocí zvláštních znaků označit pauzy v rozhovoru, zdůraznění, způsob řeči, smích, smutek atd. Použití těchto znaků pomáhá udržet autenticitu záznamů, což je pro interpretativní fenomenologickou analýzu klíčové. Přehled základních příznaků promluvy je znázorněn na obrázku 1. Pro účely této práce nebyl použit znak pauzy pomocí tří teček, jelikož ten jev interpretaci výsledků použit jako znak vynechání části textu. Přepisy rozhovorů byly kompletní a doslovné bez gramatických či jazykových oprav pro zachování autenticity vyjadřování. Již během přepisu byla data anonymizována a perioperační sestry (PS) byly číselně označeny bez uvedení osobních údajů a údajů o nemocnici.

(,)	zcela krátká přestávka v projevu
..	krátká pauza
...	střední pauza
(pauza)	dlouhá pauza
hɦm	vyplnění pauzy, signál očekávání odpovědi
(.)	poklesnutí hlasu
(-)	kolísání hlasu, nerozhodný tón
(')	zdvížení hlasu
(?)	tázací intonace
(z)	zábrany ve vyjádření, váhání
(k)	označená korektura (zdůraznění konečné verze)
jistě	nápadné zdůraznění
jistě	protahovaně
(smích)	charakterizace neslovních znaků projevu, stojí (rychle) před odpovídajícím místem
&	nápadně rychlé pokračování
(..), (...)	nesrozumitelně
(Je to tak?)	není již zcela rozumět
A: [nemohl jsem dál	dva lidé mluví najednou
B: [chtěl jsem přece říct	

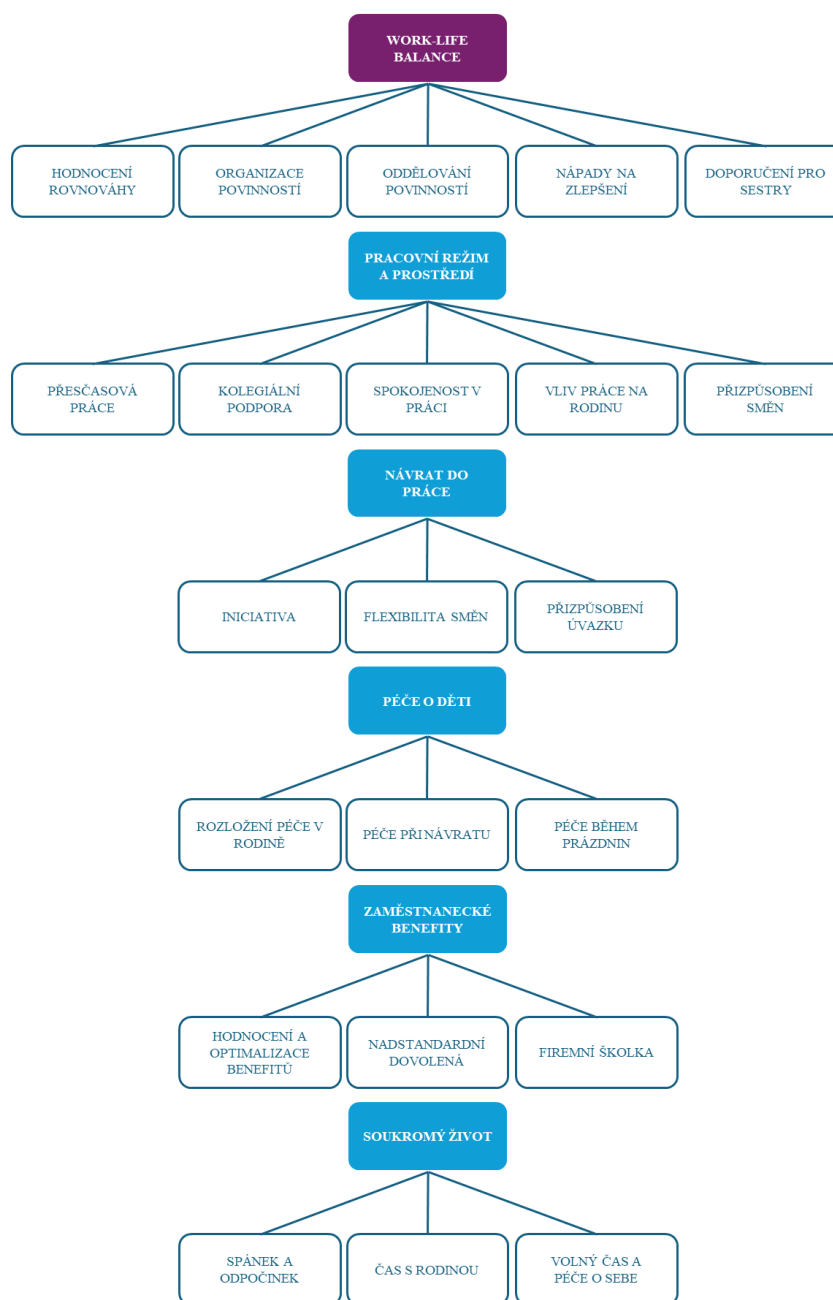
Obrázek 1 - Příznaky promluvy (Hendl, 2023, s. 217)

Následně byla uskutečněna analýza dat, která se skládala z několika důležitých kroků (Smith et al., 2022, s. 79-105). Přepsané rozhovory byly vytisknuty na papír se širokými okraji pro možnost psaní komentářů, témat a označení. V první řadě bylo potřebné důkladné a opakované čtení hotové transkripce rozhovorů pro detailní seznámení a pochopení obsahu. Opakované čtení záznamu zajišťuje zachycení veškerých detailů i odlišností. Následně byly systematicky zaznamenávány počáteční dojmy a poznámky, klíčová témata a emoce v odpovědích participantek. Součástí poznámek bylo také zaměření na obsah, způsob projevu a porozumění základním souvislostem. V dalším kroku došlo k redukování objemu dat a poznámek prostřednictvím vyznačení významných úseků a pojmenování konkrétních témat. Redukce objemu dat byla provedena systematickým vyhledáváním a selekcí významných úseků vztahujících se k výzkumným otázkám a tématu diplomové práce. Bylo nezbytné vyhledat a porozumět vztahům mezi stanovenými tématy a identifikovat klíčové části odrážející zkušenosti, názory a emoce participantek. Jednotlivé výroky byly označeny konkrétním příznakem označující specifický význam v odpovědích. Výsledkem tohoto kroku analýzy bylo vytvoření hlavních témat a podtémat, kde bylo nezbytné brát zřetel na rozdíly mezi tématy, frekvenci výskytu tématu, členění témat a případné přeorganizování hierarchie. Témata, která byla častější a klíčová pro porozumění fenoménu work-life balance, byla dále podrobněji analyzována. Méně relevantní témata byla zredukována či sloučena s důrazem na zachování jejich podstaty. Zmíněné kroky se aplikovaly postupně u všech přepsaných rozhovorů.

V následujícím kroku již došlo k propojení jednotlivých analýz. U případů byly vyhledány souvislosti mezi konkrétními tématy a podtématy a vzájemná vysvětlení či změna pohledu na určité zkušenosti participantek. Některá témata či podtémata byla přejmenována nebo dokonce znovu přezkoumána pro ověření jejich relevance. Dále byl u témat zvážen jejich význam a nadřazenost vůči jiným. Výsledkem těchto kroků bylo grafické znázornění vztahů mezi tématy. Veškeré zmiňované kroky jsou pro interpretativní fenomenologickou analýzu velmi důležitým procesem. Pro zachování celistvosti prožitků a udržení kontextu byly konkrétní odpovědi a vyjádření participantek co nejméně děleny, aby nedošlo k narušení hlavních myšlenek a zkušeností dotazovaných. Tento přístup umožňuje zachovat základní principy interpretativní fenomenologické analýzy, zachovat nalezené souvislosti mezi výpověďmi participantek a provedení hlubšího rozboru konkrétních výroků i během interpretace již souvisejících odpovědí.

5 VÝSLEDKY VÝZKUMU

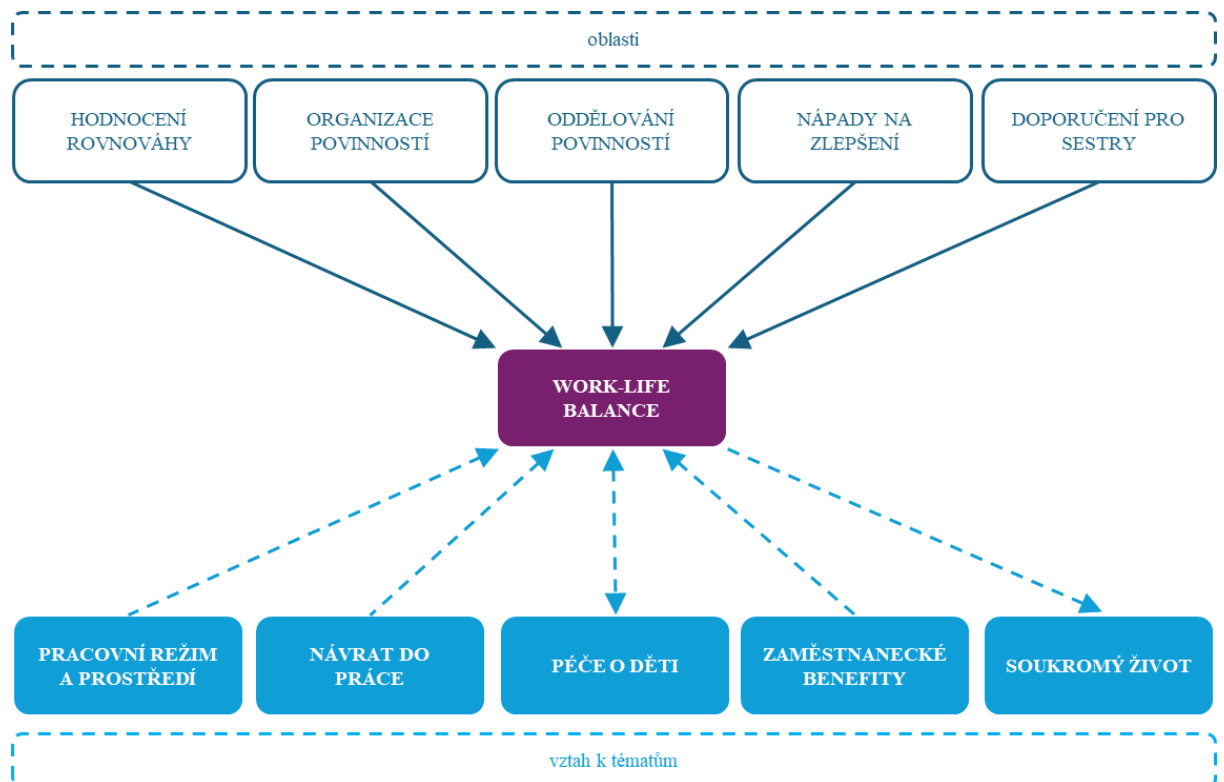
Kapitola zahrnuje interpretaci výsledků realizovaného výzkumu. Po důkladné analýze dat bylo z rozhovorů vytvořeno šest témat, a to work-life balance, pracovní režim a prostředí, návrat do práce, péče o děti, zaměstnanecké benefity a soukromý život. Ačkoliv je téma work-life balance uvedeno jako jedno z tematických okruhů, jedná se o nadřazené téma, které se prolíná všemi ostatními. V grafickém znázornění je jeho význam podtržen odlišnou barvou (obrázek 2). Každé téma zahrnuje určitý počet oblastí, která jsou pro výzkum a zodpovězení výzkumných otázek klíčová.



Obrázek 2 - Témata a oblasti výsledků

5.1 Work-life balance

Téma work-life balance představuje klíčovou oblast tohoto výzkumu, jelikož pro participantky je skloubení práce a rodiny určitou výzvou. Dotazované perioperační sestry s dětmi mohou subjektivně popsat vlastní zkušenosti, zhodnotit svoji rovnováhu práce a rodiny, vylíčit důležité ovlivňující faktory a vytvořit na základě svých prožitků doporučení. Během rozhovorů bylo tomuto tématu participantkami věnováno nejvíce času a pozornosti. Zahrnuje pět různých podtémat, která reflektují různé aspekty rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem. Analýza těchto podtémat umožňuje hlubší porozumění faktorům, které u vybraného vzorku participantek ovlivňují work-life balance, a nabízí tak inspiraci pro vhodná opatření vedoucí ke zlepšení jejich situace. Obrázek 3 vyobrazuje téma work-life balance s rozebíranými oblastmi včetně vyznačení vztahů k jiným tématům. Všechna témata a oblasti ovlivňují work-life balance, pouze u tématu péče o děti je vliv vzájemný.



Obrázek 3 - Téma work-life balance

5.1.1 Hodnocení rovnováhy

Klíčovým aspektem je hodnocení rovnováhy pracovního a osobního života, které ovlivňuje celkovou spokojenost sester. Kapitola zahrnuje různé úhly pohledu participantek na vlastní work-life balance a ukazuje, že míra spokojenosti je subjektivní a ovlivněná řadou faktorů, především individuálním přístupem k organizaci času, a také výškou pracovního úvazku.

Důležité je objasnit, jak zvládají účastnice výzkumu nastavit svůj work-life balance a jaké z toho mají pocity. Čistě pozitivní odpovědi udávají participantky PS1 a PS6. Výrazný vliv na spokojenost má pro ně **změna prostředí a odpočinek od rodinného režimu**.

„Mně tohle hodně pomohlo, že jsem šla do té práce a dva dny jsem si i odpočinula od toho hlídání (radost), i když to dítě je trošku větší, tak musí člověk být furt ve střehu, což v práci taky, ale trochu jiným způsobem jistě.“ (PS1)

„Jsem spokojená, a to z toho důvodu, že nejsem zavřená s dětma doma. Takže jsem spokojená.“ (PS6)

PS1 také dodává, že aktuálně pracuje hlavně z důvodu zajištění finančních prostředků. Jako ideální scénář optimálního work-life balance je **méně práce a více peněz a času**.

U mě převažuje v dnešní době ta práce, kvůli penězům hlavně. Optimální by bylo, .. kdyby bylo méně práce a víc peněz a času.“ (PS1)

Participantka PS2 a PS3 hodnotí svůj work-life balance neutrálně. Obě zmiňují, že jejich psychická pohoda závisí na **množství povinností a práce**. Tuto skutečnost potvrzuje i odpověď PS5, která vyjadřuje vyšší míru spokojenosti s rovnováhou profesního a soukromého života. Při porovnání účastníků má participantka nejnižší úvazek, konkrétně 0,2. V následující kapitole sestra popisuje i strategie, které jí pomáhají v optimálním nastavení work-life balance.

„Je to takový nárazový (z), někdy mám pocit, že jsem v pohodě a někdy mám pocit, že se to na mě valí, ale je to prostě o tom, kolik mám volna v týdnu.“ (PS2)

„Můj aktuální work-life balance je no hodně náročnej (.), ale jako snažim se to nějak zvládnout a mít dobrej pocit. V práci jsem hodně času a doma se pak věnuju dětem a taky domácnosti. Je to takový točení se v kruhu, ale jako v době volna se snažim i nějak odpočinout alespoň.“ (PS3)

„Já si myslím, že to mám skloubený docela fajn (radost). Já si myslím, že já to s rovnováhou práce a rodinného života zvládám dobře jistě. Jak je to jednou týdně, takže nějak extra to nezasahuje do nějakýho našeho rytmu.“ (PS5)

Vyjádření PS4 je různorodé, jelikož vyjadřuje **absolutní rezignaci a absenci rovnováhy**. Popisuje sociální zázemí, které na ni působí negativně a také **vyhoření** jak v pracovním, tak v soukromém životě. Ve své odpovědi udává jako důvod rezignace právě zmiňované vyhoření. I přes zmíněné okolnosti participantka tvrdí, že i za těchto podmínek se snaží být určitým

způsobem spokojená. Účastníci výzkumu je 37 let a pracuje na operačních sálech 13 let (3,5 roku od návratu po rodičovské) nyní na celý úvazek.

„Pro mě nějaký slovo balance se v mém životě vůbec nevyskytuje (znechucení). Tím, že já jsem dlouho vyhořelá (‘), jak pracovně, tak doma, tak mi to vlastně vůbec nefunguje. ...je mi spíš všechno tak nějak jedno. Doma furt bordel, nic nedělám, válím se na gauči (.) a tak. Takže jsem na všechno doslova a absolutně rezignovala (.). Ale jsem v tom, snažím se teda být v tom tak nějak spokojená (-).“ (PS4)

5.1.2 Organizace povinností

Jedním z důležitých faktorů a témat ovlivňujících work-life balance perioperačních sester je organizace povinností a také dělání určitých kroků nebo opatření. Kapitola se věnuje především způsobům, jakými participantky plánují a rozdělují úkoly související s péčí o děti a domácnost pro zvládnutí pracovních směn. Odpovědi participantek PS1, PS2 a PS5 se týkají především **zajištění hlídání** pro děti, **úklidu** a **přípravení všech věcí potřebných** po dobu jejich nepřítomnosti. To znamená přichystání jídla, oblečení a úklid domácnosti.

„Musím vždycky opatřit hlídání a připravit vlastně všechno potřebný pro dceru. Takže chystám i oblečení a někdy i jídlo, podle toho, kdo hlídá.“ (PS1)

„...tak já mám za prvý úžasnou tchýni, která mi pomáhá hlídat mojí sedmiletou dceru, protože tu, kdybych neměla, tak si nemůžu ani dovolit dělat na služby jistě. A taky se samozřejmě musím starat o domácnost, tzn. úklid, uvařit a skloubit to všechno nějakým způsobem časově. Tím, že máme barák, tři děti, psa, tak je to časově náročnější.“ (PS2)

„Musím si připravit všechno doma, to znamená třeba jídlo pro malýho, protože syn je ještě doma a musí se o něj postarat partner.“ (PS5)

PS2 také zmiňuje, že organizace povinností je ovlivněna i **rozvrhem směn**, protože v týdně, kdy má větší počet směn, stíhá pouze nezbytné povinnosti, a naopak v týdně volnějším stíhá povinností více včetně svých priorit.

„Takže když jdu třeba jen na dvě služby v týdně, tak je to v pohodě, ale když jdu na tři denní a o víkendu ještě 24hodinovou směnu, tak je toho samozřejmě hodně, a to člověk přemýšlí co má zvládat dřív, a to samozřejmě ty moje priority jistě už jdou pak stranou, protože ty už nezvládám a zvládám jenom takovou tu klasiku, což je domácnost, úkoly, povinnosti prostě to důležitý.“ (PS2)

Manželovu pomoc s organizací a plněním povinností vyjadřuje PS3. Dále popisuje důležitost **komunikace**, jelikož je pro ni nezbytné v práci domluvit určité podmínky a seznámit vedení s její situací.

„Vlastně manžel mi vždycky ustoupí, a když jsem v práci, tak on skončí i dřív, vyzvedne děti a je s nima doma a já mu to pak vrátím v tom, že když mám volno, tak od něj nic nepotřebuju a otočí se to. ...nejvíc kroků dělám asi tou komunikací, protože i ta vrchní ví jakou situaci mám.“ (PS3)

V odpovědi participantky PS4 je nejvýraznější **nestabilní vztah s partnerem**, který zásadně ovlivňuje její přístup k povinnostem a také **sklony ke konzumaci alkoholu**.

„... já jsem se přestala jako úplně snažit nebo jako dělat nějaké kroky(.). No (pauza) já jakoby krom toho, že jdu do práce a vstávám a starám se doma o dítě a o psa, tak nedělám vlastně (.) vůbec nic. Kromě toho, že si večer otevřu flašku vína jistě a tak, tak jako nedělám nic (znehucení). ...Tak trošku poklidím, alespoň trošku, aby se neřeklo (smích), protože bysme žili ve špíně. Ale prostě nemám na nic náladu a už mě to jako nebaví. Ale to asi není jen tou prací, ale spíš i tím okolím a osobním životem a především partnerem (.), který mi nepomáhá.“ (PS4)

Participantka PS5 popisuje **nátlak okolí**, aby vždy měla vše pro hlídajícího partnera nachystané. Také uvádí, že je pro ni uklidňující vše dopředu nachystat, ale zároveň by uvítala, kdyby si partner zkusil všechny věci související s péčí o dítě sám.

„Samozřejmě člověk poslouchá i od okolí, že musím mít pro něj všechno připravený a přichystaný pro toho partnera. Na jednu stranu mě to uklidní, ale říkám si, že by bylo taky fajn, aby si to zkusil celý (') a víc by mě to utvrdilo v tom, že to opravdu zvládne. Ale vždycky když už přijdu domu, tak veškerý ty povinnosti přešly na mě. ...z práce do práce.“ (PS5)

PS6 dává důraz na **plánování** podle dopředu rozepsaných směn. Nicméně v případě, kdy nastanou neočekávané komplikace, včetně změny v péči o děti, se participantka potýká s určitou mírou stresu. Během některých pracovních dnů dává děti do **firemní školky**, avšak to je vždy podmíněno tím, že musí mít ranní směnu.

„Je to hodně o plánování, protože jinak to nejde. Jako někdy jsem i dost ve stresu, protože někdy to je takový, že když nejsou plány pevně daný, tak vlastně nevím, jak to všechno dopadne, kdo bude třeba hlídat, protože někdy jsou i změny, že třeba vypadne babička a nemám hlídání. Když hlídání nemám, tak dávám děti do skupinky (.), ale to bych si musela třeba někdy i práci přehodit, protože to nemůžu mít denní, ale ranní. Takže někdy to stres je. Ale já to dopředu

mám naplánovaný jistě ten měsíc, jak to bude, mám domluvený s babičkama, který dny můžou hlídat, a který nemůžou.“ (PS6)

5.1.3 Oddělování povinností

U dotazovaných bylo zjišťováno, zda zvládají oddělovat pracovní a rodinné povinnosti. Autorka diplomové práce se zajímala, zda se v práci potýkají s řešením osobních věcí a stresem ze soukromého života a naopak. Dále bylo zjišťováno, jaké strategie participantky využívají. Pozitivní přístup a **úspěšné zvládnání oddělování povinností** zmiňují participantky PS2 a PS5. PS2 podrobně líčí její strategie založené na **nastavení hranic**, kdy stres či povinnosti ze soukromého života zůstávají během práce stranou a v opačném případě namáhavé pracovní situace nepřesahují do rodinného života. Svě zaměstnání vnímá jako fyzicky náročné, ale zároveň jako **psychický odpočinek** od rodinných starostí. Zdůrazňuje, že jí vyhovují dvě různá prostředí, kde se v každém se řeší jiná témata. Ona má tak možnost přecházet z témat řešených během rodičovství na vážnější nebo jinak zaměřená témata s kolegyněmi.

„Jo daří. Nemyslím si, že bych takhle něco nosila do práce nebo naopak jistě. Samozřejmě má doma člověk nějaký problémy (.), ale snažím se to, tím, že jsem extrovert, tak občas i v práci to můžu říct, ale netahám si to jakoby do práce na ten sál. Tam se jakoby zabouchnou dveře jistě a pro mě je pak prostě jen práce a tohle pouštím z hlavy. Já, kdybych to tam měla tahat, tak si myslím, že se asi zblázním, to by nešlo a nebyla by to dobrá kombinace. Ta práce mě baví (radost), takže já si tam jdu jakoby i psychicky odpočinout, i když ne fyzicky, to jak kdy. Umím rozdělit tu pracovní část a tu část doma a vím, že se do té práce těším a já pak úplně dokážu vypustit to co je doma a dokážu přepnout. A to samý dokážu v práci, když je hodně náročný den nebo mě někdo naštvě, tak zabouchnu dveře, přijdu domu a dokáže to ze mě spadnout a nemusím to doma ještě řešit nebo zaobírat se tím nebo nad tím přemýšlet, prostě to vypustím, což si myslím, že je ideální stav, protože kdybych si tahala jedno nebo druhý tam, tak je to špatně a je to takovej začarovaný kruh a člověk by se zbláznil jistě.“ (PS2)

„To ne, to musím říct, že to zvládám oddělovat. Spíš jsem ráda, že z toho člověk vypne a nemusí v tu chvíli řešit plínky. Že se může taky nějak normálně bavit a užít smysluplné konverzace a nemusí se bavit jenom s maminkama o tom, že utírají nudle z nosu tenhle tejdén (smích). Takže člověka to hrozně jako nabije jistě, a i trošku se dostane mezi lidi baví se na jiný úrovni, kterou vlastně potřebuje k tomu životu, protože jinak ten mozek strašně stagnuje a je to pak jako zničující jistě.“ (PS5)

Všechny ostatní participantky u sebe do určité míry pozorují **přenášení povinností či stresu** z práce domu nebo opačně z domova do práce. PS1 vnímá přetrvávání pracovního stresu i po návratu k rodině. Jako pomoc zmiňuje nejistým tónem hlasu **komunikaci a čas trávený s dcerou**. Zároveň naznačuje, že menší úvazek pro ni v minulosti znamenal větší stres, jelikož déle trvalo, než si na pracovní zátěž zvykla.

„Stres z práce si domů tahám, ale pomáhá mi to, že to třeba (-) řeknu partnerovi. Pomáhá mi nejvíc ta komunikace a taky doma ta dcera, že se snažím užívat si chvíle s ní a nemyslet na tu práci. Jak chodím teď častěji, tak je to lepší (-).“ (PS1)

PS3 zvládá separovat pracovní povinnosti od soukromého života, i proto, že v soukromém životě má mnoho závazků a nestíhá na práci myslet. Nicméně starosti z osobního života si mnohdy do práce přináší, což má za důsledek **negativní vliv na její pracovní výkon**. Participantka také popisuje konkrétní situaci, kdy je pravidelně odkázána na řešení rodinných povinností během její pracovní doby, a s tím související vstřícnost kolegyň.

„Pracovní povinnosti vůbec doma neřeším jistě, já mám doma takových starostí, že vůbec nemyslim na to, co se děje tam, ale opačně jo (.). Myslim si že to trošku i ovlivňuje mojí práci a výkon (pauza). ...já se třeba nemyju k operacím kolem jedny hodiny, protože to moje dítě ze třetí třídy jde přes celý to město s tím telefonem a volá mi, že jde domu. Když bych jí ten telefon nezvedla, tak je to docela problém ('). ...takže v tomhle mi ulevujou a samozřejmě třeba o službu s ní sedím na telefonu a dělám s ní úkoly jako online. Žádná kolegyně jistě s tím problémem nemá, samozřejmě když se někdy přes ten oběd operace protáhne a je nejhůř, tak oni vědí, že mi ten telefon zvednou a dají mi ho k uchu.“(PS3)

Srovnatelně i PS6 potvrzuje občasnou přítomnost **nesoustředěnosti v práci**, vázanou na náročná období s dětmi nebo horší spánek participantky.

„Já si ten osobní život tahám hodně do práce (.) (pauza), protože jsem ovlivněná tím, když jsou kluci nemocný nebo třeba já pár nocí hůř spim. ... jsem pak hrozně nesoustředěná a hrozně jako roztěkaná. Já to o sobě vim a strašně se snažim s tím bojovat (.).“ (PS6)

Participantka PS6 dále vyjadřuje **snahu bojovat** s touto svou negativní vlastností, kdy po položení dodatečné otázky, jak konkrétně s tím bojuje, neměla jasnou odpověď.

„No, jak to jde, úplně nevím .. , na to nemám jasnou odpověď.“ (PS6)

Odpověď PS4 je lehce nejasná, jelikož popisuje přítomnost únavy a negativních emocí přinesených do práce, ale zároveň naznačuje záměrné **utíkání ze soukromých problémů do zaměstnání**.

„No občas jo. Občas přijdu do tý práce utahaná nebo někdy i našťvaná (') nebo něco takovýho. ...ve finále já, když někdy můžu jít do práce navíc, tak tam jdu jistě, protože doma by mi to za chvíli spadlo na hlavu.“ (PS4)

5.1.4 Doporučení pro sestry

Všechny participantky byly vyzvány k doporučení pro jiné sestry, které se v budoucnu chystají skloubit pracovní a osobní život, založené právě na osobních zkušenostech dotazovaných. Většina participantek, konkrétně PS2, PS3, PS4, PS5, PS6, se shodují na tom, že největší pomocí je, když má člověk **partnera a rodinu**, která mu má možnost pomoci s organizací veškerých povinností spojených s docházením do práce.

„Doporučení asi nemám. Jsou i sestry, který chtějí pracovat, ale nemá jim kdo pohlídat, kdo by jim vyzvednul, tak si myslím, že takový sestry pak těžko mohou práci na takový směny dělat a nezbyde jim nic jinýho než jít na stálou ranní. Ale zase ty, co tu možnost mají, tak ty si musej tu vyváženost i v tom čase pro sebe najít a přizpůsobit si to sobě.“ (PS2)

„Já ze svý zkušenosti akorát vim, že se to nedá zvládnout sama ('). Jako sama ne. Alespoň s tím partnerem, kterej pomůže. Minimálně ve dvou, jinak se to nedá jistě.“ (PS3)

„...určitě rodinné zázemí...“ (PS4)

„A taky aby si vybrali dobrýho partera, protože to je základ.“ (PS5)

„Tak ono to je těžký, když je člověk na všechno sám. Něco jinýho to je, když má kolem sebe ty fungující lidi, toho tatínka, babičky, to je obrovskej jistě benefit. Bez toho by to byl hrozně stres. Jako šlo by to .. , ale rozhodně by to byl stres.“ (PS6)

PS1 zdůrazňuje, že je přínosem mít **našetřené peníze** a také se **brzo vrátit do práce**. Participantka PS1dále zmiňuje i důležitost **dobrého pracoviště a kolektivu** v práci.

„Určitě, aby si našetřily nějaký peníze a aby se snažily jít do práce. Určitě je taky důležitý, aby si sestry našly dobrý pracoviště a dobrej kolektiv jistě. To udělá hodně v tý práci, ale hlavně to, aby se co nejdřív vrátily do práce, protože jinak z toho vypadnou a zapomenou spoustu věcí.“ (PS1)

S tím souvisí i vyjádření PS4, které je zaměřeno na **vstřícnost vedení**, které chápe situaci pracujících perioperačních sester s dětmi a dokáže přizpůsobit pracovní podmínky, a například tolerovat dřívější odchody své zaměstnankyně.

„...a nějaké vedení, které chápe, že máme děti a může dělat ústupky například v těch dřívějších odchodech.“ (PS4)

Pracovnice PS5 doporučuje začít s plánováním a **založením rodiny co nejdříve**, jelikož má mladší člověk více energie na uskutečnění návratu do práce a nastavení optimální rovnováhy mezi prací a rodinou. Participantce je 29 let a je nejmladší z účastnic výzkumu.

„Asi aby začli s dětma brzo, protože pak má na to člověk energii to všechno skloubit. Já bych si nedokázala představit, že bych měla dítě, bylo by mi 40 a měla bych jít do práce. Myslím si, že na to mám energii teď daleko jinou než třeba za deset let.“ (PS5)

5.1.5 Nápady na zlepšení

Možnosti zlepšení work-life balance perioperačních sester jsou různorodé a závisí na vnějších faktorech i individuálním přístupu jednotlivce. V rozhovorech byl participantkou PS4 zmíněn jako podnět na zlepšení systémová podpora, konkrétně **zvýšení mezd či platů zaměstnanců**, čímž by si pracovníci mohli dopřát více služeb péče o sebe, aniž by je to finančně zatížilo. Zdravotníkům by to mělo poskytnout dostatek regenerace a více energie a chuti do pracovního života.

„...rozhodně větší platy jistě. Určitě si myslím, že by pak člověk měl víc možností si zajít na kosmetiku, na večeri, že by to člověka tak finančně nezatížilo a chodilo by se takhle líp.“ (PS4)

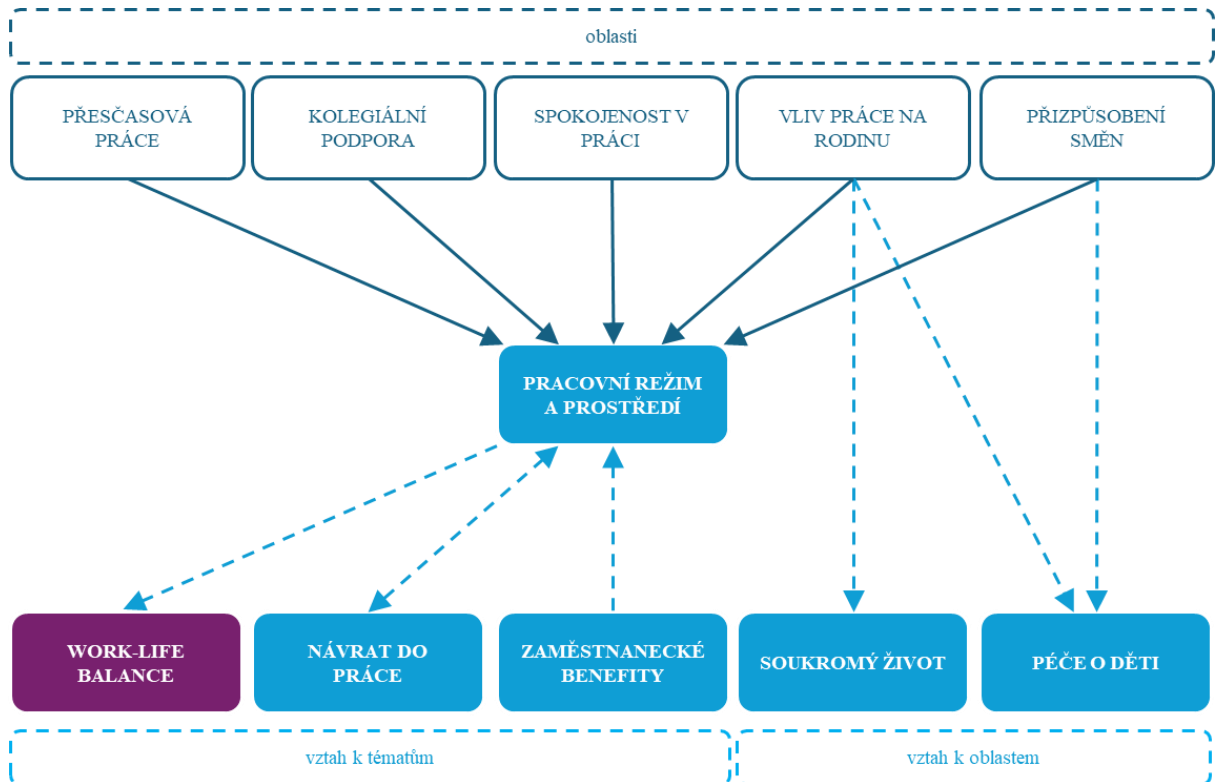
Dotazovaná PS2 neuvádí přímo nápad na zlepšení, jelikož má pocit, že spíš než zavádět nové věci či formy podpory, tak je na každém člověku jak si **rovnováhu práce a života nastaví** a efektivně plánuje svůj čas.

„Já si myslím, že to je o tom, jak si to člověk nastaví, že když tu možnost člověk má (‘), a má možnost dělat na směny a rozplánovat čas a je to pak vlastně na každém člověku, jak si to vlastně nastaví jistě.“ (PS2)

5.2 Pracovní režim a prostředí

Téma pracovního režimu a prostředí úzce souvisí s work-life balance, jelikož ovlivňuje možnosti sladování pracovního a rodinného života perioperačních sester. Zahrnuje aspekty

jako přizpůsobení směn, přesčasová práce a vliv zaměstnání na rodinu. Zmíněné téma se prolíná s tématy work-life balance, vzájemně se ovlivňuje s návratem do práce a působí na něj zaměstnanecké benefity. Oblast vliv práce na rodinu souvisí s tématy soukromý život a péče o děti. Oblast přizpůsobení směn má také vztah k tématu péče o děti. Obrázek 4 zobrazuje téma pracovní režim a prostředí a jeho oblasti.



Obrázek 4 - Téma pracovní režim a prostředí

5.2.1 Přizpůsobení směn

Kapitola se zaměřuje na možnosti přizpůsobení pracovních směn individuálním potřebám sester. Zkoumá, jaké mají sestry možnosti a jakým způsobem je využívají pro nastavení optimálních pracovních podmínek. Většina dotazovaných popisovala příznivé pracovní podmínky zahrnující možnost přizpůsobení směn pomocí **požadavků**. S těmito požadavky participantky pracují různými způsoby a pomáhají si tak nastavit směny a **přizpůsobit si rozvrh**. Možnost přizpůsobení rozvrhu směn je pozitivně vnímána participantkami PS1, PS2, PS3, PS5 a PS6.

„Já vždycky vím, že v tom půl úvazku musím mít asi osm šicht, z toho jednu 24, takže si to vždycky spočítám a napíšu jí přímo datumy jaký můžu nebo jich někdy napíšu třeba i víc,

aby si mohla vybrat, když to šlo. Někdy to ale nejde a musela jsem jí dát opravdu třeba jen sedm dní a ona mi to tak napsala.“ (PS1)

„... mám požadavky. Já si i dopředu píšu kdy chci víkend a kdy chci mít třeba i tu páteční 24hodinovou směnu. Nebo když mám dopředu objednaného lékaře, dentální hygienu, tak tam si napíšu požadavky nebo když vím, že chci někam jet nebo něco máme, tak si dopředu měsíc nebo dva napíšu, že v tomhle termínu potřebuju volno. Takže co se týče tohohle, tak to není problém jistě.“ (PS2)

„My se s kolegyněma domlouváme, ten rozvrh píše vlastně jedna z nás... Máme kalendář, kam si napíšeme i třeba to co nám vyhovuje. Já si to třeba nepíšu tak, že tady potřebuju volno a tady potřebuju volno jistě kvůli doktorovi a tak, ale já si naopak den předtím napíšu službu, a tím pádem budu vědět, že budu mít dva dny volno a já si to všechno vyřídím. Nebo třeba i víkendy si rozebíráme podle toho, co se komu hodí. Máme to opravdu mezi sebou i domluvený, protože mně třeba nevyhovuje to mít za sebou, jako třeba denní a 24, jako dva dny po sobě.“ (PS3)

„Já to mám se svou staniční nastavený tak, že vlastně jí řeknu, že nemůžu úterky, protože má manžel meetingy, ale jinak je mi to jedno. ...věděla, že jsem tam na úplně minimální úvazek vlastně a možná i víc společensky jistě než pracovně. Takže to nějak neřeší. Někdy jsem třeba řekla konkrétní den a někdy, že je mi to jedno a můžu mít směnu tam kde je potřeba.“ (PS5)

„Bez požadavků by to určitě nešlo jistě. Já tady pracuju spoustu let, ale věděla jsem, jak to u nás chodí a vždycky jsme si s kolegyněma vyšly hodně vstříc. Požadavky si píšeme, nebo jsem si někdy říkala i konkrétní dny, protože hlídání mám třeba hodně pátky a vim, že tam si můžu dát denní. Ale zas ty 24 o víkendu si nechám napsat nejdřív kolegyně a když tam nějaký zbyde, tak já si jí třeba napíšu na ten konkrétní datum.“ (PS6)

Téma zahrnuje i přizpůsobení začátku pracovní doby rodinným povinnostem. Konkrétně se jedná o **pozdější příchody do práce** z důvodu zajištění doprovodu dítěte do školkovného zařízení zmiňované participantkami PS2 a PS4.

Tohle máme i domluvený s vrchní jistě, že jak máme ty děti, že někdy přijdeme trošku později, takže ona to ví i kolegyně a stejně do těch osmi se čeká, než začne operační program.“ (PS2)

„Ted' vlastně chodím ráno později, ale to jenom kvůli školce, protože nemá otevřeno dřív (.). Ale chodí takhle o chvíli později všichni jistě, co dávají děti do školek.“ (PS4)

PS4 dále upřesňuje, že vedení a kolegové vychází sestrám s dětmi vstříc nejen v pozdějším příchodu do práce, ale také v dřívějším odchodu. Sestra nepozoruje žádné negativní stránky

z hlediska pracovních podmínek a vnímá **toleranci zaměstnavatele a možnosti přizpůsobení** jako skvělé a maximálně možné kroky zaměstnavatele.

Já si myslím, že krom toho, že mi vyjdou vstříc v pozdějším příchodu a dřívějším odchodu, že nám to nekomplikují jiným způsobem, že je opravdu skvělé a maximum jistě.“ (PS4)

5.2.2 Přesčasová práce

Kapitola se zaměřuje na výskyt a příčiny přesčasové práce. Zkoumá, jaký vliv má na pracovní dobu a výplatu a jakým způsobem sestry ovlivňuje. Většina participantek, konkrétně PS2, PS3, PS4 a PS6 sdělila, že **přesčasové hodiny** mají. V odpovědích je popsáno, že přesčasová práce tvoří kolem 40 hodin nad rámec jejich úvazku. PS2 dokonce udává, že přesčasů má za celý měsíc tolik, že to v podstatě vychází jako celý úvazek místo 0,8.

„Mám přesčasy, abych si mohla nechat zaplatit víkendovou 24 nebo páteční 24, takže minimálně 20 hodin přesčasů mít musím, ale samozřejmě někdy se stane, že ten rozvrh nejde napsat úplně ideálně jak by člověk potřeboval a mám někdy i 40 hodin. Málokdy to mám přesně, že bych měla hodin, to nemám nikdy jistě. Ale snaží se i tak, abych třeba jeden týden měla nabítek a ten další mám pak třeba volnější. Takže někdy mám přesčasů i tolik, že to vychází jak plnej úvazek vlastně (.), ale tak já si to nechám zaplatit.“ (PS2)

„My máme pořád jistě. Nás není moc, takže my máme každé měsíc tak 40-50 hodin.“ (PS3)

„Mám určitě, třeba 20-30 hodin, ale já je chci jakoby. Asi bych je ani nemusela mít (.).“ (PS4)

„Mám. Jsem překvapená, (z) ale mám. ... mě to nevadí.“ (PS6)

Minimální množství přesčasů popisuje participantka PS5. Množství je ovlivněno také počtem týdnů v daném měsíci a zároveň jejím úvazek, který má nyní pouze 0,2.

„Myslím si, že mi tam taky něco vychází, ale je to třeba pár hodin. Opravdu jen to minimum. Taky záleží, jaký je měsíc, kolik bylo týdnů a tak.“ (PS5)

Participantka PS1 jako jediná zmiňuje, že **přesčasy nemá** žádné, jelikož je na mateřské a neměla by na více směn, než je její úvazek prostor.

„Když teď pracuju během mateřské tak přesčasy nemám jistě, na to není čas, ale kdysi byly, ale když jsem měla čas, tak nebyl problém je vzít a mít je.“ (PS1)

PS3 zmiňuje, že je pro ni přesčasová práce výhodná z hlediska **zvýšení výplaty** o pro ni velmi znatelnou částku.

„Ono je to i finančně výhodný jistě, ono teď rozdíl bez žádnéjch přesčasů a 40 přesčasů je velké rozdíl jistě.“ (PS3)

S pozitivním navýšením výplaty souhlasí i participantka PS4, která vzhledem ke svým **finančním závazkům** v soukromém životě a **nižšímu příjmu partnera**, pohlíží na přesčasovou práci kladně.

„Kvůli penězům určitě jistě, mám hypotéku, takže pro mě každá koruna dobrá i ráda někdy utrácím. Můj partner zas tak moc nevydělá (.), tak to musím táhnout.“ (PS4)

Participantky PS3 a PS6 ve svých odpovědích vyjadřují, že zmiňované **přesčasy nad rámec svého úvazku ani nepocit'ují**. Zároveň zmiňují, že přesčasy jsou způsobeny i tím, že pracují na **24hodinové směny**.

„Tím, že sloužíme ty 24 tak to není tak hrozný. ...ani to není jakoby cejtít, že bych měla tolik přesčasů a necejtím, že by to bylo jakoby moc.“ (PS3)

„Ono, jak člověk dělá ty 24 a 12, tak to tam naskáče jakoby samo. Protože když už jsem v práci a mám zařízený to hlídání, tak to neřeším.“ (PS6)

Dle PS2 ovlivňuje množství přesčasové práce hlavně **nedostatek sester** na jejich pracovišti a vznikají tak komplikace například i při čerpání dovolených.

Je to kvůli tomu, že není dost sester, nebo je v tom týdnu nějaká dovolená a staniční to opravdu jinak napsat už nemůže, protože když jsou v plném provozu dvě dovolený, tak to jinak neudělá jistě.“ (PS2)

5.2.3 Vliv práce na rodinu

V kapitole se zkoumá vliv pracovního režimu participantek na jejich rodinný život. Téměř u všech participantek, konkrétně u PS1, PS2, PS3, PS5 a PS6, má jejich práce vliv na rodinu tím způsobem, že mají přes někoho z rodiny během pracovní doby zajištěnou **péči o děti**.

„...partner pracuje čtyři dny a pak má čtyři dny volno. Takže, když má volno, tak hlídá on. A snažíme se, aby převážně hlídal partner.“ (PS1)

Z těchto dotazovaných zmiňuje PS5, že vnímá velký vliv její práce především **na práci manžela** a jeho plnění pracovních povinností. Vzhledem k tomu, že hlídání má na starost právě její manžel během home-office, tak kvůli tomu nestíhá odvádět svoji práci a musí povinnosti dohánět jiné dny.

„Jak jsem říkala, tak jak manžel hlídá, takže ho to ovlivňuje i v jeho práci. Je to něco za něco (.). ...myslím si, že těžší to je pro partnera, protože tu práci má nějak nastavenou a teď ten jeden den je z toho nějak vzatý a on to potom už má takový náročnější (.)(smutek).“ (PS5)

Podobný vliv pracovního režimu dotazované **na práci rodinného příslušníka** popisuje PS3. První je zmíněn manžel, který pracovníci pomáhá a mnoho věcí podřizuje jejímu rozpisu směn. Další možností pomoci je matka participantky. Ta v brzkých ranních hodinách přijede, následně děti vzbudí, obstará a vypraví, zatímco participantka odjede do práce. Nicméně její matka čas strávený péčí o děti musí následující dny ve své práci napracovat.

„No manžel ten mi hodně ulevuje, on dělá jenom na ranní a celej jeho život se točí kolem toho jakou já mám službu. ...Pomáhá mi i moje máma, ta bydlí blízko a je pojízdná, je mladá a hodně i k dcerám fixovaná. A ta chodí kdykoliv já jdu do práce nebo jsem po 24hodinový službě, dá se říct 3x-4x v týdnu, ona mě ráno v šest vystřídá a já jedu do práce. Ona je vzbudí, odveze do školy a jede do práce. Samozřejmě pak si ty dvě hodiny musí napracovat. Ale tváří se, že to dělá dobrovolně.“ (PS3)

Participantka PS6 sděluje, že na úkor hlídání dětí matkou není dostatek prostoru a času s matkou trávit **společný čas**.

Občas to vidím s mojí mamkou, že na úkor toho, že bysme se mohly vidět, tak ona mi jakoby hlídá ty děti (.). A já vlastně když přijedu a ona hlídá, tak je většinou už dost hodin a já zas chvátám domu.“ (PS6)

PS2 popisuje podrobně organizaci hlídání během konkrétních směn, jelikož dle druhu směny je **ovlivněn večerní režim a místo pobytu dětí**.

„Určitě ovlivňuje, protože třeba družina funguje do půl pátý nebo do pěti a já, když dělám do šesti, tak mně musí ty dny, co jsem v práci, i když mám denní nebo 24, tak mi vyzvedává vlastně dceru babička a když mám 24, tak u ní zůstává spát a druhý den jí babička vede i do školy, protože můj manžel začíná v práci ještě dřív než já, takže ten by ani neměl šanci dát malou do družiny. Takže to máme nastavený tak, že ty dvě 24hodinový služby, co mám v měsíci, tak tak mi babička vyzvedne, postará se o malou, udělá s ní úkoly a všechno a ráno jí odvede do školy. A když mám denní, tak to je podobný, jen si jí vyzvednu po tý šestý večer. Další ráno jí většinou do školy odvážím já.“ (PS2)

Odlišný názor prezentuje PS4, která nevnímá **žádný vliv práce na svou rodinu**, protože většinu povinností i dítě stihá obstarávat sama. Participantce je 37 let, pracuje na celý úvazek a má jedno čtyřleté dítě.

„To si úplně nemyslím. Co se týče pracovní doby, tak to mám v práci skvělý jistě. Většinou tím, že si hodně věcí i syna obstarám sama, tak vlastně nikomu nepřidělávám starosti (radost).“
(PS4)

5.2.4 Spokojenost v práci

Kapitola zahrnuje subjektivní hodnocení spokojenosti s pracovními podmínkami a prostředím vybraných perioperačních sester. Spokojenost v práci je klíčovým faktorem, který má vliv na vyrovnanost sester a jejich schopnost sladit pracovní a rodinný život. Všechny participantky vyjádřily **spokojenost** s aktuálními podmínkami na svém pracovišti. PS2, PS3 a PS4 se shodují, že jim **vyhovují 24hodinové směny**, a to z důvodu většího množství volných dnů během pracovních týdnů, přehledu o nástrojích a materiálu na sterilizaci a přehledu o sloužících lékařích.

„Já jsem hodně spokojená, vycházejí mi všichni vstříc, vydělala jsem peníze a když jsem potřebovala být doma, tak mi to umožnili.“ (PS1)

„Mně to vyhovuje, protože tím, že máme možnost dělat na denní a na 24, že nemáme žádný ranní a noční, tak si vlastně hodně ušetříme čas jistě. ...já mám fajn vrchní sestru, která nám vyjde s čímkoliv vstříc a cokoliv po ní chceme, tak i se sní dám o všem mluvit a cokoliv s ní řešit, což je skvělý. Já bych asi ani nic neměnila. ...jak jsme přešli na ten nový režim, tak ušetříme strašně moc času a já jsem v tom týdnu opravdu 4 až 5 dní doma, což je úplně úžasný jistě“
(PS2)

„... takhle mi to vyhovuje. I mi vyhovuje z toho pracovního hlediska, že já jsem tam od rána na operační program a pak vlastně si tam i zůstávám do rána a odebírám si ten materiál co jsem tam vlastně posílala. Člověk ví, co tam posílal a co ne, nějaké změny, i kdo z doktorů slouží a tak.“ (PS3)

„... já bych chodila klidně jen a ty 24h služby, kdyby to šlo ('). Mě to hodně vyhovuje a ta práce mě baví.“ (PS4)

„Nám se změnila staniční a je to od té doby dobrý, takže si myslím, že bych nic neměnila. Já jsem vlastně nastoupila, když už byla ta nová staniční.“ (PS5)

„Já si nemůžu jako stěžovat. Mně i jako naše vedoucí co píše rozpis služeb, tak mně vychází maximálně vstříc jistě, takže já jsem úplně jako spokojená. Takže kdyby to takhle nefungovalo, to by byl větší stres no. ... ne neměnila.“ (PS6)

Participantka PS2 zmiňuje zkušenost s **pracovními podmínkami tohoto pracoviště z minulosti**, které byly dle jejího názoru **nevyhovující**.

„... já v době, kdy jsme dělali ranní, denní a noční, tak jsme byli téměř celý týden v práci (‘)“ (PS2)

5.2.5 Kolegiální podpora

Kapitola se zaměřuje na zkušenosti participantek s podporou ze strany kolegů a vedoucích pracovníků. Během rozhovorů participantky PS1, PS4, PS5 a PS6 zmiňují **dobry kolektiv** a **vstřícnost kolegyn** na jejich pracovišti, což jim pomáhá nejen v udržení dobrých vztahů v práci, ale také v různých možnostech podpory skloubení práce a rodiny. PS4 a PS5 popisují také **vstřícnost vedení**, které jim utváří příjemné pracovní podmínky a podporuje jejich návrat do práce. Vstřícnost vedení i kolegyn je zásadní pro psychickou pohodu pracovníků. Vzhledem k opakujícím se výskytům tohoto označení ve vyjádřeních participantek je důležitým ovlivňujícím faktorem pro work-life balance.

„Ohledně služeb jsem neměla problém s kolegyněma, vycházely mi opravdu vstříc a byly naopak rády, že v té práci jsem. To mi pomáhaly většinou ty kolegyně. I třeba někdy řeknu, že se na to necítím nebo, že jsem ve stresu, ale oni mě uklidní a ujistí, že to umím a pamatuju si to, a že to zvládnou. Takže převážně ty kolegyně mě takhle v práci podržej. ...Jako kolektiv to musím říct, že máme dobrej. ...Ale je to hodně i o tom kolektivu jistě, protože ty kolegyně je fajn, když jsou takhle tolerantní a tak, i když je pak dítě třeba nemocný nebo tak.“ (PS1)

„...Jako není to problém, kolegyně mi vyjdou vstříc, a to jak vedení, tak kolegyně.“ (PS4)

„Takže vlastně moje vrchní i staniční mi vlastně vycházejí vstříc. Třeba mě i nechaj mýt se k operacím celý den (radost), když tam jsem právě jen jednou týdně, protože jsem to tak chtěla a dělá mi to radost. Takže z jejich strany to je úplně stoprocentní jistě.“ (PS5)

„Někdy když toho mám opravdu hodně, tak se třeba s kolegyněma domluvim, že třeba některý den, když jsou děti nemocný, tak abych byla případně na telefonu, tak bych spíš obíhala, než byla umytá celý den.“ (PS6)

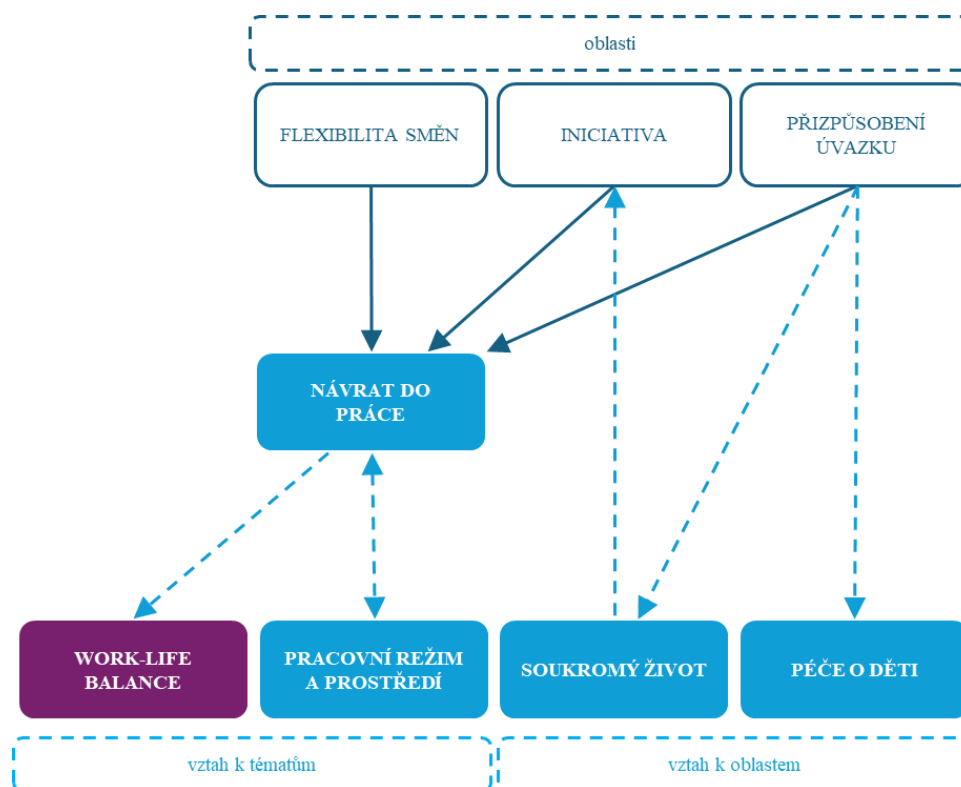
Dvě participantky, konkrétně PS2 a PS4, popisují **tolerování pozdějších příchodů** do práce, a v případě dokončení pracovních povinností i **dřívějších odchodů**, jak vedením, tak kolegyněmi. Zde je znovu zmiňováno téma vstřícnosti vedoucích pracovníků i kolegů.

„...to vyjíždíme třeba po půl sedmý, s tím že kolegyně nemají problém, když místo v sedm přijdu ve čtvrt na osm.“ (PS2)

„Přesně tak, můžu odejít i dřív. Dělán od šesti do šesti, ale scházíme se většinou na sedmou a měla bych mít do těch šesti, s tím, že ale jedna má 24h službu, takže se navzájem můžeme pustit, když je vše hotovo a skončíme.“ (PS4)

5.3 Návrat do práce

Návrat do práce představuje pro perioperační sestry s dětmi významnou změnu, která u nich nastoluje problematiku work-life balance. Tento proces zahrnuje nejen rozhodování o návratu, ale také přizpůsobení pracovního režimu rodinnému životu. Klíčovou roli hrají důvody či motivace k návratu do zaměstnání, možnosti přizpůsobení úvazku a také flexibilita směn. Kapitola návrat do práce souvisí s tématy work-life balance a dále se vzájemně ovlivňuje s tématem pracovního režimu a prostředí. Přizpůsobení úvazku souvisí se soukromým životem participantek a usnadňuje zajišťování péče o děti. Soukromý život zahrnuje důvody iniciativy návratu. Obrázek 5 znázorňuje téma návratu do práce se souvisejícími oblastmi.



Obrázek 5 - Téma návrat do práce

5.3.1 Iniciativa

Oblast se zaměřuje na iniciativu k návratu do práce, která představuje klíčový aspekt work-life balance perioperačních sester. Jako důvod návratu do pracovního života uvádí participantky PS2, PS4, PS5 a PS6 **potřebu sociálního kontaktu**. Participantky uvádí, že potřebovaly **změnit prostředí**, protože být součástí pouze sociální bubliny matek je mnohdy náročné. Výhodou návratu je také **změna oblastí komunikace** a zaměstnání hlavy trochu jiným, odbornějším způsobem. Sestry upozorňují také na náročnost pobývání pouze v rodinném prostředí a zažívání stereotypního režimu v péči o děti.

„Já jsem se strašně těšila (radost), protože ta péče o to dítě a ten režim je úplně jinej než když pracuju. A aby člověk nezblbnul, tak potřebuje mezi normální lidi a nejenom furt šišlat (smích) a nedělat nic jinýho. Prostě ten režim s malým dítětem je furt stejnej. Finance nebyly motivací pro návrat, to vůbec ne, víceméně spíš to, že jsem potřebovala jít mezi lidi. ...Takže jsem se chtěla jednoduše vrátit do práce, do práce jistě, která mě baví a chtěla jsem nějakou změnu.“ (PS2)

„Protože doma už mi z toho prostředí trochu hrabalo a necítla jsem se dobře (.). ...A celkově jsem chtěla se už dostat mezi ty lidi. Takže já jsem se nakonec vracela do práce brzo.“ (PS4)

„Nikdo mě jako nijak netlačil, ale spíš, aby se člověk vrátil a konečně už nějak fungoval.“ (PS5)

„Jo to jsem spokojená. Asi spokojenější, než kdybych byla doma 24/7 a nedělala nic jinýho. Já tohle potřebuju. Já jsem takhle šla do práce i od toho prvního dítěte, když mu bylo nějakých 10 měsíců a třeba jen na čtvrt úvazku bez nočních, ale potřebovala jsem trochu zapojit tu hlavu jinak.“ (PS6)

Participantky PS1, PS3 a PS4 uvádí jako impuls k návratu do práce svou **finanční situaci** a potřebu **zvýšit příjem**. PS4 zmiňuje, že vyšší příjem byl pro ni potřeba kvůli ekonomickým závazkům, jako je hypotéka a náklady na bydlení. Respondentka PS3 uvádí svou finanční situaci jako hlavní iniciativu k návratu a jako druhý důvod změnu prostředí.

„Vnímala jsem to spíš tak, že jsem tam musela jít do té práce, takže jsem s dcerou nemohla být tolik co jsem chtěla (smutek), ale potřebovala jsem peníze (.), ale zároveň jsem se snažila být s ní co nejvíc.“ (PS1)

„Já jsem šla brzo, já mám děti dva roky po sobě. A já jsem šla, když tý menší byl rok. Měla jsem i jenom dvouletou rodičovskou. Takže celkově vlastně po dvou dětech jsem šla do práce po třech letech. Bylo to za prvé z finanční situace, ta nebyla úplně jednoduchá a za druhý mně to doma nedělalo úplně dobře. I tím, jak to byly děti dvě, tak jsem věděla, že to potřebuju. Kdyby bylo asi jedno (z), tak bych tak brzo nešla.“ (PS3)

„Jo, protože mám hypotéku a vlastně veškerý náklady na to bydlení platím sama ('). Protože je to vlastně můj byt, moje hypotéka ('), kterou jsem si pořídila ještě před tím, než jsem byla s partnerem.“ (PS4)

5.3.2 Přizpůsobení úvazku

S usnadněním návratu do práce a nastavením optimálního work-life balance participantkám PS1, PS2 a P4 pomáhal **zkrácený úvazek** a možnost **postupného zvyšování úvazku**.

„Když dceři bylo rok a půl, tak jsem začala chodit na ten čtvrt úvazek na sály, a tak jsem to měla dva nebo tři měsíce, viděli jsme, že je to v pohodě, takže jsem si to pak zvýšila na půlku. ... a to je pro mě maximum, protože je ještě malá...“ (PS1)

„To jo, třeba ten zkrácený úvazek jistě. Ten je skvělý, to je jedna z výhod zdravotnictví, že člověk má možnost se vrátit po tý mateřský a má možnost jít od 0,2 úvazku postupně jistě do toho plnýho. A tímto to ten zaměstnavatel usnadní, a to je úžasný.“ (PS2)

„Já jsem šla v 7 měsících syna na poloviční úvazek, a to, když měl partner volno, tak já jsem mohla mít službu. Po roce jsme se rozhodli, že půjde na rodičovskou partner, takže byl pak se synem doma, ale vlastně toho v domácnosti stejně tolik(.) nestíhal. Já jsem pak mohla jít na celý úvazek.“ (PS4)

5.3.3 Flexibilita směn

Kapitola řeší možnosti **přizpůsobení směn** perioperačních sester v době návratu do práce po mateřské či rodičovské. PS2 říká, že nepotřebovala podřizovat pracovní směny určitým požadavkům, ale zároveň je z odpovědi zřejmé, že možnost by měla. Participantka PS4 udává, že měla možnost psát si **požadavky**, a že možnosti využívala. Dále popisuje, že pracovala jen na denní směny a k tomu měla domluvenou jednu noční, aby získala finanční výhodu ve formě **příplatku za směnnost**.

„Já ani v začátku jsem si přímo o konkrétní termíny směn neříkala, mně to bylo celkem jedno. Já jsem věděla, že mi staniční napíše jednu denní v týdnu a bylo mi to jedno jestli jdu v pondělí, ve středu nebo v pátek.“ (PS2)

„Ano, já jsem si vlastně psala požadavky, kdy do té práce mohu jít. Většinou jsem dala víc dní a z nich si moje nadřízená vybrala. V tu chvíli jsem nechodila ale na služby, chodila jsem na denní a jednu noční kvůli příplatku za směnnost, ale kolegyně mi vždycky vyšla vstříc.“ (PS4)

Ve vyjádřeních PS5 a PS6 je popsána **motivace od kolegů a vedení** k návratu do práce. Odpovědi vyvolávají pocit, že zaměstnavatel je již ze zmínky o návratu nadšený a rád **přizpůsobí** zaměstnankyním **pracovní podmínky** podle jejich představy.

„Já, když jsem byla na rodičovský, tak jsem jednou měla cestu na mzdovku a tam mi řekli, že jsou sestřičky, který třeba dělaj jednu směnu v měsíci. Jen aby chodily do práce a alespoň se trochu vrátily mezi lidi. A hlavně vrchní mi řekla, že tam mám místo a nemá problém s ničím (radost).“ (PS5)

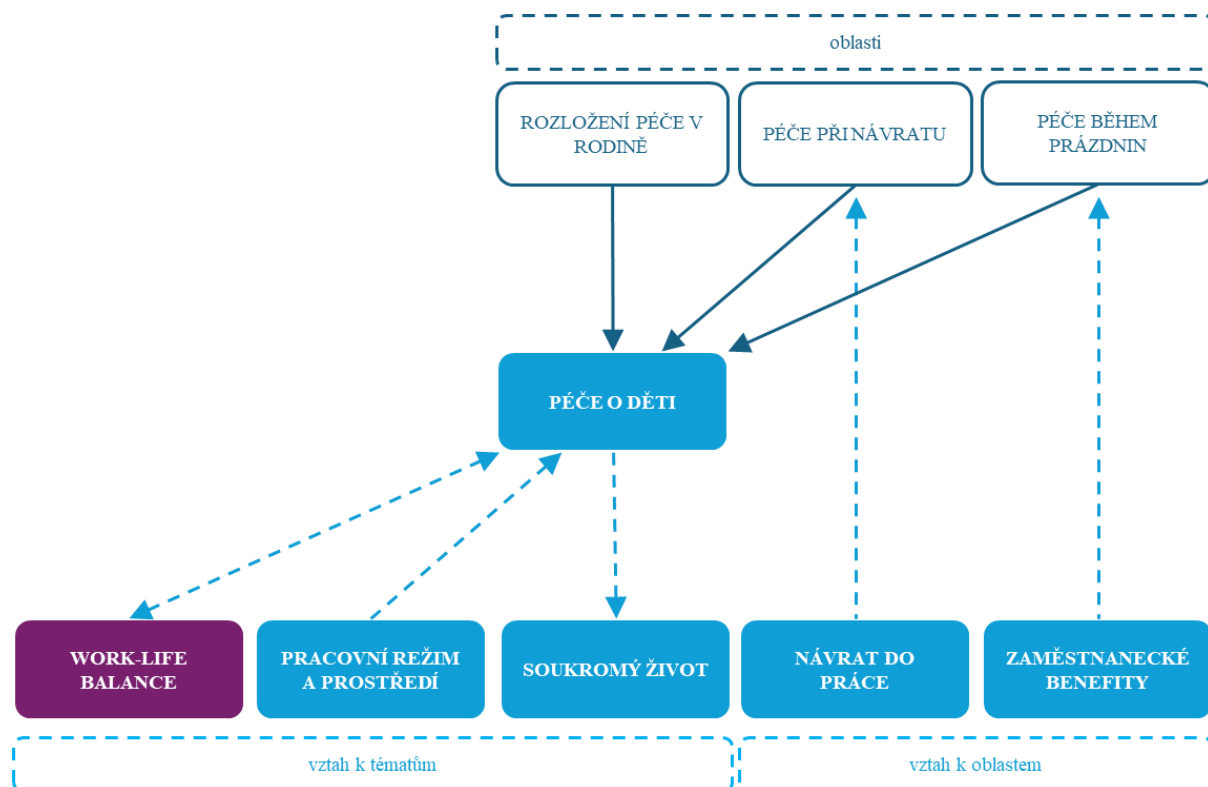
„Jako vlastně dobrý pocit jsem měla. Já nevím teď úplně jak to bylo, když jsem nastupovala mezi těma dvěma dětma po těch jeho 10 měsících na čtvrt úvazek. Ale já jsem nadhodila, že bych chtěla chodit na část úvazku a kolegyně říkaly, že jo ať přijdu. A když jsem teďkon nastupovala na ten půl úvazek a už jako ve větším, tak vim, že jsem to řekla před vrchní nebo i před kolegyněma v práci a vrchní říkala, že kdykoliv. Takže jsem z toho měla dobrý pocit a pak šla vlastně rovnou na poloviční úvazek.“ (PS6)

Naopak participantka PS1 vnímala při návratu do práce **omezenou flexibilitu** při přizpůsobení směn. Zmiňuje, že pro ni bylo emočně náročné nastoupit do práce rovnou na 12hodinové směny, protože jí nebylo umožněno pracovat na ranní, konkrétně 8hodinové, směny.

„...pro mě bylo hrozný, že musím dělat ty dvanáctky (.)(smutek), protože moje staniční nechce, aby jsme měly jenom osmičky. Ale ze začátku těch 8 hodin je dlouhých (.). ...ono na začátku pro mě i hodina byla hrozná (smutek), ale postupně si člověk musí zvyknout.“ (PS1)

5.4 Péče o děti

Téma péče o děti úzce souvisí a vzájemně se ovlivňuje s tématem work-life balance. Náročnost sladění pracovních povinností s potřebami dítěte se promítá do organizace každodenního života, a především do dostupnosti hlídání. Flexibilita pracovního režimu a podpora rodinnými příslušníky jsou zásadní pro zvládnutí skloubení profesních a rodičovských povinností. Téma je zaměřeno na rozložení péče v rodině, péči o děti při návratu do práce a péči o děti během prázdnin. Zaměstnanecké benefity mají vztah k péči během prázdnin, a to z hlediska dovolené či možnosti nadstandardní délky dovolené. Pracovní režim ovlivňuje potřebu zajišťovat péči o dítě a ta dále působí na soukromý život jedinců a jejich rodiny. Na obrázku 6 je vyobrazeno téma péče o děti včetně řešených oblastí podtémat.



Obrázek 6 - Téma péče o děti

5.4.1 Rozložení péče v rodině

Pro perioperační sestry s malými dětmi je klíčové zajištění hlídání pro děti, což má určitý vliv na jejich work-life balance. Kapitola zahrnuje vyjádření, ve kterých pracovnice zmiňovaly možnosti zabezpečení péče o děti skrz své rodiny. Participantky PS1, PS2, PS4, PS5 a PS6 **zajišťují péči o děti u rodinných příslušníků**, konkrétně u partnera, matky nebo tchýně. Zásadní je také včas **komunikovat rozvrh směn** a hlídání domluvit a naplánovat. PS4 i PS5 zmiňují **snahu zvládat péči o děti pouze s partnerem** bez závislosti na jiných členech rodiny.

„Moje dcera je dobrá, protože není tolik fixovaná (pauza), ale snažím se chodit do práce jednou nebo dvakrát v týdnu a jinak, aby byla s tátou nebo občas s babičkou. Prostě s lidma na který je zvyklá a nemusí tak třeba k prababičce nebo takhle. ... vždycky jsem to řešila přes rodinu, buď partner nebo moje máma. ... já to mám dobrý s tím partnerem, že si to spočítám, kdy bude mít volno. ... jako partner i moje máma jsou v pohodě i s tím hlídáním a tak.“ (PS1)

„...měla jsem od začátku strašně fajn tchýni (radost), která mi řekla, že mi s malou pomůže jistě, že se do práce můžu vrátit na ty směny.“ (PS2)

„Bud' se dostanu z práce dřív, když mám mít například denní do šesti, tak třeba jdu ve čtyři a vyzvednu si ho. Nebo když má partner volno, tak ho vyzvedne on. Nebo případně nějaká babička. Takže maximálně jednou týdně poprosíme některou z babiček, ale jinak si to řešíme jen spolu s partnerem nebo spíš já (.). Jako když má volno, tak vyzvedne, to jo (-). Co se týče dítěte, tak to on docela věci dělá.“ (PS4)

„Já jsem domluvená s partnerem, že to budeme spolu zvládat jen my dva jistě, že k tomu nechci žádný babičky. Takže bud' to zvládnem my dva nebo se na to vykašlu (') a budu doma do té doby než syn pujde do školky.“ (PS5)

„Tak já, když vezu děti do skupinky, tak vstáváme úplně stejně jako třeba, když je vezu k mojí mamce. A když jsou u druhý babičky, tak ta bydlí dál, tak bud' ona přijede za náma a manžel na ní počká, než ráno dorazí. Nebo to děláme tak, že my je tam den předem odvezeme a další den jsou tam a pak nám je přiveze nebo my vezvedneme tam.“ (PS6)

PS2 dále zmiňuje **omezenou podporu ze strany partnera**, jelikož partner má časově náročnou práci a je těžké skloubit jeho pracovní režim s jakoukoliv pomocí týkající se péče o děti.

„Manžel ten dělá od pondělí do pátku, vstává brzo a je to takový nárazový. Někdy se vrátí domů ve čtyři, v šest, podle práce. Já jsem vlastně tohle i věděla, že to takhle bude, že tím jak dělá od pondělí do pátku, že mi v tomhle směru víceméně nepomůže. (PS2)

5.4.2 Péče při návratu

V kapitole je rozebrána péče o děti při návratu do práce. Participantky PS2 a PS3 zmiňují, že při návratu do zaměstnání řešili péči o děti **soukromou školkou**. PS2 zmiňuje, že potřebovala, aby měla **školku v místě bydliště**, jelikož s vyzvedáváním dítěte jí pomáhala tchýně, která nemá řidičský průkaz. PS3 dávala dítě také do soukromé školky v blízkosti bydliště, ale až po nějaké době po návratu, jelikož předškolní zařízení přijímalo až od určitého věku.

„Já jsem měla dřív dceru v soukromý školce tady co bydlím a je kousek od domu a tam jsem byla strašně spokojená a pak po dvou letech šla do klasický státní školky. Já jsem řešila i to, že tchýně tím, že něřídí, ta jsem potřebovala mít dceru ve školce tady, aby mi jí mohla tchýně vyzvednout.“ (PS2)

„Tady v okolí mi vlastně nabídli, že je v jedný vesnici školka, kam berou už od dvou, tak tam jsem pak dceru dávala ten poslední rok. A starší ta chodila do školky sem do státní.“ (PS3)

PS3 a PS6 řešili **při návratu péči o děti přes rodinu**. Na úplném začátku pomáhala PS3 s hlídáním dětí její matka, která si brala ve své práci dovolenou. PS6 zařizovala pečování o děti přes babičky, u kterých vnímala že tráví čas s dětmi rádi.

„Já jsem chodila jenom na 0,2 na ranní, takže jednou za týden jsem měla jednu ranní, a to jsem se vždycky domlouvala s mamkou, že si vezme dovolenou a tady s malou bude. Odvede i tu větší a já ten jeden den pujdu do práce.“ (PS3)

„Do školky jsem ho nedávala, ale řešila jsem to přes babičky a skrz rodinu jsem zařizovala hlídání. Ale nikdy jsem z nich neměla pocit, že by si museli brát děti nějak často a naše babičky jsou takový, že se toho nebojej jistě a chtějí je.“ (PS6)

PS5 měla také zajištěné hlídání přes rodinu, konkrétně přes partnera. Nicméně během návratu se setkávala se **starostmi a nervozitou** ohledně zvládnání péče ze strany partnera.

„...samozřejmě jsem myslela na to, hlavně když jsem šla prvně, jako to fakt zvládaj a byla jsem nervní (.)(strach). Ale pak když jsem zjistila, že je to jako v pohodě, že i ten malej si zvyká s tím tátou, že si tam hrajou a spějí po obědě a zvládají to v pohodě, tak pro mě to je jako fajn a vím, že nemusím mít strach (důvěra).“ (PS5)

5.4.3 Péče během prázdnin

Ovlivňujícím faktorem pro perioperační sestry jsou také prázdniny, jelikož po tuto dobu jsou školní a většina předškolních zařízení zavřena. Nicméně i po dobu prázdnin musí sestry

docházet do zaměstnání a vzniká tak určitá komplikace v péči o děti během jejich pracovní doby. Participantky PS3 a PS4 vysvětlují, že je pro ně nezbytné si na dobu prázdnin předem **rozplánovat dovolenou**. PS4 zmiňuje, že domlouvá i **dovolenou rodinných příslušníků**, kteří pak tráví čas dětmi a mohou si takto navzájem pomoci.

„O prázdninách si vezmu třeba 14 dní v červenci, 14 dní v srpnu, pak i jarní prázdniny, ale samozřejmě o stálou ranní by to bylo horší.“ (PS3)

„...školka nám funguje i během prázdnin, jen 14 dní na přelomu července a srpna nefunguje – to tam mají dovolenou. Ale jinak to děláme tak, že si vezmeme dovolenou, moje mamka si vezme dovolenou, ségra taky a pomůžem si navzájem.“ (PS4)

PS2 vysvětluje, že během prázdnin využívá pro své děti **příměstských táborů**. Nicméně ani tábory a ani její dovolená nepokryjí celkovou dobu trvání prázdnin a je pro ni obtížné sladit možnosti péče o děti a pracovní volno s prázdninami.

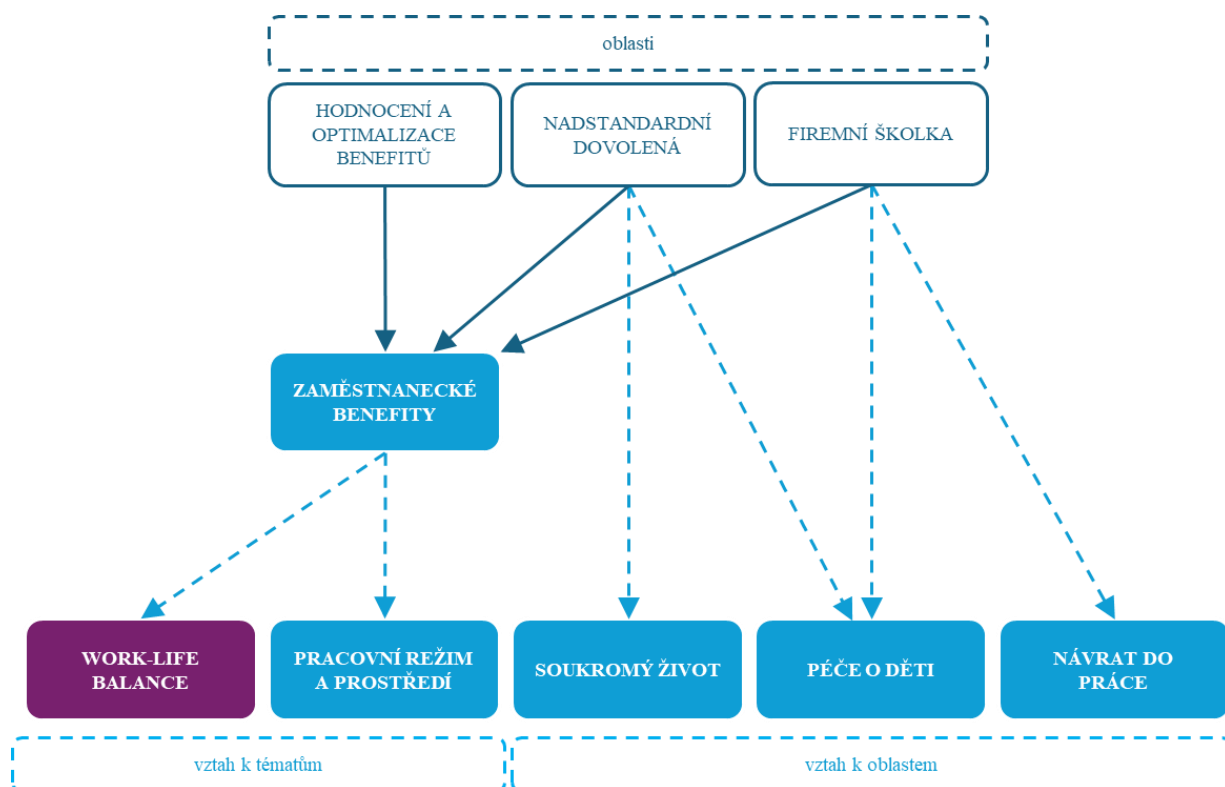
„...řeším to formou příměstských táborů, ale to je jenom na 14 dní. Ale co ty ostatní dny, ono celkově přes rok je v tý škole hodně prázdnin a já mám na to vlastně pět týdnů a mám to nějakým způsobem vlastně rozdělit jistě.“ (PS2)

Participantka PS2 navazuje tvrzením, že by uvítala mít **nadstandardní délku dovolené** jako benefit od zaměstnavatele a rozhodně by jí to usnadnilo situaci během řešení péče během prázdnin.

„Což mně by teda taky nevadilo mít o týden navíc dovolený (.), protože když pak řeším přes léto to, že je zavřená škola, tak pokrýt dva měsíce prázdnin, tak to je trošku pak problém.“ (PS2)

5.5 Zaměstnanecké benefity

Zaměstnanecké benefity mohou mít významný vliv na work-life balance, zejména pokud jsou zaměřené na podporu harmonizace pracovního a rodinného života. Výhody v zaměstnání působí pozitivně na pracovní režim a prostředí. Mezi klíčové benefity patří zejména firemní školka, která usnadňuje rodičům návrat do práce a snižuje stres spojený se zajišťováním péče o děti. Téma zahrnuje také nadstandardní dovolenou a hodnocení a optimalizaci benefitů. Nadstandardní délka dovolené je benefitem, který pozitivně ovlivňuje soukromý život zaměstnanců a také péči o děti. Znázornění tohoto tématu je vyobrazeno na obrázku 7.



Obrázek 7 - Téma zaměstnanecké benefity

5.5.1 Firemní školka

Důležitým zaměstnaneckým benefitem, který ovlivňuje work-life balance perioperačních sester s dětmi je firemní školka pro děti zaměstnanců. Tento benefit je klíčovou výhodou v zaměstnání a usnadňuje sestřám návrat do pracovního života a zajišťování péče o děti během jejich pracovní doby. Obecně jsou všechny participantky **informované o možnosti využití firemní školky**, ale navštěvují jí pouze děti participantky PS6. Z odpovědí PS3, PS4 a PS5 je patrné, že firemní školka má zjevně **špatnou pověst**.

„Jo to nemocnice tady má (pauza)...“ (PS1)

„Ano, ta tam je. To je dobrý, ale zkušenost s ní nemám (.).“ (PS2)

„Nemocniční školku máme (z) (pauza)... A celkově ta školka nemá moc dobrou pověst v nemocnici“ (PS3)

„Firemní školku tu nevyužívám, to je prý katastrofa jistě (znehucení). I když nevím, já tam děti nikdy neměla.“ (PS4)

„Vím, že tady je firemní školka, ...tu jsem ale nevyužívala a neslyšela jsem na ni úplně dobrý recenze, takže bych do toho ani nešla.“ (PS5)

„Tady je to 1500 za jedno dítě měsíčně paušálně a 1250 je to druhý dítě. Takže necelý tři tisíce a plus teda stravný do toho. A tohle je daná cena, protože ta skupinka je opravdu jen pro děti zaměstnanců.“ (PS6)

Participantka PS1 zmiňuje, že **zvažovala umístění dítěte do firemní školky**, ale, na základě osobních preferencí a pocitů a **negativních recenzí**, se rozhodla školku nevyužít.

„... já jsem jí dokonce chtěla zkusit, že tam dceru dám, ale prostě já, jak jsem z dvojčat, tak jsme vždycky všude byli spolu a teď já tam dceru vlastně nechtěla dát, protože jsem vlastně měla pocit, že tam bude sama (.) (smutek). ...A taky jsem slyšela, že v tý školce tam s nima nic moc nedělaj, že nechoděj ven (.). Takže jako možnost byla, ale rozhodla jsem se, že jí tam nedám.“ (PS1)

Z odpovědí PS3 a PS4 je zřejmé, že sestry nemají o firemní školce tak dobrý přehled. Perioperační sestry tvrdí, že firemní školka není finančně výhodná a mají od jiných pracovníků informace, že školka má **nevyhovující podmínky a nedostatečnou kvalitu péče**.

„Akorát teda nevím jak ta školka, vím, že snad finančně to není úplně nejvýhodnější, ale já jsem tam dcery nedávala. Slyšela jsem, že je docela drahá, takže když člověk nechodí na plnej úvazek, tak se to třeba ani nevyplatí (').protože co jsem tak slyšela od někoho, tak je to spíš takový horší hlídání, že s těma dětma nic moc nedělají a ani ta péče není taková jakou by si člověk představoval u třeba ročního dítěte. ...Vím, že kolikrát i kolegyně jsou ve stresu, jestli nebudou z tý školky volat, aby si pro dítě přišli třeba jen kvůli pláči ('), že si s těma dětma asi ani neumí tolik poradit.“ (PS3)

„Já bych tam svoje dítě nedala ('), jak tam chodí děti hodně nepravidelně, tak se tam furt měněj a je to takový nestabilní. Prostě za mě je tohle špatně jisté. Ale když mám jiný možnosti, tak bych týchle formy školky opravdu nevyužila.“ (PS4)

Participantka PS6 má jako jediná **osobní zkušenost s firemní školkou**, nicméně vnímá ji pouze jako **nouzové řešení** a raději využívá možnosti hlídání rodinou.

„Já jsem se pak ani mezi ničím jiným nerozhodovala, věděla jsem, že tohle bude taková nouzovka, když nebude hlídání od babiček.“ (PS6)

PS6 dále podrobně popisuje svou osobní zkušenost s firemní školkou a **hodnotí kvalitu péče o děti**. Zmiňuje, že je to pro ni emocionálně náročné, ale tím, že děti ve školce nejsou pořád a má děti dvě, které tam dává spolu, tak se naučila nebýt z toho nešťastná.

„Já to v tý skupince těžce nesu (.)(smutek) .. , ted' už jsem to v sobě jako zažehnala. Měla jsem normálně takový úzkosti a pocit, že mi z toho úplně nebylo dobře, protože jenom, abych já si šla do práce, tak moje děti tady podstupují tohle. Byla tam jedna vychovatelka, která si ani nepamatovala jména těch dětí, přitom tam měla všehovšudy pět dětí a ona a měla furt s něčím nějakým problémem. Vim, že jeden čas, asi na 4 měsíce jsem je tam přestala úplně dávat. Pak vím, že tahle paní nějak odešla a možná už jsem to začala vnímat i trochu jinak, jak byl první syn starší a bylo na něm vidět, že je vlastně spokojený, že je s tím bráchou. A to pak dělalo to, že mi z toho nebylo tak těžko, protože tam vlastně jsou oba dva a mají tam jeden druhýho, ale je to takový lepší hlídání. Ven s nima jako nejdu, mají sice daný nějaký program, ale nemám pocit, že by toho tolik dělali s nima. A takový pocity z toho mám právě často (.)(smutek), a to dělá pak ten můj názor. Celkově ta skupinka ani neurazí a ani nepotěší no (.). Ale snažila jsem se pak hlavně vnímat to, jestli tam jsou děti spokojený a jak se mi domu vrací, a i se docela těšej, když tam jdou.zázemí se mi nelíbí, vybavení je takový dostačující, nelíbí se mi že hřiště je daleko od tý skupinky, že když se vyjde z tý skupinky, tak je člověk hned v tý hlavní ulici v areálu, kde jezdí rychle sanitky, záchranky i auta. A ty děti tam jsou jako zavřený. Ale neřeším to, kdybych je tam měla dávat od pondělí do pátku ('), tak z toho budu nešťastná a podrážděná.“ (PS6)

Participantka PS3 je názoru, že horší kvalita školky má **negativní vliv na návrat sester** do pracovního procesu a mnoho sester se z toho důvodu rozhodne do práce vrátit později.

Myslím si, že ta kvalita školky minimálně spousta těch maminek, co jsou ted' na mateřský odradí, když ta školka je taková, jaká je (znehucení). Myslím si, že sestry brzdí hlavně to, že nemají ty děti kam dát nebo sice tady je mají kam dát, ale na tu kvalitu už se nikdo nekouká. (PS3)

5.5.2 Nadstandardní dovolená

Oblast se věnuje nadstandardní délce dovolené, o které se podrobněji vyjadřuje participantka PS3. Z odpovědi participantky je zjevné, že pracovnice spadá do skupiny zaměstnanců s tímto benefitem a využívá ho například i při péči o nemocné dítě.

„Já to zvládám dobře. I tím, že toho volna mám celkem dost, tak to zvládám. A hlavně od té doby, co jsem na urologii, tak my máme 30 dní dovolený kvůli rentgenu jistě. Ono i když jsou holky nemocný, tak já si vlastně nikdy nevzala paragraf, protože tím jak jdu jenom dva dny do práce, tak já si vezmu ty dva dny dovolenou a vezme tu směnnu za mě nekdo jinej. A nemusím kvůli těm dvoum dnům řešit ošetřovák.“ (PS3)

5.5.3 Hodnocení a optimalizace benefitů

Dvě dotazované, konkrétně PS3 a PS6 zmiňují, že by uvítaly **zlepšení kvality** nabízené **firemní školky**. Shodují se, že by bylo vhodné zlepšit zázemí a prostředí školky. Participantka PS3 zmiňuje také zdokonalení kvality poskytované péče a vytvoření finančně dostupnějších podmínek. PS6 uvádí srovnání s informacemi o firemní školce jiné nemocnice a tvrdí, že vylepšení školky v této nemocnici by přimělo zaměstnance více tohoto benefitu využívat.

„Akorát si myslím, že právě ta školka ('). Že kdyby to opravdu byla nějaká dobrá školka, bylo by to hezký, byly by ty děti v hezkým prostředí, tak by vlastně tolik nevadilo, že tam stráví ten čas služby. Že by pak člověk věděl, že je o ně postaráno. Takže by to tu školku chtělo kvalitnější určitě a možná i dostupnější (-). To že je zaměstnanecká, je vlastně jediná výhoda jistě, že jako zaměstnanec tam to dítě dát můžu.“ (PS3)

„Určitě lepší zázemí (') tý školky třeba. Já jsem koukala dřív na nemocnici v bližším městě, a to je nějaká soukromá a mají tam tu školku úplně jako vymazlenou. A tam berou jako i předškoláčky a takhle, nevím teda přesný osazení těch dětí a kolik jich tam přes den je. Ale to zázemí mají neskutečný. Mají tam zahradu a tak. A kdyby se tohle jako zlepšilo tady v nemocnici, tak si myslím, že by tam častěji dávali lidi ty děti no.“ (PS6)

Dotazovaná PS2 uvádí, že by uvítala **týden dovolené nad rámec standardní dovolené pro všechny** zaměstnance, a ne pouze pro určitou skupinu pracovníků.

„Některý sestry mají benefit navíc, a to týden dovolené, ale to jsou sestry, které dělají pod rentgenem (.). Takže by mi vůbec nevadilo, kdyby kompletně všem zaměstnancům dali 6 týdnů dovolené. Ono o ten týden je to strašně znát pak.“ (PS2)

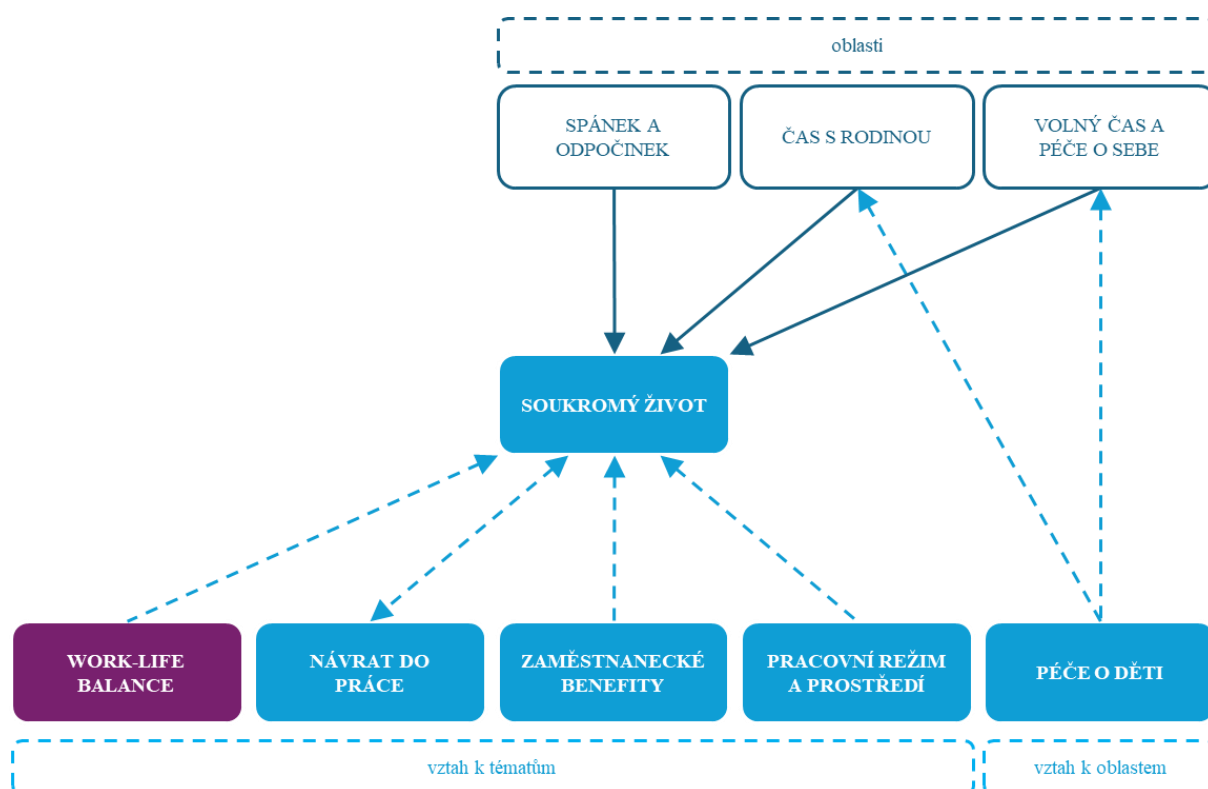
PS4 a PS5 **hodnotí stávající benefity pozitivně** a nezmiňují žádný nápad na zlepšení. Participantka PS5 říká, že by měli být zaměstnanci rádi, za to, co nemocnice nabízí, že mohou být i horší podmínky.

„Já jsem nad tímhle přemýšlela, ale říkala jsem si, že my to máme v práci tak příjemný, že já si neumím představit něco co by bylo lepší nebo co by nám mohlo pomoci. Máme i dva sickday.“ (PS4)

„Já si myslím, že toho asi dělají dost. Jako je tam školka, ty děti jsou stejně malý jenom chvíli. Já si myslím, že můžeme být rádi za to co máme, protože bychom na tom mohli být určitě i mnohem hůř jistě.“ (PS5)

5.6 Soukromý život

Soukromý život je zásadní součást work-life balance. Rovnováha pracovního a soukromého života je ovlivněna celkovou spokojeností, psychickou pohodou i schopností zvládat pracovní i rodinné povinnosti. Dostatek času na regeneraci a udržování osobních vztahů je proto nezbytný pro dlouhodobou udržitelnost profesního i rodinného života. Téma soukromého života se věnuje odpočinku, času trávenému s rodinou a osobním aktivitám ve volném čase. Pracovní režim a prostředí a zaměstnanecké benefity působí na téma soukromého života. Toto téma se vzájemně ovlivňuje s tématem návratu do práce. Zajišťování péče o děti má vliv na čas s rodinou a volný čas perioperačních sester. Téma soukromý život včetně příslušných oblastí je znázorněno na obrázku 8.



Obrázek 8 - Téma soukromý život

5.6.1 Čas s rodinou

V soukromém životě tráví participantky PS1, PS2, PS3, PS5 a PS6 nejvíce času se svými dětmi a rodinou. PS1 zmiňuje, že se mimo pracovní dobu snaží **vynahradiť čas dítěti** a snaží se také **přizpůsobit si směny**, aby měla více volna. Participantka PS2 popisuje, jaký mají s **dětmi režim a zvyky** po skončení školy. PS5 říká, že většinu času je s dítětem a navštěvuje s ním **kroužky** a snaží se mu hodně věnovat. Navštěvování kroužků s dětmi zmiňuje také PS3. PS6 říká, že s rodinou a dětmi chodí hodně na **výlety a sportují** a takto spolu tráví čas.

„...většinou se snažím přijít tak, abych si jí ještě užila a ona šla spát až po tom co já přijdu z práce a aby byla ještě chvílku se mnou. Snažím se taky ty služby mít tak, abych byla v práci a pak měla pár dní volno a byla s ní než půjdu zas do práce. ...jinak jsem převážně s dcerou, protože si jí chci užít a chci jí vynahradit to, že jsem byla v práci (.).“ (PS1)

Pak jdu pro tu malou a jdeme si spolu sednout do pekařství, dát si něco dobrýho, přijdeme domů, uděláme úkoly a jdeme třeba ven, podle počasí. Když vyzvednu dceru ze školy, tak jsem víceméně s ní a už to není jako by že já bych někam jela. Jedeme někdy ke kamarádce na návštěvu nebo jdeme ven se psem, takže to odpoledne máme pro sebe až do toho večera.“ (PS2)

„Já většinou když nejsem v práci, tak jsem prostě s těma dětma jistě. Odvádím dcery na kroužky a vlastně se to celý den jinak točí okolo toho jejich režimu.“ (PS3)

„,, ...většinu času jsem se synem, protože se mu člověk hodně věnuje jistě. ...Když nejsem v práci a jsem doma se synem, tak on má kroužky 3x-4x týdně. Potom hodně chodíme ven na procházky. Ale jinak s tou prací ty ostatní dny jsou takový stejný (.), a se synem řeším koníčky, být venku, hrát si s ním, věnovat se mu nebo jet na výlet autobusem do herničky nebo za babičkou.“ (PS5)

„Hodně na výlety chodíme, to pořád jistě. My jsme s dětma jsme pořád na kole, máme cargo kolo, to je takový nákladní kolo. A takhle jezdíme pořád někde po městě nebo na výlety (radost). Nebo na klasickým kole, ale když jsem s dětma sama, tak na tom cargu.“ (PS6)

Při zaměření na **čas strávený s partnerem nebo s manželem**, zmiňují participantky PS2 a PS6 nutnost zajišťovat **hlídání pro děti**. PS6 také zmiňuje, že mají s partnerem určitý večerní rituál, kdy se po usnutí dětí snaží trávit čas spolu.

„Když chceme s manželem někdy spolu na nějakou zábavu, tak starší dcery pohlídají, to není problém, protože těm už je 19 a skoro 17 a jsou už velký. Jinak ta tchýně.“ (PS2)

„Někdy babičky hlídali i přes den, abychom mohli spolu s manželem někam jít i přes den. A oni jsou u nich opravdu spokojení. ...my dáváme děti spát a potom my vlastně začínáme jako fungovat jako my dva s manželem. My to takhle měli i před dětma, že jste se takhle scházeli, protože jsme byli třeba celý den v práci a padla osmá hodina, my si udělali večeri, podívali se na seriál nebo si povídali a máme to tak do dneška (radost). ...chceme prostě užít i ty chvíle bez těch dětí. ...snažíme si už jen sednout nebo lehnout a mít ten čas pro sebe.“ (PS6)

PS3 vnímá, že tráví **času s manželem méně** než dřív. Popisuje různé aktivity, kterým se v minulosti společně věnovali, ale aktuálně je to náročné, protože jsou **vázání na hlídání**

děti. Aby měli alespoň nějaký volný čas, například s kamarádem, tak se rozdělují a v péči o děti vystřídají.

A určitě toho dělám méně s manželem spíš (.), protože my jsme vázaný na to hlídání. Dřív jsme třeba jeli do sauny, do kina a měli jsme rádi takový to spolu. Ale jsme strašně omezený tím hlídáním. Protože já prostě tu mamku, když mi 4x v týdnu vede malou do školy, tak jí nechci otravovat ještě večer (.). Takže se třeba někdy vystřídáme, že já jdu s kamarádkou někdy a manžel s kamarádem, takže se musíme jako rozdělit spíš. Ten čas, co strávíme spolu, tak strávíme z 90 % buď doma nebo hlavně všichni čtyři jistě.” (PS3)

Participantka PS4 naráží na dříve zmiňované téma **nestabilního vztahu s partnerem**, což se odráží i na tom, že spolu netráví čas

„...já musím chodit s jinejma kamarádama ('), třeba i do kina. My jsme spolu šest nebo sedm let a byli jsme spolu čtyřikrát na obědě, jednou nebo dvakrát v kině, a to je asi všechno. Jo pak nějakou dovolenou, to samozřejmě jo nebo i nějaký společný výlet se synem. Jezdila jsem s klukem i hodně sama, pak jak se začal snažit, tak s náma občas někam zajede, ale řekne pak, že to nedává. Ale já na to tam nechci být sama. Nemůžu teda říct, že by nešel vůbec, občas jde, ale je to tragédie (.).“ (PS4)

5.6.2 Volný čas a péče o sebe

Kapitola je zaměřena na volný čas, volnočasové aktivity a péči o sebe. Participantky PS2, PS3 a PS6 zmiňují využívání **služeb pro ženy** ve volném čase. PS2 popisuje, že tento čas pro sebe si musí dopředu **plánovat podle rozvrhu směn**. PS5 uvádí, že pro sebe ráda **nakupuje**, čímž si také dopřává určitou radost. U dotazované PS4 jsou vidět dopady **vyhoření**, kdy nemá náladu ani chuť navštěvovat jakékoliv služby pro ženy.

„Tím, že vím měsíc dopředu rozvrh a kdy mám volno, tak veškerý ty aktivity, co se týče služeb pro ženy tzn. kosmetiky, manikúry, kadeřnictví, takový to příjemný, tak si to rozvrhnu do dnů volna. (PS2)

„Nějaký jako masáže a tak, to jako jo, na to si dojdou, to chodím jako pravidelně, ale jinak moc ne. Nehty na ty chodím a kadeřnici jednou za čas no, to je spíš takový, že mi to přijde zbytečný.“ (PS3)

„Jo byla jsem dávno u kadeřnice, ale určitě bych za chvíli zas potřebovala, ale nejdu. Není to pro mě důvod, nemám na to ani náladu (.).“ (PS4)

„Ted' si ráda dopřávám alespoň nákupy nebo online nakupování, taky něco jako pro sebe.“
(PS5)

„Chodím jako na manikúru třeba, jednou za měsíc ke svojí kamarádce, a to spojím vlastně i s tím, že si popovídáme. A někdy se stane, že jdu k ní na ty nehty a pak si jdeme třeba dát spolu něco k jídlu. Kadeřnice to jen nárazově, ale zrovna tohle tolik neřeším.“ (PS6)

Participantky PS1, PS2 a PS6 popisují trávení části volného času **sportovní aktivitou** nebo **procházkou**. PS2 říká, že dříve chodila cvičit, ale nyní dává přednost právě procházkám a pobytu na čerstvém vzduchu. Participantka PS6 uvádí, že možnost chodit cvičit nebo jet na kole je podřízena tomu, že se **s manželem v péči o děti střídají**.

„Já maximálně chodím do fitka, na hodinu nebo na hodinu a půl.“ (PS1)

„Snažím se chodit hodně se psem na procházky. Dřív jsem cvičila, ale to už ted' nějak nedokážu zařadit, ale doufám, že bych se k tomu mohla ještě vrátit. jdu se projít třeba na hodinu nebo na dvě a je to takhle super. Pro mě je zas ta procházka víc jistě než se zavřít do posilovny a tam makat.“ (PS2)

„No s mým manželem se střídáme, že jeden večer uspává on a pak další zase já. A za tu dobu, co uspává, tak mám třeba hodinku/dvě si jít do fitka. My jinak i hodně jezdíme na silničce, takže třeba bud' si vyjedu já na kole nebo manžel.“ (PS6)

Všechny participantky pozorují, že musely oproti minulosti **omezit určité volnočasové aktivity** a mají **méně času pro sebe**. Z odpovědí většiny participantek je zřejmé, že důvodem omezení určitých činností a aktivit je péče o děti, domácnost a návrat do práce. PS1 uvádí, že aktivity, které musí omezit jsou většinou ty čistě pro ni. Samozřejmě doufá, že až bude její dítě starší, bude se moci k některým činnostem vrátit. Participantky PS2, PS3, PS4, PS5 i PS6 zmiňují, že se jedná především o omezení cvičení a navštěvování fitness centra. U PS4 jsou opět viditelné **dopady vyhoření**, jelikož dříve se věnovala nejen cvičení, ale také využívala mnoho služeb pro ženy. Omezení využívání služeb pro ženy pozoruje také PS5. Participantka PS6 vyjadřuje, že nyní postrádá čas, kdy by mohla být pouze sama se sebou a dopřát si tak určitou formu psychického odpočinku.

„Je to náročný ted'(.) a musím někde ubrat, a to je většinou nějaký zájem nebo aktivita jen pro mě (smutek). Ono je to sice potřeba si udělat čas i na sebe, ale říkám si, že to musím vydržet a až bude dítě větší, tak ten čas mít budu.“ (PS1)

„Já jsem dřív hodně cvičila a pak když se mi narodila dcera a vrátila jsem se ještě k tomu všemu do práce, tak pak už skloubit tu domácnost a to cvičení, tak se to strašně špatně kombinovalo. Já totiž předcvičovala, takže to nešlo ani si říct, že dneska nepůjdu, tam bych prostě musela. Takže už jsem se k tomu nevrátila víceméně.“ (PS2)

„...chodila jsem třikrát v týdnu do fitka před dětma.“ (PS3)

„Já jsem dřív chodila i cvičit, ale teď mi to nějak nejde skloubit jakoby, ale spíš to jsou výmluvy. Určitě bych mohla, ale nebaví mě teď nic. Chodila jsem na to cvičení, pak i solárko, nastřelený vlasy, depilace, kosmetiky, všechno. ...nebaví mě nic (.) (smutek), ta práce alespoň.“ (PS4)

„Čas pro sebe to nemám, protože na to nemám čas. Protože kolikrát žehlím nebo něco dělám do večera a pak už se mi klížejí oči a už si jdu radši lehnout. Dřív jsem chodila do toho fitka a taky třeba do solárka, na kosmetiku, na pedikúru, na masáže. Byla tam víc ta péče o sebe a teď jdu sotva na nehty (.). Takže jsem měla čas spíš jako oživit sama sebe.“ (PS5)

„Chodila jsem sice i do fitka dřív, ale spíš jsem stejně chodila běhat. ... mohla sama sednout do auta a jela jsem třeba na lipno na paddleboardy a prostě jsem si tam jen tak sama jezdila. Nebo jsem třeba jezdila na vyhlášenou hot jógu a opravdu těch 90 minut tam makala. Tohleto mi chybí (smutek), konkrétně tyhle dvě věci. Taky mi chybí i s kamarádkama, že si nejdu na večeri v sobotu v pátek večer, ale asi míň než bejt já sama se sebou, já jsem totiž dost introvert“ (PS6)

V odpovědích participantky PS4 je výrazně pozorován dopad jejího vyhoření, který způsobuje její **negativní postoj k volnému času**. Dotazovaná uvádí, že volného času má dostatek, nicméně se cítí bez energie a bez nálady.

„Já vždycky musím ráno obstarat to dítě a toho psa, to zabere nějakou dobu, pak se v bytě vždycky porozhlídnu, že bych měla uklidit, ale vím, že druhý den to tu bude zas ten nepořádek, po synovi hračky, po psovi, takže třeba jako zametu a setru, ale jsem z toho už taková otrávená. Jsem prostě bez energie, bez nálady (.). Já nemám vlastně žádnou svoji volnočasovou aktivitu, to jediné to ležení u televize... Jdu se někdy posedět s kamarádkou nebo takhle, ale je to málokdy. Myslim si, že volna dostatek mám, jenom ho neumim využít (.).“ (PS4)

5.6.3 Spánek a odpočinek

Důležitým faktorem ovlivňující psychickou pohodu a soukromý život je spánek a odpočinek jedince. Případná únava má negativní dopady na work-life balance, proto je důležité věnovat tomuto aspektu dostatek pozornosti. Participantky PS2 a PS3 popisují svůj režim související

se spánkem a odpočinkem. Často je jejich **spánkový režim** ovlivněn večerním režimem dětí. PS2 zmiňuje, že nemá možnost a prostor jít si případně odpočinout během dne, ale zároveň říká, že by spánek přes den nejspíš negativně ovlivnil večerní spánek. PS3 naopak říká, že možnosti **odpočinku přes den** někdy využívá, že nepocituje žádný vliv na spánek během noci. V odpovědi PS4 se opět odráží nespokojenost a vyhoření v osobním životě, které má **negativní vliv na kvalitu spánku**. Participantka PS6 ve svém vyjádření popisuje **nedostatek spánku**, ale naučila se s tím nějakým způsobem pracovat. Také srovnává pocity únavy po prvním dítěti a po druhém, s tím, že nyní se cítí lépe a dokáže s tím pracovat lépe než po prvním dítěti.

„...některý den, když mám volnější, tak ten se snažím věnovat tomu, abych si i já odpočinula, abych načerpala tu sílu. ...čím jsem starší, tak tím mám ten spánek radši. Když jsem třeba unavená, tak přes den nemám šanci si třeba lehnout, v práci taky samozřejmě, ale když jsem doma, tak mám pocit, že mám ty dny tak nabitý, že nemám šanci. Ale já si i myslím, že kdybych šla přes den, tak v noci bych neusla. Já večer jdu spát, že třeba zalezu už v půl desátý, protože jsem utahaná za celý den, protože i když nejdu do práce, tak vstávám v půl sedmý. Když teda vstávám do práce, tak to v půl šestý. ...Když jdu do práce, tak chodím pravidelně spát. Dcera ta chodí chvilku přede mnou, takže já mám chvilku, že třeba kouknu na maily nebo se protáhnu a zacvičím si nebo někdy usnu i s ní. Je to různý.“ (PS2)

„,,Někdy unavená jsem. To někdy jo (.). Já mám pak někdy čas na ten odpočinek i přes ten den a mně jako nevádí to, když po službě je třeba člověk fakt unavenej, tak mně nevádí to dospat dopoledne a nějak se srovnat. Nemám pak výkyvy, že bych nemohla spát v noci. Podle toho, jaká je to služba, tak někdy si lehnu. ...No děti večer chodí spát pozdějc než já. Jim bude deset a osm, tak se už uložej samy. Jako někdy se mi právě stane, že jdu už do ložnice, pustim si nějaký film a že teda u toho usnu. Ale jinak je tu manžel.“ (PS3)

„Já nechodim spát pozdě, naspim toho hodně, ale ráno, když vstávám, tak buď nemám ten spánek tak kvalitní nebo nevím (smutek). Já chodim většinou spát s malým, on spí u nás v posteli. A v těch osm večer s ním většinou usnu už.“ (PS4)

„Asi nemám dostatek spánku. Ale vlastně mi to dneska už nevádí tolik, jako třeba když jsem měla jen to první dítě. Já se právě nedávno bavila s manželem, že dřív jsem byla zvyklá chodit na ty směny a po noční nebo čtyřicetkrát si kolikrát ani nejit lehnout a klidně celý den jsem jako fungovala, ale po prvním dítěti jsem byla nějaká extrémně unavená a měla pocit, že nezvládám vůbec nic. A s druhým dítětem si to tak sedlo, že už mi to vlastně nevádí jistě. Jako

jsem unavená, ale někdy víc a někdy míň. Dokážu s tím asi jako pracovat jistě, ale chodíme teda pozdě spát, chodíme třeba o půl dvanáctý“ (PS6)

Participantka PS6 říká, že v případě únavy pociťuje **podrážděnost** a **emoční dysbalanci**, a to se pak odráží v jejím přístupu k dětem a nepříjemné komunikaci jak s dětmi, tak s manželem.

„...někdy jsem víc podrážděná a třeba bouchnu i na ty děti, ale ne že bych byla jako zlá. Je to nepříjemný a pak je mi to samozřejmě líto (smutek) a někdy jsem pak nepříjemná i na toho manžela, a přitom nemám vlastně důvod.“ (PS6)

6 DISKUZE

Kapitola zahrnuje odpovědi na stanovené výzkumné otázky na základě interpretovaných výsledků, vlastní poznatky výzkumníka, porovnání výsledků s validními výzkumy a srovnání závěrů autora s teoretickými poznatky z odborné literatury.

Během rozhovorů bylo otevřeno i téma přesčasové práce. Práce přesčas i její odměňování je stanoveno zákoníkem práce (Česko, 2006, § 93 a § 114) a mělo by se jednat o ojedinělou situaci. Za přesčasy náleží zaměstnanci standardní mzda či plat a k tomu dále příplatek minimálně ve výši 25 % průměrného výdělku zaměstnance. Další možností je dohoda se zaměstnavatelem na vyčerpání náhradního volna v rozsahu přesčasové práce (Česko, 2006). Strategický rámec Zdraví 2030 (MZČR, 2019) zmiňuje aktuální nedostatek sester v českém zdravotnictví, což přispívá ke vzniku přesčasových hodin u stávajícího personálu. Nicméně od roku 2021 do roku 2023 není pozorováno zásadní navýšení personálních kapacit na pozici všeobecných sester (ÚZIS, 2023). Participatky v rozhovorech zmiňovaly, že o přesčasové hodiny stojí, a to především kvůli nemalému navýšení stávajícího výdělku. Rovněž bylo zmíněno i téma, že sestry nemají dostatek volného času, což může být právě na úkor práce přesčas. Participatky mají součástí pracovního režimu 24hodinové směny, které mohou vytvořit více volných dní během měsíce, ale zároveň jsou vystaveny výrazné fyzické i psychické zátěži, které takto dlouhé směny obnáší. Zahraniční studie z roku 2019 také zmiňuje přesčasovou práci u sester, které pracují nad rámec svého úvazku dobrovolně (Stimpfel et al., 2019).

Ještě před shrnutím poznatků a zodpovězením výzkumných otázek je důležité zmínit výhody a možná omezení i limity šetření. Volba kvalitativní výzkumné metody přináší výhodu hlubšího vhledu do zkušeností participantek, ale zároveň s sebou nese riziko subjektivních faktorů, jako ochota sdílet informace, nálada při rozhovoru a individuální přístup participantek. Vzhledem k cíli diplomové práce, byl zkoumaný soubor zaměřen pouze na perioperační sestry s dětmi. Zjištění této studie proto nemusí být plně aplikovatelná na sestry bez dětí nebo na sestry pracující na jiných odděleních. Určitá limitace vyplývají z velikosti a složení zkoumaného souboru participantek. Výzkum byl prováděn pouze v jedné nemocnici na pracovišti centrálních operačních sálů, což může omezovat zobecnitelnost výsledků. Proto je důležité porovnávat poznatky z rozhovorů s již realizovanými výzkumy.

V následujících podkapitolách jsou k jednotlivým výzkumným otázkám shrnuty důležité poznatky z výpovědí participantek, interpretován jejich význam, formulovány závěry výzkumníka a získané výsledky porovnány s dostupnými studiemi, jak bylo zmíněno.

6.1 Jak hodnotí perioperační sestry svůj work-life balance?

Z uvedených odpovědí participantek vyplývá, že vnímání work-life balance je vysoce individuální a je lehce ovlivnitelné nejen pracovními podmínkami, ale také osobními faktory. Některé participantky vnímají pracovní život jako pozitivní únik od rodinných povinností a jako příjemnou možnost změny kolektivu a rodinného prostředí. Sestry se cítí více naplněné a mají možnost si v pracovním prostředí a procesu odpočinout od náročné role matky. Jiné sestry naopak popisují výrazné emocionální zatížení spojené se střídáním pocitů spokojenosti a vyčerpání, které je ovlivněno množstvím povinností a práce v určitém období. Pozitivní vliv práce na rodinný život a mateřství sester ve svém výzkumu vyzorovala Friedová (2024) i zahraniční výzkum o kvalitě života španělských sester (Antolí-Jover et al., 2024).

Na rovnováhu pracovního a osobního života působí podpora rodiny a partnera, jelikož všechny participantky ve svých vyjádřeních uvádí, že do určité míry využívají možnosti hlídání dětí rodinným příslušníkem. Rodinné zázemí se ukázalo jako zásadní pro možnost návratu do práce a zvládnutí nastavení optimální rovnováhy mezi prací a rodinou. V případě matek s malými dětmi, které není možné umístit do mateřské školy, je potřeba pomoci od rodiny nevyhnutelná. Jako jediné řešení se nabízí umístit dítě do soukromé školky či skupiny, nicméně s tím je spojena vyšší finanční zátěž. Tato zjištění potvrzují i výsledky dalších studií, které upozorňují na zásadní roli sociální opory v procesu sladování práce a rodiny (Palonciová et al., 2023).

Negativní zkušenost popisuje jedna z participantek, která uvedla, že dlouhodobě trpí vyhořením a pociťuje absenci jakékoliv rovnováhy v životě. Na základě odpovědí se ukázalo, že k tomuto stavu výrazně přispívá i její nestabilní partnerský vztah. V poznacích teoretické části je zmíněno, že syndrom vyhoření se může vyskytovat také v rodinném prostředí, i přestože se nejedná přímo o zaměstnanecký poměr. Rodinný život, manželství a rodičovství přináší každodenní problémy a konflikty, které vyžadují aktivní řešení a vzájemnou spolupráci. Pokud však u člena rodiny přetrvává dlouhodobá nespokojenost, může se objevit stav blízký syndromu vyhoření (Pugnerová, 2019, s. 216-217) Sestra popisuje absolutní rezignaci vůči jakýmkoliv krokům či opatřením vedoucím k nastavení optimální rovnováhy mezi pracovním a osobním životem. I přes negativní působení vyhoření na její osobu, projevuje snahu nalézt v těchto podmínkách určitou spokojenost. V odpovědích participantky hraje vyhoření klíčovou roli

a je zřejmé, že tento aspekt má vliv na její vztah k sobě samé, její sklony k pravidelné konzumaci alkoholu a potřebu úniku z domácího prostředí do práce. Participantka v rozhovoru zmiňovala, že vyhoření pozoruje nejen v osobním, ale i v pracovním. Uvedená skutečnost vytváří začarovaný kruh neřešitelnosti, jelikož únikem před nespokojeností v rodině se sestra dostává do pracovního prostředí, kde také pociťuje určité vyhoření. Tento případ jasně ukazuje, že work-life balance je dynamický stav, který se mění v závislosti na vnějších i vnitřních faktorech člověka. Rovněž potvrzuje, že pro efektivní work-life balance jsou nezbytné nejen optimální pracovní podmínky, ale také funkční mezilidské vztahy a psychická stabilita jedince.

Výsledky analýzy také poukazují na fakt, že na spokojenost s harmonizací pracovního a rodinného života má zásadní vliv výška pracovního úvazku. Sestry pracující na nižší úvazek mají více prostoru pro plnění rodinných povinností a jejich pracovní režim jim méně zasahuje do osobního života. S výškou úvazku také souvisí pracovní podmínky. Zajímavé je, že i přes náročnost směnného provozu, včetně 24hodinových směn, vyjádřily všechny participantky spokojenost s tímto systémem. Tyto směny jim podle jejich vyjádření přináší více volných dní, a tím i větší prostor pro regeneraci a rodinu. Svůj pracovní režim vnímají pozitivně, zejména ve srovnání s prací v 8hodinových a 12hodinových směnách. Jak uvádí teoretická část, specifika směnného provozu a možnost 24hodinových směn ve zdravotnictví jsou stanoveny zákonem č. 28/2023 Sb. § 79-83 (Česko, 2023). Rozhovory ukazují, že rozvržení směn závisí na konkrétním pracovišti – například při kombinaci 12hodinových a 24hodinových směn, participantky odpracovaly za měsíc 10-11 služeb (2-3 24hodinové směny a 7-8 12hodinových směn), zatímco při výhradně 24hodinových směnách se jednalo o 6-7 služeb měsíčně. Na druhou stranu, studie Ferri et al. (2016) ukázala, že dlouhé směny mohou být spojeny s vyšší mírou chronické únavy a zhoršenou kvalitou i kvantitou spánku u sester pracujících ve směnném provozu včetně nočních služeb. To poukazuje na možné dlouhodobé dopady takového režimu, které si respondentky nemusí aktuálně plně uvědomovat. V tomto ohledu by bylo vhodné zaměřit se na individuální vnímání tělesného a psychického zatížení v delším časovém horizontu.

Většina dotazovaných vyjadřuje spokojenost s rovnováhou svého pracovního i osobního života, což odpovídá i výsledkům výzkumu Friedové (2024), pouze výskyt vyhořelé a rezigované participantky v soukromém životě je v tomto šetření ojedinělý. Oproti zahraničním výzkumům jsou výsledky šetření v tomto ohledu pozitivní. Výzkumy zaznamenaly u většiny respondentek nespokojenost s pracovními podmínkami a s jejich rovnováhou mezi prací a rodinou (Alasiry et al., 2025; Fradelos et al., 2020).

Do tohoto tématu a výsledků výzkumu se prokresluje ochota a vstřícnost zaměstnavatele, která je pro perioperační sestry výraznou podporou. Sestry si uvědomují, že nastavené pracovní podmínky nemusí být v jiných nemocnicích stejné a velmi oceňují aktuální stav podpory zaměstnavatele i vstřícnost kolektivu. Zaměstnavatelé by měli klást důraz na vytváření takových pracovních podmínek, které usnadňují skloubení práce a rodiny. Téma work-life balance je pro zaměstnavatele důležité a v současnosti je stále více probíráno. (Pichrt a Tomšej, 2022). Z rozhovorů výzkumného šetření vyplývá, že perioperační sestry vnímají své pracovní podmínky pozitivně a pomáhají jim usnadnit work-life balance. Většina participantek se shodují, že zásadní vliv na harmonizaci pracovního a osobního života perioperačních sester s dětmi má partner, manžel nebo rodina, kteří jim zajišťují výraznou podporu a pomáhají s péčí o děti. Účastnice výzkumu uvedly, že se potýkají s určitou časovou náročností, jsou závislé na zajišťování hlídání, pomoci rodiny a na rozvržení směn, nicméně díky důkladnému plánování zvládají veškeré povinnosti plnit. Doktorka Pugnerová (2019) uvádí souvislost časové náročnosti práce se vznikem stresu a syndromu vyhoření. Strategický rámec Zdraví 2030 (MZČR, 2019) zmiňuje vytvoření příjemného pracovního prostředí a snížení pracovní zátěže u zdravotníků, což bude přínosem nejen v personální stabilizaci, ale také v prevenci syndromu vyhoření.

6.2 Jakým způsobem zvládají perioperační sestry oddělovat pracovní a rodinné povinnosti?

Analýza odpovědí ukazuje, že organizace povinností je pro perioperační sestry klíčová při sladování pracovního a osobního života. Ten ovlivňuje jejich schopnost oddělovat pracovní a osobní sféru, což je zvláště důležité v profesi vyžadující vysokou míru angažovanosti a flexibility. Většina participantek uvádí, že důkladné plánování povinností je nezbytné pro zajištění hladkého chodu domácnosti během jejich nepřítomnosti. Podpora rodiny, zejména partnerů a prarodičů, se ukázala jako zásadní, což potvrzuje i Paloncyová et al. (2023) a studie Antolí-Jover et al. (2024), kteří zdůrazňují důležitost sociální podpory při sladování práce a rodiny. V tomto kontextu je zajímavé, že některé participantky vnímají předem stanovený rozvrh směn jako zásadní výhodu, která jim poskytuje pocit jistoty, zatímco jiné participantky zažívají nečekané změny, které způsobují stres a negativně ovlivňují jejich schopnost organizovat rodinné povinnosti. Nepřítomnost podpory partnera, jak popsala jedna účastnice, může vést k absolutní rezignaci na organizaci povinností v osobním životě, což opět přispívá ke vzniku stavu podobnému vyhoření (Pugnerová, 2019). Work-life balance tedy není pouze

o rovnováze mezi pracovním a osobním životem, ale i o širším zapojení rodinného zázemí, což se vyskytuje i v odborné literatuře (Pichrt a Tomšej, 2022, Kašparová a Kunz, 2013).

Rozdílné zkušenosti participantek poukazují na to, že zatímco některé sestry nalézají efektivní strategie pro zvládnutí povinností, jiné čelí překážkám, které jim komplikují jejich schopnost tyto strategie vytvářet a úspěšně aplikovat. Jak uvádí Kašparová a Kunz (2013), sladování pracovního a osobního života není pouze odpovědností jednotlivce, ale také zaměstnavatele. V kontextu tohoto výzkumu se ukazuje, že podpora vedení a přizpůsobování směn potřebám sester ze strany zaměstnavatele hraje klíčovou roli v usnadnění jejich práce a usilování o rovnováhu mezi pracovním a osobním životem. Tento závěr je v souladu s tvrzením Kašparové a Kunze (2013), což naznačuje, že efektivní work-life balance závisí nejen na individuálních schopnostech a přístupech, ale i na ochotě zaměstnavatelů přizpůsobit pracovní podmínky potřebám zaměstnanců.

Z rozhovorů s participantkami vyplývá, že dvě sestry jsou schopny striktně oddělovat práci a rodinný život, zatímco ostatní účastnice pocítují určitý přesah těchto oblastí. Většina sester si pracovní povinnosti do rodinného života nenosí, ale v opačném případě má stres z osobního života negativní dopad na jejich soustředění v práci. Tento stres ovlivňuje jejich pracovní výkon a schopnost zvládat plnění všech úkolů. Strategie, které sestry využívají ke zvládnutí oddělování povinností jsou značně odlišné. Klíčovým faktorem je nastavení jasných hranic, efektivní komunikace s rodinnými příslušníky a také osobní přístup k work-life balance. Sestry, které úspěšně zvládají oddělování pracovních a rodinných povinností, hodnotí možnost psychického odpočinku v práci jako výhodu, která jim umožňuje soustředit se na pracovní úkoly, aniž by je přetěžovaly rodinné starosti. Naopak některé sestry čelí výzvám při pokusu o oddělení těchto dvou oblastí. Jedna participantka například uvedla, že během pracovní doby musí být v určitou hodinu v kontaktu s dcerou, aby zajistila její bezpečný přechod ze školy domů. Tato situace opět ukazuje, že schopnost oddělovat pracovní a rodinné povinnosti závisí nejen na podpoře kolegů, ale i na ochotě zaměstnavatele přizpůsobovat pracovní podmínky. Výsledky se plně shodují se zahraničním výzkumem Nanjundeswaraswamy et al. (2024), který zdůrazňuje důležitost podpory ze strany zdravotnického zařízení, spolupráci mezi kolegy a vzájemnou podporu. Téma podporujícího vedoucího, který má pochopení a vychází participantkám vstříc, je v rozhovorech klíčovým faktorem, nicméně je třeba myslet i na důsledky tohoto jednání, aby nedocházelo ke zhoršení spokojenosti zaměstnanců, kteří děti nemají, a tedy vytvářet obdobné příznivé pracovní podmínky pro všechny pracovníky.

6.3 Jak perioperační sestry s dětmi prožívaly návrat do práce a jaké faktory jej ovlivňují?

Zjištění ukazují, že motivace k opětovnému zapojení se do pracovního procesu je vysoce individuální a odráží jak osobní, tak ekonomické potřeby jedinců. Většina perioperačních sester vnímá práci jako příležitost pro sociální kontakt a intelektuální stimulaci, což přispívá k jejich psychické pohodě a spokojenosti. Naopak jiné sestry se vracejí do práce především z finančních důvodů, jelikož mají určité ekonomické závazky nebo potřebují finance pro zajištění rodiny. Finanční důvody pro návrat žen do práce uvádí také Paloncyová et al. ve Zprávě o rodině (2023). Maslow (2021) ve své pyramidě potřeb zmiňuje potřebu seberealizace, která spočívá v tendenci jedince angažovat se v aktivitách, které ho naplňují a dodávají mu pocit štěstí. Pro některé sestry je tato potřeba seberealizace spojena s profesí, pro jiné s rodinným životem, což ukazuje na variabilitu potřeb v rámci stejné profese. Tento rozdíl v motivačních faktorech naznačuje, že důvody pro návrat do práce jsou individuální a jsou závislé na osobních preferencích i současné finanční situaci rodiny.

Většina participantek v rozhovorech zmiňovala využívání možnosti zkráceného úvazku při návratu do práce, což jim umožnilo lépe sladovat práci a rodinu. Respondentky v rámci studie Paloncyové et al. (2023) popisovaly, že pro efektivní work-life balance je přínosem nalezení práce s možností částečného úvazku, což je v souladu se zjištěním ve výzkumu této práce. Všechny participantky začínaly při návratu po mateřské či rodičovské zkráceným úvazkem a postupně si úvazek navyšovaly. V odpovědích byla zjevná podpora kolegyň a především vedení, které umožnilo participantkám přizpůsobit pracovní podmínky podle jejich aktuálních potřeb a přání a minimalizovat stres při návratu. Sestry tak měly možnost postupně si vyzkoušet zařazení pracovního života do svého času a vytvořit si fungující strategie pro nastavení optimální rovnováhy práce a rodiny. Tato flexibilita nejen zlepšuje pracovní výkon, ale také přispívá k celkové spokojenosti, což je zmiňováno i v teoretických poznatcích z odborné literatury (Pichrt a Tomšej, 2022; Homfray et al., 2022). Studie Wichterlové et al. (2020) uvádí, že flexibilní formy práce jsou nejdůležitějším nástrojem na podporu sladování práce a rodiny. I přesto zjistila nízkou míru využívání částečných úvazků v České republice, jelikož nižší úvazek znamená také nižší finanční ohodnocení. Klíčové tedy je, zda motivací pro návrat je právě finanční situace, protože v tomto případě je zřejmé, že sestry se mohou snažit co nejdříve dosáhnout vyššího úvazku, ale zároveň se vystavují stresu a určitému nátlaku.

Výzkumy Fialové (2011) a Kuchařikové (2011) popisují podobná zjištění a poznatky, konkrétně možnost zkráceného úvazku u zdravotních sester a postupný návrat do pracovního

procesu. Sestry se mohou vrátit do práce na nižší úvazek již po mateřské a začít s postupným návratem. Ten může zajistit udržení dobrých vztahů na pracovišti, jednodušší adaptaci a snížení psychické i fyzické náročnosti. Zkrácený úvazek snižuje i emocionální náročnost a působí pozitivně na harmonizaci pracovního a osobního života pracovníka. Je zajímavé, že ve zmíněných výzkumech z roku 2011 byla možnost zkráceného úvazku běžnou součástí přizpůsobení podmínek při návratu do práce. Nicméně ve výzkumu Mandíkové (2022), který proběhl v roce 2022, se sestry setkávají i s neochotou vedení poskytnout částečný úvazek, jelikož v tom zaměstnavatel pozoruje určitou komplikaci a nevýhodu. Na tento poznatek může mít samozřejmě vliv konkrétní nemocniční zařízení a pracovní režim.

Pouze jedna participantka výzkumu pocítovala určité omezení při návratu do práce, jelikož vedoucí oboru jí neumožnila pracovat na ranní 8hodinové směny a musela rovnou začít pracovat na náročnější 12hodinové směny. I přestože měla možnost zkráceného úvazku, byl pro ni návrat do práce emoční zátěží. Podobně se s psychickou náročností návratu do práce setkala i další účastnice, která se obávala, zda její manžel zvládne péči o syna. Tato situace byla ještě komplikována tlakem okolí, které kladlo důraz na její povinnost připravit manželovi veškeré věci předem. Sestry, které při návratu popisovaly psychickou náročnost, se po začlenění zpět do pracovního procesu s pocity nervozity již nesetkávaly a ocenili pozitivní vliv změny prostředí. Je zřejmé, že návrat do práce ve zdravotnictví je kvůli směnnému provozu pro sestry výzvou, což zaznamenává i Strategie Zdraví 2030 (MZČR, 2019), která má například za cíl usnadnit práci sester.

V realizovaném výzkumném šetření žádná ze zpovídaných participantek neuvedla, že by se po rodičovské dovolené nemohla vrátit na své původní místo. Ve výzkumu Mandíkové (2022) uvedla jedna participantka tento negativní aspekt návratu. Během rozhovorů s perioperačními sestrami v rámci tohoto výzkumu bylo evidentní, že jejich zaměstnavatel s jejich návratem na původní místo počítá. Výrazný rozdíl oproti výzkumu Mandíkové (2022) je pozorován v přístupu vedení k přizpůsobení pracovních podmínek. Zatímco ve výzkumu této práce je vedení ochotné uzpůsobit podmínky, tak v šetření Mandíkové (2022) jsou přítomny participantky, které si nemohly upravit pracovní dobu a podmínky a nevrátily se z toho důvodu na své původní místo. Zásadní rozdíl ve výsledcích těchto dvou výzkumů lze také pozorovat v oblasti stresujícího návratu do práce z důvodu změn v pracovních postupech i změn ve složení pracovního kolektivu. Tento negativní aspekt ovlivňující návrat do práce nebyl v tomto výzkumu perioperačními sestrami vůbec zmiňován, což naznačuje, že v jejich nemocničním zařízení je nízká fluktuace zaměstnanců, stálý kolektiv a také dlouhodobě

zavedené fungující postupy bez zásadních změn způsobujících stres na pracovišti. Vliv pracovního prostředí, dobrých vztahů na pracovišti a podpory ze strany zaměstnavatele na fluktuaci sester potvrdily i zahraniční studie (Garzaro et al., 2020; Hassona et al., 2021). Celosvětově je ve zdravotnictví pozorována nejvyšší fluktuace, proto je důležité zavádět nová opatření a vytvářet příjemné pracovní prostředí pro zdravotnické pracovníky (Lake et al., 2019; Liu et al. 2019).

Návrat do práce je klíčovým tématem v diplomové práci, jelikož zahajuje potřebu sladování pracovního a rodinného života. Důležitým ovlivňujícím faktorem souvisejícím s návratem do práce je již zmiňovaná nutnost plánování péče o děti. Nejčastěji participantky zmiňovaly, že při návratu do práce využívaly hlídání dětí rodinným příslušníkem nebo využití soukromé školky. Klíčovým zaměstnaneckým benefitem v oblasti péče o děti je firemní školka. V době návratu do práce nevyužívala firemní školky žádná participantka. Firemní školky pro děti zaměstnanců, dle poznatků v teoretické části práce, výrazně usnadňují návrat zaměstnance a work-life balance (Macháček, 2021). Nicméně z rozhovorů je zřejmé, že sestry se domnívají, že jejich firemní školka nemá dostatečnou kvalitu péče a má neuspokojivé zázemí, což ovlivnilo jejich rozhodnutí firemního předškolního zařízení nevyužít. Z těchto poznatků vyplývá, že u nabízené firemní školky je dostatek prostoru na zlepšení.

6.4 Jakou mají perioperační sestry s rodinou zkušenost s řešením péče o děti během pracovního dne?

Poznatky z rozhovorů ukazují, že perioperační sestry čelí určitým výzvám při zajišťování péče o děti během jejich pracovní doby, což vytváří podmínky pro sladování rodiny a práce. Klíčovým ovlivňujícím faktorem je směnný provoz (Ferri et al., 2016; Paloncyová et al., 2023; Wichterlová et al., 2020) který je charakteristický nepravidelným režimem a nutností dostatečného plánování. Práce na směny dále komplikuje využívání běžně dostupných služeb péče o děti během nočních či 24hodinových směn. Konkrétně jsou myšlené školky, školy či školní družiny. Participantky zmiňují nutnost kombinovat různé formy hlídání, zejména zapojení partnerů a rodiny. Vyjádření jsou shodná s odpověďmi sester z výzkumu Fialové (2011), která také zmiňuje kombinování předškolních zařízení se zajištěním péče o děti v rodině. Česká republika přijala v roce 2022 Akční plán k naplnění Záruky pro děti na období 2022-2030 (MPSV, 2021a), který je zaměřen na cenovou dostupnost a vysokou kvalitu služeb péče o děti.

V některých případech je uvedeno, že hlídání rodinným příslušníkem má zásadní vliv na práci pečující osoby, protože si musí brát dovolenou, napracovat zameškané hodiny či kombinovat práci z domova s péčí o děti. Právě hlídání rodinou je potřeba domlouvat dopředu podle rozvrhu směn a plánovat rozvržení péče o děti. Z odpovědí participantek je zřejmé, že v případě změny v hlídání se ocitají ve stresu a vznikají jim složité situace. Určitou komplikací v řešení péče o děti je období prázdnin. Toto období perioperační sestry řeší důkladným plánováním péče, dovolené, příměstských táborů a pomoci od rodiny. Důležitost rodinného zázemí a pomoci zmiňují také sestry ve výzkumech Antolí-Jover et al. (2024), Fialové (2011) i Paloncyové et al. (2023). Ve výzkumných šetřeních včetně výzkumu této diplomové práce účastnice uváděly, že bez podpory rodiny by návrat do práce nebyl možný. Zajímavý je poznatek Antolí-Jover et al. (2024), která uvádí souvislost rodičovství s pocitem uspokojení, ale zároveň s vyšší mírou vyhoření.

Perioperační sestry zmiňují vstřícnost a podporu zaměstnavatele i kolegů, s čímž se ztotožňují i výsledky studií Antolí-Jover et al. (2024) a Paloncyové et al. (2023). Téměř všechny participantky tohoto šetření mají kvůli zajišťování péče o děti a odvádění nebo vyzvedávání dětí ze školky možnost přizpůsobení začátku a konce pracovní doby a tolerování tak pozdějších příchodů do práce nebo i dřívějších odchodů z pracoviště. Je zřejmé, že tato skutečnost pomáhá sestrám vytvářet příjemné pracovní podmínky i prostředí a snižovat míru stresu, kterému by jinak mohly být vystavovány. Flexibilita pracovních podmínek i rodinné zázemí je tedy pro sestry s dětmi klíčová, což potvrzují i teoretické poznatky od Kuchařové (Kuchařová et al., 2020b; Kuchařová 2020a), které tvořily základ pro objasnění výzkumného problému a realizaci výzkumného šetření zaměřeného právě na work-life balance perioperačních sester. Bez těchto faktorů by harmonizace pracovních a rodinných povinností byla náročnější.

6.5 Jak perioperační sestry s dětmi vnímají vliv svého pracovního režimu na rodinný život, volný čas a péči o sebe?

Klíčové aspekty pro work-life balance se prolínají skrz všechny stanovené výzkumné otázky. Z odpovědí participantek i výzkumů (Antolí-Jover et al., 2024; Paloncyová et al., 2023) vyplývá, že jejich pracovní režim má zásadní vliv na jejich rodinu, jelikož sestry často využívají možnost hlídání partnerem, manželem nebo prarodiči. Nejedná se pouze o vliv na volný čas, ale mnohdy i na pracovní režim osob, které pomáhají s hlídáním. Ve vyjádřeních je popisováno, že rodinní příslušníci si na čas, kdy pečují o dítě, berou dovolenou, pracují z domova nebo chodí později do své práce, kde musí následně dohánět povinnosti. V porovnání s výzkumem Mandíkové (2022) nebylo v rozhovorech zmiňováno nespravedlivé rozdělování směn

o svátcích. Mandíková uvádí, že většina sester jejího výzkumu pocítuje určitou nespravedlnost ze strany zaměstnavatele, jelikož svátky jako Štědrý den nebo Nový rok slouží především mladší a bezdětné kolegyně. Z rozhovorů k tomuto výzkumu je zřejmé, že perioperační sestry mají na pracovišti dobrý kolektiv a jsou k sobě navzájem vstřícné, dokáží se domluvit a nevzniká tak nespravedlnost v plánování směn. Samozřejmě může mít na tento poznatek vliv i skutečnost, že účastnice tohoto výzkumu jsou pouze perioperační sestry s dětmi a nemusí si tedy nespravedlnost při rozdělování směn dostatečně uvědomovat.

Perioperační sestry také vnímají vliv na své děti, a to například na jejich večerní režim a čas strávený s nimi. Participantky uvádí, že se snaží přizpůsobit si směny tak, aby jim vznikalo více dnů volna a ony pak mohly dětem vynahradiť čas, kdy byly v práci. Vyjádření participantek i poznatky studie Kuchařové (2020b) se shodují na skutečnosti, že sestry tráví s dětmi méně času, než by ideálně chtěly. Zároveň i času stráveného pouze s manželem je málo, a sestry se tak mohou setkávat se výčitkami, že kvůli práci nemají na druhého čas, což zmiňuje ve své knize i Kimplová et al. (2023). Z výpovědí participantek vyplývá, že i přes ztížené podmínky je důležité umět nalézat určité strategie pro vytváření dostatku volného času. V případě, že spolu partneři netráví čas, má tato skutečnost negativní vliv na vztah. Paloncyová et al. (2023) zmiňuje, že pro spokojenost jedince je důležité pocítovat dostatek emoční podpory a blízkosti od partnera. S tím souvisí i naplnění základních potřeb člověka, jako potřeba lásky, bezpečí a jistoty a také uznání (Maslow, 2021). Je zřejmé, že partnerství hraje klíčovou roli pro udržení psychické pohody, ale odráží se dále i do osobního a pracovního života, což potvrzují i odpovědi participantky, která pocítuje ve vztahu stav podobný vyhoření a projevuje celkovou nevyrovnanost.

Většina participantek popisovala, že využívají služby péče o ženy ve volném čase, i přestože je nezbytné aktivity dostatečně dopředu naplánovat a rozvrhnout do volných dnů. Volnočasové aktivity se v jejich volném čase vyskytují v menší míře než v období, kdy nechodily do práce. V případě, kdy sestry pocítovaly určitou časovou tíseň a bylo potřeba upravit rozvržení volného času, omezily většinou aktivity a činnosti čistě pro ně, což může být demotivující. Nicméně stěžejním důvodem omezení volnočasových aktivit není většinou návrat do práce, jako spíš rodičovství a péče o děti. Z toho vyplývá, že se sestry potýkají s nedostatkem volného času, což může souviset i s trávením většiny volných dnů a času plněním pouze rodinných povinností. Tyto skutečnosti mohou souviset s tím, že možnost věnovat více volného času partnerskému vztahu a obecně svým zájmům je zásadně ovlivněna rodičovstvím a bezdětné páry mohou z tohoto důvodu přistupovat k odkládání mateřství (ČSÚ, 2023a).

V rámci vlivu pracovního režimu na rodinu, volný čas a péči o sebe se participantky vyjadřovaly i ke spánku. Zahraniční odborný článek vytvářející přehled a porovnání 22 studií zjistil zásadní souvislost pracovní únavy sester s obavami o duševní zdraví a zhoršením pracovního výkonu (Cho a Steege, 2021). Vzhledem ke směnnému provozu a práce na noční i 24hodinové směny, je potřeba nalézat fungující strategie pro zvládnutí únavy a naučit se dostatečně odpočívat. Jedna participantka uváděla setkávání se při únavě s pocity podrážděnosti a emoční dysbalancí a zmíněné pocity se pak odráží v jejím rodinném životě při komunikaci s dětmi nebo s manželem. Zjištěné zkušenosti jsou v souladu s poznatky sociologické studie Dudové et al. (2007), která uvádí, že work-life balance a pracovní podmínky mohou mít zásadní vliv na celkové rozpoložení jedince, osobní život a náladu. Z výpovědí je zřejmé, že práce na směny sestrám určitým způsobem vyhovuje, ale může mít zásadní vliv na jejich kvalitu i kvantitu spánku, což potvrzuje také výzkum Ferri et al. (2016) i Wichterlová (2020). Přímo spánkem u sester se zabývá nedávná zahraniční studie Perkins (2021), která připomíná důležitost udržování pravidelného cirkadiálního rytmu, procvičování relaxačních technik a případně vyhledání pomoci formou kognitivně behaviorální terapie. Například perioperační sestra, která se potýká s vyhořením v soukromém životě popisuje, že spánku má dostatek, ale cítí, že kvalita spánku je nevyhovující. Tato skutečnost působí jako indikace ke zmíněné terapii zdůrazňované Perkins (2021).

Z odpovědí participantek je zřejmé, že pracovní režim zásadně ovlivňuje jejich rodinný život, partnerské vztahy i čas věnovaný sobě. Klíčovými faktory jsou dostupnost hlídání, podpora rodiny a utváření strategií pro plánování času. Z výpovědí je patrné, že perioperační sestry musí často dělat kompromisy v oblasti osobního volna a péči o děti, což se odráží také na jejich spánkovém režimu, návycích a psychické pohodě.

6.6 Jaké zaměstnanecké benefity vnímají perioperační sestry s dětmi jako nejpřínosnější a proč?

Z odpovědí participantek vyplývá, že jako nejpřínosnější benefit vnímají nadstandardní délku dovolené, kterou má k dispozici jenom určitá skupina zaměstnanců z rizikových pracovišť. Standardní délka dovolené i tzv. dodatková dovolená jsou stanoveny zákonem č. 262/2006 Sb – zákoník práce (Česko, 2006). Za kalendářní rok náleží zaměstnanci na plný úvazek nejméně 4 týdny dovolené. Na dodatkovou dovolenou (pro plný úvazek se jedná o 1 týden) mají nárok zaměstnanci vykonávající tzv. „zvlášť obtížnou práci“ vymezenou zákonem, například práci v infekčním prostředí, s ionizujícím zářením, zdravotničtí zaměstnanci Vězenské služby ČR, potápěči a v poloviční délce také pracovníci zdravotnické záchranné služby (Česko, 2006).

Zde se promítá i téma možností sladování práce a rodiny v jiných profesích, které nejsou například vázané na směnný provoz či jiné specifické podmínky a mohou nabízet více nástrojů (např. pružná pracovní doba a práce z domova) pro efektivní work-life balance u svých pracovníků (Wichterlová et al., 2020).

Ze souboru participantek spadá do skupiny zaměstnanců s dodatkovou dovolenou jedna perioperační sestra. Sestra během svých vyjádření popisuje, že větší počet dnů jí přináší usnadnění v péči o děti během prázdnin nebo i při nemoci. Zaměstnanecký benefit nadstandardní délky dovolené tedy hraje významnou roli při organizaci povinností a usnadňuje tak nastavení optimální rovnováhy pracovního a rodinného života. Ostatní participantky uvádějí, že by tento benefit velmi ocenily, protože by jim pomohl usnadnit skloubení pracovního a rodinného života. Stejně poznatky byly popisovány ve výsledcích diplomových a bakalářských prací (Friedová, 2024; Mandíková, 2022; Kuchaříkové, 2011) a především ve výzkumu Gutové a Vojáčkové (2024), kde sestry v oblasti dovolené a odpočinku zmiňovaly také příspěvky na lázeňské a wellness pobyty. Z výpovědí sester výzkumu této práce vyplývá, že sestry nemají o všech nabízených benefitech dostatečný přehled, což může způsobovat také nedostatek volného času pro případné využití kulturních a zdravotních benefitů. V šetření Gutové a Vojáčkové (2024) i v rozhovorech tohoto výzkumu by sestry ocenily větší počet dnů dovolené nebo například sick days.

Většina participantek ocenila existenci firemní školky v jejich zařízení, nicméně špatně hodnocená kvalita školky se odrážela ve faktu, že ze zpovídaných perioperačních sester využívala tohoto benefitu pouze jedna. Tato perioperační sestra pozoruje mnoho nedostatků na kvalitě péče firemní školky, ale pokud nemá jinou možnost hlídání, je ráda, že má kam děti umístit. Firemní školku prezentuje jako výhodu také výzkum Mandíkové (2022) a naopak šetření Friedové (2024) poukazuje na to, že pro sestry je absence nemocniční školky výraznou nevýhodou. Poznatky jsou důležité pro zaměstnavatele, jelikož zřejmě není klíčové pouze zařídit firemní školku, ale poté i zajistit dostatečnou kvalitu a vhodné zázemí. Zhoršená kvalita firemní školky v nemocničním zařízení se odráží na rozhodnutích sester tohoto benefitu nevyužívat. Zjištění a poznatky o firemní školce jsou v souladu s teoretickými poznatky. Macháček (2021) uvádí, že firemní školky mohou zaměstnancům usnadnit návrat do práce, což se shoduje s faktem, že participantky oceňují existenci školky v jejich zařízení. Ve studii Strakové et al. (2024) o současném stavu předškolního vzdělávání je ze strany vychovatelky zmíněno, že podmínky ve firemních školkách jsou nevyhovující, mají nízké finanční ohodnocení a pracují v dlouhých směnách, a to i během prázdnin. Zajímavé tedy je, že na

kvalitu školky i prostředí má zřejmě vliv i spokojenost personálu, což má za důsledek zhoršenou péči o děti, nezájem personálu o zlepšování prostředí a setrvání v tomto segmentu předškolního vzdělávání. Vhodným řešením by bylo zavádět opatření nejen na přímou optimalizaci prostředí školky a podmínek, ale také na podporu pracovní spokojenosti vychovatelek. Macháček (2021) i Pichrt a Tomšej (2022) dále zmiňují nedostatečnou kapacitu předškolních zařízení (zejména pro mladší děti) (Zykanová a Janhubová, 2022), což může být důvodem, proč i méně kvalitní firemní školky zaměstnanci využívají. Od roku 2023 do roku 2024 byl pozorován pokles počtu dětí v mateřských školách, což umožnilo přijmout více mladších dětí (ČSÚ, 2024b).

V rozhovorech se také objevovala zmínka o vyšší mzdě, což je v souladu s průzkumem Gutové a Vojáčkové (2024), kde sestry byly konkrétnější a popisovaly například možnost 13. platu a zásluhových odměn, které by výrazně motivovaly i dlouholeté zaměstnance. Výrazným ovlivňujícím faktorem výšky mzdy či platu všeobecné sestry je její vzdělání a specializace v konkrétním oboru. Dle ČSÚ (2024a) i ÚZIS (2023) mzdy a platy o všeobecných sester obecně narůstají, nicméně v datech Českého statistického úřadu bylo do roku 2020 navýšování finančního ohodnocení výraznější. Zásadní je právě rozdíl ve mzdách či platech sester se specializací, které mají v průměru o více než 10 tisíc korun vyšší ohodnocení. Je tedy zřejmé, že vzhledem k výzkumnému souboru tohoto výzkumu, kde jsou pouze dvě sestry se specializací v perioperační péči, pociťují sestry bez tohoto vzdělání určitý nedostatek v ohodnocení. Sestry mohou tedy samy učinit kroky pro navýšení mezd a platů a nečekat pouze na celkové zvyšování finančního ohodnocení. Zaměstnavatelé by zároveň měli sestry ve studiu specializací, a tedy i zvyšování kvalifikace, podporovat.

6.7 Doporučení pro praxi

Na základě získaných poznatků z výzkumu a jejich porovnání s již realizovanými studiemi lze formulovat určitá doporučení, která mohou přispět ke zlepšení pracovních podmínek a usnadnit sladování pracovního a rodinného života perioperačních sester s dětmi. Doporučení jsou určena jak samotným zdravotnickým pracovníkům, tak i zaměstnavatelům, kteří také mohou zkoumanou problematiku ovlivnit. Doporučení jsou rozdělena do několika oblastí, a to pro perioperační sestry a zdravotníky, pro zaměstnavatele a doporučení pro další výzkum.

Pro perioperační sestry a zdravotníky je přínosné vytvářet a využívat určité strategie pro sladění práce a rodiny. Například střídání partnerů při volnočasových aktivitách může pomoci omezit negativní dopad na osobní zájmy, aniž by došlo k úplnému omezení těchto aktivit. Zároveň je vhodné posilovat partnerský vztah, jelikož spokojenost sester se následně promítá

i do pracovního prostředí. Podpoření zájmů perioperačních sester přináší pozitivní vliv na psychickou pohodu a pracovní výkon. S tím souvisí i dostatečný odpočinek perioperačních sester, který vzhledem k jejich náročnosti práce je vhodné dopředu plánovat. Setry by měli dbát na své psychické i fyzické zdraví, nezanedbávat spánek, odpočinek ani relaxační aktivity, a v případě pozorování jakékoliv dysbalance vyhledat včas odbornou pomoc a předejít tak syndromu vyhoření či jiným následkům. V rozhovorech byl pozitivně prezentován dobrý pracovní kolektiv a s tím související možnost přizpůsobení práce individuálním potřebám. Je tedy vhodné, aby každá pracovnice přispěla i svou vstřícností vůči ostatním a takto se kolektiv upevňoval. S tím souvisí i zmínka o včasném návratu do práce, což zajistí snížení pravděpodobnosti změn ve složení kolektivu i pracovních postupech. Zásadní vliv na optimální work-life balance má také rodinné zázemí a podpora ze strany partnera nebo manžela. Pokud mají sestry možnost pomoci od rodiny např. s péčí o děti, je žádoucí, aby se nebály této možnosti využít a snižovaly tak míru při skloubení práce a rodiny.

I přestože může být naplnění služeb při částečných úvazcích problematické, zaměstnavatelé by měli poskytovat sestřím a zdravotníkům možnost zkrácených úvazků, postupného návratu a přizpůsobení směn a podmínek. U zaměstnavatele a vedoucích pracovníků je vhodné, aby projevovali určitou vstřícnost vůči svým pracovníkům a utvářeli tak příjemné pracovní prostředí. Důležitým bodem zmiňovaným sestrami v realizovaných výzkumem je poskytnutí benefitu nadstandardní délky dovolené všem sestřím, a nejen určité skupině pracovníků rizikových pracovišť splňujících kritéria pro nárok na tento benefit. Například na centrálních sálech mají tento benefit sestry z oboru urologie, a sestry chirurgické nikoliv, nicméně při službách se práce těchto sester prolíná a ony zajišťují provoz všech sálů. Dále je důležité zmínit zřizování firemních školek, a to včetně zajištění její dostatečné kvality a vhodného zázemí. Optimální by také bylo nabízet programy na podporu duševního zdraví a poskytovat psychologickou pomoc, což by sloužilo jako prevence syndromu vyhoření a jako psychologická podpora zaměstnanců. Tento návrh navazuje na poznatky, že v případě únavy, nesoustředěnosti nebo dokonce výskytu vyhoření je negativně ovlivněn pracovní výkon a přístup sester.

Realizovaný výzkum otevírá mnoho možností pro další výzkumná šetření. Zajímavé by například bylo hlouběji prozkoumat vliv nočních a 24hodinových směn na fyzické a psychické zdraví perioperačních sester nebo podrobněji analyzovat zaměstnanecké benefity a zjistit reálný dopad na spokojenost pracovníků. Další výzkumy zaměřené na stejné téma a perioperační sestry by mohly více rozšířit a ověřit zjištěné poznatky. V šetření této práce nebyly u participantek pozorovány zásadní mezigenerační rozdíly, nicméně budoucí výzkumy

by mohly u perioperačních sester tento faktor ovlivňující nastavení optimální rovnováhy práce a rodiny detailněji analyzovat. Koncept work-life balance je velmi komplexní a zahrnuje mnoho aspektů, které si zaslouží další zkoumání, a to především pracovníků v sektoru zdravotnictví.

7 ZÁVĚR

Diplomová práce se podrobně zabývá problematikou work-life balance u perioperačních sester. V teoretické části práce byla zformulována východiska pro téma harmonizace pracovního a osobního života a byla zohledněna specifika profese perioperačních sester. Shrnutí dosavadních poznatků o tématu čerpaných z odborné literatury a studií zahrnovalo také klíčové faktory ovlivňující rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem, které byly v práci podrobně zkoumány.

Výzkumná část měla za cíl zjistit, jaké subjektivní pocity a zkušenosti se sladováním pracovního a osobního života mají perioperační sestry s dětmi. Výzkumné otázky byly zaměřeny na hodnocení stávající rovnováhy pracovního a soukromého života, oddělování pracovních a rodinných povinností, návrat do práce, zajišťování péče o děti, rodinný život, volný čas a zaměstnanecké benefity. Cíle bylo dosaženo prostřednictvím kvalitativní výzkumné metody, technikou polostrukturovaných rozhovorů, konkrétně pomocí interpretativní fenomenologické analýzy (IPA).

Výsledky ukázaly, že stabilní rodinné zázemí, podpora partnerů, pochopení pracovního týmu, vzájemná kolegiální podpora vedoucího pracovníka hrají klíčovou roli v dosažení optimální rovnováhy mezi profesním a osobním životem. Work-life balance tedy není pouze o individuálním zvládnutí skloubení práce a rodiny, ale také o pozitivních vztazích v rodině, sociálním zázemí a možnosti využívání pomoci blízkých. Naopak faktory jako náročné pracovní podmínky a směnný provoz mohou tuto rovnováhu narušovat. Výzkum poukázal na obtížnost oddělování pracovních a rodinných povinností, konkrétně na vliv starostí z osobního života na jejich zaměstnání, což negativně ovlivňuje pracovní výkon a soustředěnost sester. Z výzkumu vyplynulo, že ve zdravotnictví je třeba klást důraz na flexibilitu pracovních podmínek, přizpůsobení směn, možnost zkráceného úvazku a postupného návratu do pracovního procesu. Důležitým aspektem vycházejícím z realizovaného výzkumu je jak vstřícnost vedení a kolegů v zaměstnání, tak ochota rodiny pomoci se zajištěním péče o děti. Výzkum také poukázal na důležitost zaměstnaneckých benefitů, které by byly pro perioperační sestry z hlediska work-life balance přínosné, jako například nadstandardní délka dovolené nebo kvalitní firemní školka. Cíle teoretické i výzkumné části diplomové práce byly naplněny v plné míře. Výsledky výzkumu poskytly odpovědi na všechny stanovené výzkumné otázky.

Práce přispívá k rozvoji tématu work-life balance ve zdravotnickém sektoru a přináší důležité informace o zkušenostech a prožitcích, kterým čelí perioperační sestry při harmonizaci

pracovního a rodinného života. Ve srovnání s předchozími výzkumy přinesla studie nové pohledy na specifické faktory ovlivňující work-life balance sester s dětmi. Výzkum této práce otevírá mnoho možností pro budoucí výzkumná šetření, jako například hlubšího prozkoumání problematiky work-life balance u perioperačních sester, zaměření se na vliv dlouhých směn na fyzické a psychické zdraví sester či podrobnější analýzy zaměstnaneckých benefitů zaměřených na sladování práce a rodiny. Téma work-life balance zahrnuje mnoho oblastí, které si zaslouží další zkoumání pro prohloubení a rozšíření všech dostupných poznatků.

Formulace konkrétních doporučení mohou zlepšit pracovní podmínky perioperačních sester a podpořit jejich duševní a fyzické zdraví a celkovou spokojenost se sladováním práce a rodiny. Získané výsledky přispívají k zamyšlení se nad touto problematikou a nabízejí možná řešení pro zlepšení rovnováhy mezi profesním a rodinným životem zdravotníků. Z hlediska vývoje tématu bylo prokázáno, že problematika sladování pracovního a osobního života je nejen aktuální, ale i stále se vyvíjející. Diplomová práce představuje jeden z kroků k hlubšímu pochopení dynamiky work-life balance u perioperačních sester, nabízí cenné poznatky a doporučení pro praxi. Tato doporučení mohou přispět k vytvoření vhodných pracovních podmínek pro profesi perioperační sestry.

8 POUŽITÁ LITERATURA

8.1 Primární zdroje

DUDOVÁ, Radka, HASTRMANOVÁ, Šárka, HAŠKOVÁ, Hana a MAŘÍKOVÁ, Hana et al, 2007. *Souvislosti proměn pracovního trhu a soukromého, rodinného a partnerského života*. Sociologické studie. Praha: Sociologický ústav Akademie věd České republiky. ISBN 978-80-7330-119-4.

HENDL, Jan, 2023. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Páté, přepracované vydání. Praha: Portál. ISBN 978-80-262-1968-2.

HÖHNE, Sylva; PALONCYOVÁ, Jana a ŽÁČKOVÁ, Lucie, 2021. *Metodika indikátorů komplexního výzkumu o situaci rodin s dětmi*. Praha: VÚPSV. ISBN 978-80-7416-408-8.

HOMFRAY, Šárka; SKALKOVÁ, Jana a ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára, 2022. *Nástroje sladování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele*. Právo pro každého. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-271-3341-3.

HONZÁK, Radkin, 2022. *Jak žít a vyhnout se syndromu vyhoření*. 4. vydání. Praha: Vyšehrad. ISBN 978-80-7601-668-2.

CHORVÁT, Ivan a ŠAFR, Jiří (eds.), HOFREITER, Roman; PATOČKOVÁ, Věra; PAULÍČEK, Miroslav a ZEMAN, Milan, 2019. *Volný čas, společnost, kultura: Česko – Slovensko*. Studie. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 978-80-7419-270-8.

JANEČKOVÁ, Eva, 2013. *Pracovní právo a mateřství*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika. ISBN 978-80-7478-337-1.

JEKLOVÁ, Marta a REITMAYEROVÁ, Eva, 2006. *Syndrom vyhoření*. Praha: Vzdělávací institut ochrany dětí. ISBN 80-86991-74-1.

KAŠPAROVÁ, Klára a KUNZ, Vilém, 2013. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování*. Management. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4480-3.

KEBZA V., ŠOLCOVÁ I, 2003. *Syndrom vyhoření*. Praha: Státní zdravotní ústav. ISBN 80-7071--231-7.

KIMPLOVÁ, Tereza; JOCHMANNOVÁ, Leona a SVOBODA, Jan, 2023. *Psychologie rodiny*. Psyché. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-3064-1.

KOUBEK, Josef, 2015. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press. ISBN 978-80-7261-288-8.

KOŽINOVÁ, Dagmar, 2024. *Síla vize v osobním životě: jak dosáhnout úspěchu*. Psychologie pro každého. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-5193-6.

KŘEČKOVÁ-TŮMOVÁ, Naděžda; NEŠPOROVÁ, Olga; SVOBODOVÁ, Kamila; PALONCYOVÁ, Jana a HÖHNE, Sylva, 2023. *Rodiny s dětmi v letech 2018-2022*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. Rilsa. ISBN 978-80-7416-450-7.

KŘÍŽOVÁ, E. 2005. *Kvalita života v kontextu všedního dne*. In: Kvalita života a zdraví. Praha: Triton. s. 217–233. ISBN 80-7254-657-0.

KUCHAŘOVÁ, Věra, 2020a. *Reflexe rodinné politiky – očekávání a postoje: souhrn podkladů pro potřeby odboru rodinné politiky a ochrany práv dětí MPSV ČR*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. Praha. ISBN 978-80-7416-404-0.

KUCHAŘOVÁ, Věra; BARVÍKOVÁ, Jana; HÖHNE, Sylva; JANUROVÁ, Kristýna; NEŠPOROVÁ, Olga et al, 2019a. *Česká rodina na počátku 21. století: životní podmínky, vztahy a potřeby*. Studie, 134. svazek. Praha: Sociologické nakladatelství (SLON). ISBN 978-80-7419-275-3.

KUCHAŘOVÁ, Věra; BARVÍKOVÁ, Jana; HÖHNE, Sylva; NEŠPOROVÁ, Olga; PALONCYOVÁ, Jana et al, 2020b. *Zpráva o rodině 2020*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN 978-80-7416-379-1.

KUCHAŘOVÁ, Věra; PALONCYOVÁ, Jana a JANUROVÁ, Kristýna, 2016. *Zabezpečení životních podmínek dětí v rodinách*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. Rilsa. ISBN 978-80-7416-252-7.

KUNZ, Vilém, 2012. *Společenská odpovědnost firem*. Expert. Praha. Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3983-0.

KURIC, Jozef, 2001. *Ontogenetická psychologie*. Brno: Cerm. ISBN 80-214-1844-3.

MACHÁČEK, Ivan, 2021. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 6. vydání. Daně. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7676-193-3.

MASLOW, Abraham Harold, 2021. *Motivace a osobnost*. Praha: Portál, 2021. ISBN 9788026217282.

MZČR, 2014. *Zdraví 2020: národní strategie ochrany a podpory zdraví a prevence nemocí*. Praha: Ministerstvo zdravotnictví České republiky ve spolupráci se Státním zdravotním ústavem. ISBN 978-80-85047-47-9.

PALONCYOVÁ, Jana; HÖHNE, Sylva; BARVÍKOVÁ, Jana a ŽÁČKOVÁ, Lucie, 2022. *Stabilita rodiny a porozchodová péče o děti ve veřejném mínění*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. Rilsa. ISBN 978-80-7416-436-1.

PEŠEK, Roman a PRAŠKO, Ján, 2016. *Syndrom vyhoření: jak se prací a pomáháním druhým nezničit: pohledem kognitivně behaviorální terapie*. Praha: Pasparta. ISBN 978-80-88163-00-8.

PICHRT, Jan a MORÁVEK, Jakub (eds.), 2023. *Slad'ování soukromého a pracovního života*. Právní monografie. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7676-881-9.

PICHRT, Jan a TOMŠEJ, Jakub (eds.), 2022. *Balancování na hraně work-life balance a transparentnosti*. Právní monografie. Praha: Wolters Kluwer. ISBN 978-80-7676-278-7.

POLÁK, Petr, KVASNICOVÁ, Jana a TICHÁ, Iva (eds.), 2015. *Slad'ování soukromého a pracovního života: sborník z mezinárodní konference = Work-life balance: international conference proceedings*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv. ISBN 978-80-87949-05-4.

POSPÍŠIL, Jiří, 2023. *Hodnoty a volný čas: nové výzvy pro sociální pedagogiku a pedagogiku volného času*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. ISBN 978-80-244-6236-3.

PUGNEROVÁ, Michaela, 2019. *Psychologie: pro studenty pedagogických oborů*. Pedagogika. Praha: Grada. ISBN 978-80-271-0532-8.

ŘIHÁČEK, Tomáš; ČERMÁK, Ivo, HYTYCH, Roman et al., 2013. *Kvalitativní analýza textů: čtyři přístupy*. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-6382-2.

SCHNEIDEROVÁ, Michaela, 2014. *Perioperační péče*. Sestra. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4414-8.

SMITH, Jonathan A.; FLOWERS, Pul a LARKIN, Michael, 2022. *Interpretative phenomenological analysis: theory, method and research*. 2nd edition. Los Angeles: Sage. ISBN 978-1-5297-5379-0.

STANÍČKOVÁ, M., MELECKÝ, L., DOLEŽELOVÁ, P a POWADOVÁ, T. (eds.), 2020. *Proceedings of the 5th International Conference on European Integration*. Ostrava: VŠB – Technical University of Ostrava. ISBN 978-80-248-4455-8

STOCK, Christian, 2010. *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Poradce pro praxi. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3553-5.

TOMANOVÁ ČERGEŤOVÁ, Ivana, 2020. *Psychológia práce: vysokoškolská učebnica*. Terezin: Vysoká škola aplikované psychologie. ISBN 978-80-87871-09-6.

WICHISOVÁ, Jana, 2013. *Sestra a perioperační péče*. Sestra. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-3754-6.

8.2 Odborné články

ALASIRY S. M., ALFRIDI F. N., BAHRI H. A., HAMDANALSHEHRI H, 2025. What Nurses' Work-Life Balance in a Clinical Environment Would Be. Online. *Healthcare*. Vol. 13, no. 4, s. 427. Dostupné z: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39997302/>. [cit. 2025-03-12].

ANTOLÍ-JOVER, A. M., ÁLVAREZ-SERRANO, M. A., GÁZQUEZ-LÓPEZ M., MARTÍN-SALVADOR, A., PÉREZ-MORENTE M., Á. et al., 2024. Impact of Work–Life Balance on the Quality of Life of Spanish Nurses during the Sixth Wave of the COVID-19 Pandemic: A Cross-Sectional Study. Online. *Healthcare*. Vol. 12, no. 5, s. 598 Dostupné z: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC10931316/>. [cit. 2025-03-12].

ČERMÁK, I., ŠTĚPANÍKOVÁ, I, 1998. Kontrola validity dat v kvalitativním psychologickém výzkumu. Online. *Československá psychologie*, Roč. 42, č. 1, s. 50-62. Dostupné z: https://is.muni.cz/el/fss/jaro2006/PSY474/Kontrola_validity.pdf. [cit. 2025-03-12].

FERRI, P., GUADI, M., MARCHESELLI, L., BALDUZZI, S., MAGNANI, D., DI LORENZO, R, 2016. The impact of shift work on the psychological and physical health of nurses in a general hospital: a comparison between rotating night shifts and day shifts. Online. *Risk Manag Healthc Policy*. Vol. 9, s. 203-211. Dostupné z: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5028173/pdf/rmhp-9-203.pdf>. [cit. 2025-03-12].

FRADELOS, E.; PAPATHANASIOU, I.; ALIKARI, V, 2020. Assessment of work-related quality of life among nurses in Greece. Online. *International journal on biomedicine and healthcare*, Vol. 8, no. 1: s. 24-28. Dostupné z: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38240653/>. [cit. 2025-03-12].

FREUDENBERGER, J. H., 1974. Staff Burnout. Online. *Journal of Social Issues*. Vol. 30, no. 1, s. 159-165. Dostupné z: <https://sci-hub.se/downloads/2019-01-19/9c/freudenberger1974.pdf>. [cit. 2025-02-19].

- GARZARO, G., CLARI, M., DONATO, F., DIMONTE, V. et al., 2020. A contribution to the validation of the Italian version of the work-related quality of life scale. Online. *Med. Lav.* Vol. 111, no. 1, s. 32-45. Dostupné z: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC7809961/pdf/MDL-111-32.pdf>. [cit. 2025-03-12].
- GREENHAUS, Jeffrey H. a BEUTELL, Nicholas J., 1985. Sources of Conflict between Work and Family Roles. Online. *The Academy of Management Review*. Vol. 10, no. 1, s. 76-78. Dostupné z: [10.2307/258214](https://doi.org/10.2307/258214). [cit. 2025-02-19].
- GRZYWACZ, Joseph, FRONE, Michael, BREWER, Carol, KOVNER, Christine, 2006. Quantifying work–family conflict among registered nurses. Online. *Research in nursing & health*. Vol. 29, s. 414-26. Dostupné z: [10.1002/nur.20133](https://doi.org/10.1002/nur.20133). [cit. 2025-03-12].
- GUTOVÁ, L. a VOJÁČKOVÁ, A., 2024. Co motivuje sestry? Výsledky průzkumu v Ústřední vojenské nemocnici – Vojenské fakultní nemocnici Praha. Online. *Florence: Odborný časopis pro nelékařské zdravotnické pracovníky*. Vol. 20, no. 5-6, s. 214. Dostupné z: <https://www.florence.cz/casopis/archiv-florence/2024/5/co-motivuje-sestry-vysledky-pruzkumu-v-ustredni-vojenske-nemocnici-vojenske-fakultni-nemocnici-praha/>. [cit. 2025-03-12].
- HASSONA, M., ALBAQAWI, H., LAPUT, V., 2021. Effect of Saudi nurses' perceived work-life quality on work engagement and organizational commitment. Online. *International Journal of Advanced and Applied Sciences*. Vol. 8, no. 6, s. 79–87. Dostupné z: <https://science-gate.com/IJAAS/Articles/2021/2021-8-6/1021833ijaas202106009.pdf>. [cit. 2025-03-12].
- HAŠKOVÁ, Hana a DUDOVÁ, Radka. 2014. Kvantitativní a kvalitativní přístupy ve výzkumu životních drah. Online. *Data a výzkum – SDA Info*. Roč. 8, č. 1: s. 5-24. Praha: Sociologický ústav AV ČR. Dostupné z: <http://dx.doi.org/10.13060/23362391.2014.8.1.112>. [cit. 2025-03-12].
- CHIEREGATO, E., 2020. A Work-Life Balance For All? Assessing the Inclusiveness of EU Directive 2019/1158. Online. *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*. Vol. 36, no. 1, s. 59–80. Dostupné z: <https://ssrn.com/abstract=3502888>. [cit. 2025-02-19].
- CHO, H. a STEEGE, L. M., 2021. Nurse fatigue and nurse, patient safety, and organizational outcomes: a systematic review. Online. *Western Journal of Nursing Research*. Vol. 43, no. 12, s. 1157–1168. Dostupné z: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33554767/>. [cit. 2025-03-12].

- CHO, H. a STEEGE, L. M., 2021. Nurse fatigue and nurse, patient safety, and organizational outcomes: a systematic review. Online. *Western Journal of Nursing Research*, Vol. 43, no. 12, s. 1157–1168. Dostupné z: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/33554767/>. [cit. 2025-03-12].
- JALOVAARA, Marika, 2003. The Joint Effects of Marriage Partners' Socioeconomic Positions on the Risk of Divorce. Online. *Demography*. Vol. 40, no. 1, s. 67–81. Dostupné z: <https://doi.org/10.2307/3180812>. [cit. 2025-02-19].
- KUCHAŘOVÁ, Věra, 2009. Work-life Balance: Societal and Private Influences. Online. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, Vol. 45, no. 6, s. 1283–1310. Praha: Sociologický ústav AV ČR, Research Institute for Labour and Social Affairs. Dostupné z: <https://sreview.soc.cas.cz/pdfs/csr/2009/06/06.pdf>. [cit. 2025-03-12].
- LAKE, E. T., SANDERS, J., DUAN, R., RIMAN, K. A., SCHOENAUER, K. M., CHEN, Y., 2019. A meta-analysis of the associations between the nurse work environment in hospitals and 4 sets of outcomes. Online. *Med. Care*. Vol. 57, no. 5, s. :353-361. Dostupné z: <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC6615025/pdf/nihms-1024707.pdf>. [cit. 2025-03-12].
- LIU, J., ZHENG, J., LIU, K., YOU, L., 2019. Relationship between work environments, nurse outcomes, and quality of care in ICUs: Mediating role of nursing care left undone. *J. Nurs. Care Qual.* Vol. 34, no. 3, s. 250–255. Dostupné z: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30550494/>. [cit. 2025-03-12].
- NANJUNDESWARASWAMY, T. S., BHARATH, S., NAGESH, P. et al, 2024. Impact of Covid-19 pandemic on quality of work life of nurses—a major human rights component. Online. *International Journal of Human Rights in Healthcare*, Vol. 17, no. 5, s. 553-571. Dostupné z: <https://doi.org/10.1108/IJHRH-01-2023-0001>. [cit. 2025-03-12].
- PERKINS, Amanda, 2021. Nurse health: Sleep. Online. *Nursing Made Incredibly Easy!*. Vol. 19, no. 1, s. 6-10. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/348127269_Nurse_health_Sleep. [cit. 2025-03-12].
- STIMPFEL, A. W., FLETCHER, J., KOVNER, C. T., 2019. A comparison of scheduling, work hours, overtime, and work preferences across four cohorts of newly licensed Registered Nurses. Online. *J Adv Nurs*. Vol. 75, no. 9, s. 1902-1910. Dostupné z: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30740759/>. [cit. 2025-03-12].

ZAPLETAL, Roman, 2001. Work-life balance in the light of the directive (eu) 2019/1158 on the example of job-sharing in accordance with the czech labour code. Online. *The lawyer quarterly*. Vol. 11, no. 4, s. 641-650. Dostupné z: <https://kramerius.lib.cas.cz/view/uuid:aa527b01-5c60-446d-a052-959cf926fca8?article=uuid:dda1331b-54df-4286-8649-1f547cf59843>. [cit. 2025-03-12].

8.3 Internetové zdroje

ALTAXO, 2019. *Co znamená work-life balance ve firemním slovníku*. Online. Alxato, Komplexní služby pro podnikatele. Dostupné z: <https://www.altaxo.cz/provoz-firmy/personalistika/rizeni-lidskych-zdroju/co-znamena-work-life-balance-ve-firemnim-slovniku>. [cit. 2025-03-10].

APERIO, 2025. *Návrat do zaměstnání po mateřské či rodičovské dovolené*. Online. Aperio – Společnost pro zdravé rodičovství. Dostupné z: <https://www.aperio.cz/clanky/navrat-do-zamestnani-po-materske-rodicovske-dovolene>. [cit. 2025-03-08].

AUGUSTINOVÁ, Aneta, 2023. *Emoce – proč je máme, jak fungují a jak s nimi dobře pracovat*. Online. Národní pedagogický institut ČR, Projekt Učíme online. 2023. Dostupné z: <https://www.ucimeonline.cz/emoce-proc-je-mame-jak-funguji-a-jak-s-nimi-dobre-pracovat/>. [cit. 2025-03-11].

BARTUŠKOVÁ, Zuzana, 2024. *49. díl: zaměstnanecké benefity: daňové změny a novinky pro rok*. Online. Československá obchodní banka. Průvodce podnikáním ČSOB. Dostupné z: <https://www.pruvodcepodnikanim.cz/clanek/zamestnanecke-benefity-danove-zmeny-2024/>. [cit. 2025-03-07].

CVVM, 2020. *Postoje českých občanů k partnerství, manželství a rodičovství – únor 2020*. Online. Sociologický ústav AV ČR: Centrum pro výzkum veřejného mínění. Tisková zpráva. Dostupné z: <https://cvvm.soc.cas.cz/cz/tiskove-zpravy/ostatni/vztahy-a-zivotni-postoje/5179-postoje-ceskych-obcanu-k-partnerstvi-manzelstvi-a-rodicovstvi-unor-2020>. [cit. 2025-03-11].

ČESKO, 1991. Zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání (živnostenský zákon). Online. In: *Zákony pro lidi.cz*. AION CS, ©2010–2025. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1991-455>. [cit. 2025-03-12].

ČESKO, 2004. Zákon č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon). Online. In: *Zákony pro lidi.cz*. AION CS, ©2010–2025. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-561>. [cit. 2025-03-12].

ČESKO, 2005. Vyhláška č. 14/2005 Sb., o předškolním vzdělávání. Online. In: *Zákony pro lidi.cz*. AION CS, ©2010–2025. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2005-14>. [cit. 2025-03-12].

ČESKO, 2006. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Online. In: *Zákony pro lidi.cz*. AION CS, ©2010–2025. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-262>. [cit. 2025-03-12].

ČESKO, 2011. Zákon č. 472/2011 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 561/2004 sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů. Online. In: *zákony pro lidi.cz*. AION CS, ©2010–2025. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2011-472>. [cit. 2025-03-12].

ČESKO, 2014. Zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů. Online. In: *Zákony pro lidi.cz*. AION CS, ©2010–2025. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2014-247>. [cit. 2025-03-12].

ČESKO, 2015a. Vyhláška č. 180/2015 Sb., o pracích a pracovištích, které jsou zakázány těhotným zaměstnankyním, zaměstnankyním, které kojí, a zaměstnankyním-matkám do konce devátého měsíce po porodu, o pracích a pracovištích, které jsou zakázány mladistvým zaměstnancům, a o podmínkách, za nichž mohou mladiství zaměstnanci výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání (vyhláška o zakázaných pracích a pracovištích). Online. In: *Zákony pro lidi.cz*. AION CS, ©2010–2025. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-180>. [cit. 2025-03-12].

ČESKO, 2015b. Zákon č. 127/2015 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 247/2014 Sb., o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině a o změně souvisejících zákonů, a zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Online. In: *Zákony pro lidi.cz*. AION CS, ©2010–2025. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2015-127>. [cit. 2025-03-12].

ČESKO, 2020. Zákon č. 609/2020 Sb., zákon, kterým se mění některé zákony v oblasti daní a některé další zákony. Online. In: *Zákony pro lidi.cz*. AION CS, ©2010–2025. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2020-609>. [cit. 2025-03-12].

ČESKO, 2023. Zákon č. 281/2023 Sb., zákon, kterým se mění zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Online. In: *Zákony pro lidi.cz*. AION CS, ©2010–2025. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2023-281>. [cit. 2025-03-12].

- ČMKOS, 2023. *Benefity z pohledu daňových režimů*. Online. Českomoravská konfederace odborových svazů. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/hotothur/2024/08/Podpurne-materialy.pdf>. [cit. 2025-03-08].
- ČSSZ, 2025. Dohody o provedení práce – pravidla pro účast na pojištění od 1. 1. 2025. Online. Česká správa sociálního zabezpečení. Dostupné z: <https://www.cssz.cz/-/dohody-o-provedeni-prace-pravidla-pro-ucast-na-pojisteni-od-1-1-2025>. [cit. 2025-03-08].
- ČSÚ, 2020. *Česká republika v mezinárodním srovnání (vybrané údaje)*. Online. Praha: Český statistický úřad. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/docs/107508/485471f1-4791-54b6-b2dd-fa2444f75b66/37000219.pdf?version=1.0>. [cit. 2025-03-11].
- ČSÚ, 2022. *Porodnost a plodnost – 2011–2021*. Online. Praha: Český statistický úřad. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/porodnost-a-plodnost-2011-2021>. [cit. 2025-03-11].
- ČSÚ, 2023a. *Ročník narozených 2022 je nejslabší za posledních 18 let*. Online. Praha: Český statistický úřad. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/rocnik-narozeny-2022-je-nejslabsi-za-poslednich18-let>. [cit. 2025-03-11].
- ČSÚ, 2023b. *Stav a pohyb obyvatelstva v ČR – rok 2022*. Online. Praha: Český statistický úřad. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/stav-a-pohyb-obyvatelstva-v-cr-rok-2022>. [cit. 2025-03-11].
- ČSÚ, 2024a. *Mzdy ve zdravotnictví 2013-2023*. Online. Praha: Český statistický úřad. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/docs/107508/2d16e732-1181-cce6-0799-cd9e91511007/26003424.pdf?version=1.1>. [cit. 2025-03-11].
- ČSÚ, 2024b. *Školy a školská zařízení – školní rok 2023/2024*. Online. Praha: Český statistický úřad. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/skoly-a-skolska-zarizeni-skolni-rok-20232024>. [cit. 2025-03-11].
- ČSÚ, b.r. *Statistika volných pracovních míst*. Online. Praha: Český statistický úřad. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/produkty/statistika-volnych-pracovnich-mist>. [cit. 2025-03-11].
- EUROSTAT DATABASE, 2023. *Population and social conditions*. Online. European Union: Eurostat. Dostupné z: <https://ec.europa.eu/eurostat/data/database>. [cit. 2025-03-11].

- JANOTOVÁ, Magda, 2021. *Pracovněprávní úprava sick days*. Online. Verlag Dashöfer, PaM profi. Dostupné z: <https://www.pamprofi.cz/33/pracovnepravni-uprava-sick-days-uniqueidmRRWSbk196FNf8-jVUh4EvMTzwP8b0yIiYzac4IXpdhpb23pieArlw/>. [cit. 2025-03-10].
- KUCHAŘOVÁ, Věra, Sylva HÖHNE, Olga NEŠPOROVÁ a Jana PALONCYOVÁ, 2019b. *Rodiny se třemi a více dětmi*. Online. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. ISBN 978-80-7416-344-9. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_460.pdf. [cit. 2025-03-10].
- MFČR, 2024. *Přehledně: Které změny připravuje Ministerstvo financí pro rok 2025*. Online. Ministerstvo financí České republiky. Aktualizováno 9.1.2025. Dostupné z: <https://www.mfcr.cz/cs/ministerstvo/media/tiskove-zpravy/2024/prehledne-ktere-zmeny-pripravuje-ministerstvo-fina-58216>. [cit. 2025-03-12].
- MPSV, 2017a. *Slučitelnost profesních a rodinných rolí*. Online. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Slucitelnost_profesnich_a_rodinnych_rolí_na_web.pdf/f492f525-a9cd-2acc-1a5d-989a22f410dc. [cit. 2025-03-12].
- MPSV, 2017b: *Koncepce rodinné politiky*. Online. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Dostupné z: https://www.mpsv.cz/documents/20142/225508/Koncepce_rodinne_politiky.pdf/5d1efd93-3932-e2df-2da3-da30d5fa8253. [cit. 2025-03-02].
- MPSV, 2021a. *Akční plán k naplnění Záruky pro děti na období 2022–2030*. Online. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/zaruka-pro-deti>. [cit. 2025-03-08].
- MPSV, 2021b. *Směrnice Work-life Balance*. Online. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/smernice-work-life-balance>. [cit. 2025-03-08].
- MPSV, 2025. *Rodičovský příspěvek*. Online. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/rodicovsky-prispevek1>. [cit. 2025-03-08].
- MŠMT, b.r. *Firemní školka – informace*. Online. Praha: Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. ©2013–2025. Dostupné z: <https://msmt.gov.cz/vzdelavani/predskolni-vzdelavani/firemni-skolka-informace>. [cit. 2025-03-09].

MZČR, 2019. *Zdraví 2030: strategický rámec rozvoje péče o zdraví v české republice do roku 2030*. Online. Praha: Ministerstvo zdravotnictví České republiky. Dostupné z: <https://zdravi2030.mzcr.cz/>. [cit. 2025-03-11].

OECD Family Database, b.r. Online. Organisation for Economic Co-operation and Development. Dostupné z: <https://www.oecd.org/en/data/datasets/oecd-family-database.html>. [cit. 2025-03-02].

PALONCYOVÁ, Jana, HÖHNE, Sylva, KŘEČKOVÁ TŮMOVÁ, Naděžda et al, 2023. *Zpráva o rodině 2023*. Online. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí. Rilsa. Dostupné z: https://katalog.vupsv.cz/fulltext/vz_548.pdf. [cit. 2025-03-12].

STRAKOVÁ, J., SIMONOVÁ, J., HOLEČKOVÁ, P. a BROŽOVÁ, K., 2024. *Zpráva o současném systému a praxi monitorování a evaluace v oblasti předškolního vzdělávání a péče v České republice*. Online. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cms/documents/21025b35-c4fb-5989-2244-de9c8359ce15/Zpr%C3%A1va%20o%20evropsk%C3%BDch%20p%C5%99%C3%ADkladech%20dobr%C3%A9%20praxe%20v%20oblasti%20monitorov%C3%A1n%C3%AD%20a%20evaluace%20p%C5%99ed%C5%A1koln%C3%ADho%20vzd%C4%9BI%C3%A1v%C3%A1n%C3%AD%20a%20p%C3%A9%20v%C4%8De.pdf>. [cit. 2025-03-12].

SZÚ, 2021. *Spánek a zdraví*. Online. Národní zdravotnický informační portál. Praha: Ministerstvo zdravotnictví ČR a Ústav zdravotnických informací a statistiky ČR, 2025. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/216-spanek-a-zdravi>. [cit. 2025-03-10].

ÚZIS, 2023. *Zdravotnictví ČR: personální kapacity a odměňování*. Online. Národní zdravotnický informační systém – ekonomické zpravodajství. Dostupné z: <https://www.uzis.cz/res/f/008452/nzis-rep-2023-e04-personalni-kapacity-odmenovani-2023.pdf>. [cit. 2025-03-10].

VZP, 2021. *Syndrom vyhoření – přichází nenápadně, ale ničí důsledně*. Online. Všeobecná zdravotní pojišťovna České republiky. ©2025. Dostupné z: <https://www.vzp.cz/o-nas/aktuality/syndrom-vyhoreni-prichazi-nenapadne-ale-nici-dusledne>. [cit. 2025-03-04].

WALLACE MYERS ČESKÁ REPUBLIKA, 2024. *Firemní benefity, které dělají rozdíl*. Online. Wallace Myers International. Dostupné z: <https://www.wallacemyers.cz/blog/firemni-benefity-ktere-delaji-rozdil/>. [cit. 2025-03-07].

WHO, 2019. *Burn-Out an "Occupational Phenomenon": International Classification of Diseases*. Online. World Health Organization. Dostupné z: https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/. [cit. 2025-03-11].

WICHTERLOVÁ, L., SKÁLOVÁ, H. a ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, K., 2020. *Studie ke sladování pracovního života*. Online. Výzkumný ústav bezpečnosti práce. Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/vyzkum/projekty/TL01000502/priloha-1-vsouhrn-studie-ke-sladovani-pracovniho-zivota.pdf>. [cit. 2025-03-11].

ZYKANOVÁ, Tamara a JANHUBOVÁ, Kristýna, 2022. *Analýza dostupnosti zařízení péče o děti v předškolním věku: aktualizace pro rok 2020 se zaměřením na strategie rodičů*. Verze 3. Online. Praha: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Oddělení evaluací. Dostupné z: <https://www.esfcr.cz/documents/21802/17489737/Anal%C3%BDza+dostupnosti+za%C5%99%C3%ADzen%C3%AD+p%C3%A9%C4%8De+o+d%C4%9Bti+v+p%C5%99ed%C5%A1k+o+ln%C3%ADm+v%C4%9Bku/286e5037-e5a4-4b88-a608-e95580f3c412>. [cit. 2025-03-12].

8.4 Ostatní

FIALOVÁ, Radmila, 2011. *Problematika návratu zdravotních sester do zaměstnání po mateřské a rodičovské dovolené*. Bakalářská práce, vedoucí Štefančíková, Mariana. Hradec Králové: Univerzita Karlova, Lékařská fakulta v Hradci Králové, Ústav sociálního lékařství.

FRIEDOVÁ, Anna, 2024. *Role vlastního mateřství v profesi všeobecné sestry*. Bakalářská práce, vedoucí Otcová, Václava. Praha: Univerzita Karlova, 3. lékařská fakulta, Ústav ošetrovatelství 3. LF UK.

KUCHAŘÍKOVÁ, Ivona, 2011. *Mateřství a kariéra u všeobecných sester*. Online. Bakalářská práce. Brno: Masarykova univerzita, Lékařská fakulta.

MANDÍKOVÁ, Marie, 2023. *Sladování rodinného a pracovního života ve zdravotnictví*. Diplomová práce, vedoucí Štangová, Věra. Praha: Univerzita Karlova, Právnická fakulta, Katedra pracovního práva a práva sociálního zabezpečení.

9 PŘÍLOHY

Příloha A - <i>Informovaný souhlas (zdroj autor)</i>	108
Příloha B - <i>Okruhy a otázky k rozhovoru (zdroj autor)</i>	109

Příloha A - Informovaný souhlas (zdroj autor)

INFORMOVANÝ SOUHLAS S ÚČASTÍ VE VÝZKUMU

Vážená paní/vážená slečno,

jmenuji se Veronika Matunová a jsem studentkou oboru Specializace v ošetrovatelství na Fakultě zdravotnických studií Univerzity Pardubice a v současné době vypracovávám diplomovou práci s názvem:

Work-life balance u perioperačních sester

Hlavním cílem výzkumu je: Zjistit a analyzovat zkušenosti a prožitky související s harmonizací pracovního a osobního života u perioperačních sester s dětmi.

V této souvislosti se na Vás obracím s žádostí o účast v výzkumu, který je součástí mé diplomové práce. Věřím, že Vaše zkušenosti a prožitky týkající se této problematiky budou pro tento výzkum přínosné.

Informace o rozhovoru:

Váš podíl na výzkumu spočívá v rozhovoru, který bude trvat přibližně 40 minut.

Rozhovor bude anonymní a veškeré informace budou zpracovány v souladu s etickými principy výzkumu.

Zaznamenaná data budou použita výhradně pro účely diplomové práce a nebudou poskytována třetím stranám.

Vaše účast ve výzkumu je zcela dobrovolná a můžete ji kdykoli ukončit bez udání důvodu.

Souhlas s účastí ve výzkumu:

Podpisem tohoto dokumentu potvrzuji, že jsem byla/byl informována/ informován o povaze výzkumu, jeho cíli a podmínkách účasti. Dobrovolně souhlasím s účastí a poskytnutím informací v rámci rozhovoru. Zároveň beru na vědomí, že mohu kdykoli odstoupit.

Datum:

Podpis výzkumníka:

Podpis respondenta:

Kontakt na výzkumníka:

E-mail:

Telefon:

Příloha B - Okruhy a otázky k rozhovoru (zdroj autor)

Úvodní část:

1. Představení výzkumu a jeho cílů
 2. Ujistění o anonymitě a důvěrnosti odpovědí, informovaný souhlas
 3. Dotaz, zda má participantka nějaké otázky před začátkem rozhovoru
 4. Souhlas s nahráváním rozhovoru
-

Rovnováha mezi pracovním a osobním životem

- Co si představujete pod pojmem work-life balance?
- Jaké konkrétní kroky nebo opatření děláte pro svůj work-life balance?
- Jak byste zhodnotila rovnováhu mezi svým pracovním a osobním životem? Je optimální?
- Jak se Vám daří oddělovat pracovní a rodinné povinnosti (co konkrétně Vám pomáhá)?

Pracovní doba a režim směn

- Jak byste popsala Váš pracovní režim z hlediska směn (délka, noční služby, víkendy)?
- Kolik hodin měsíčně máte přesčasů?
- Jak často musíte v práci zůstat přesčas?
- Jakým způsobem pracovní doba ovlivňuje váš osobní život, rodinu a osobní vztahy?
- Měla jste někdy možnost ovlivnit svou pracovní dobu nebo směny? Pokud ano, jak?
- Jaké změny byste uvítala v organizaci pracovního doby a plánování směn?

Volný čas

- Kolik máte v pracovním týdnu volného času? Jak si organizujete volný čas?
- Jakým volnočasovým aktivitám se věnujete?
- Jak máte během pracovního týdne rozložený čas mezi rodinu, péči o domácnost, své zájmy a spánek?

- Musela jste se vzdát nebo omezit některých volnočasové aktivity, kterým jste se před návratem do práce věnovala? Jakým konkrétně?

Rodičovství a péče o rodinu

- Jaký vliv má Váš pracovní režim na rodinný život a péči o děti?
- Jakým způsobem Vám zaměstnavatel usnadnil návrat do práce z mateřské či rodičovské dovolené?
- Jaké formy podpory by podle Vás usnadnily skloubení rodičovství a práce perioperační sestry?

Zaměstnanecké benefity a služby péče o děti

- Jaké zaměstnanecké benefity, jsou dostupné pro zaměstnance vašeho oddělení? Využíváte některých z nich?
(Částečný úvazek, příspěvek na sportovní aktivity, kulturní aktivity, stravování, firemní školka, psychologická podpora)
- Jaké služby péče o děti jsou dostupné pro zaměstnance vašeho oddělení?
(Firemní školky, akce pro rodiny, firemní tábory a předškolní zařízení během letních prázdnin)
- Jaký benefit nebo služba by podle Vás, který by výrazně zlepšil situaci perioperačních sester s rodinou?

Návrhy na zlepšení pracovních podmínek

- Pokud byste mohla něco změnit na svých pracovních podmínkách, co by to bylo?
- Jaké změny by podle Vás nejvíce pomohly zdravotníkům k dosažení lepší rovnováhy mezi pracovním a osobním životem?
- Co byste doporučila budoucím perioperačním sestram, které plánují skloubit profesní a rodinný život?

Údaje participantky

- Věk
- Žijete s partnerem/manželem?
- Počet a věk dětí žijících s vámi v domácnosti
- Vzdělání
- Pracovní pozice

- Typ pracovního úvazku
 - Na kterém operačním sále pracujete?
 - Jak dlouho pracujete na tomto oddělení?
 - Jak dlouho pracujete ve zdravotnictví?
-

Závěrečná část:

1. Máte ještě něco, co byste chtěl/a k tomuto tématu dodat?
2. Děkuji Vám za Váš čas a ochotu se rozhovoru zúčastnit. Pokud budete mít další otázky nebo si přejete upravit své odpovědi, můžete mě kontaktovat.