

Profesní a osobní život žen v pomáhajících profesích

Bianca Sivíková

Bakalářská práce
2019



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta humanitních studií

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně

Fakulta humanitních studií

Ústav pedagogických věd

akademický rok: 2018/2019

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bianca Sivíková**
Osobní číslo: **H16592**
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Sociální pedagogika**
Forma studia: **prezenční**

Téma práce: **Profesní a osobní život žen v pomáhajících profesích**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.

Vymezení terminologie a teoretických východisek z oblasti sociálních služeb, pomáhajících profesí, duševní hygieny a prevence syndromu vyhoření u žen.

Příprava metodiky empirické části, zpracování projektu výzkumu a stanovení výzkumného problému.

Realizace kvantitativního výzkumu formou dotazníkového šetření.

Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.

Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

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

Seznam odborné literatury:

CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2. aktualizované vydání. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5326-3.

MAYEROVÁ, Marie. *Stres, motivace a výkonnost*. Praha: Grada, 1997. ISBN 80-7169-425-8.

NAKONEČNÝ, Milan. *Psychologie osobnosti*. Vyd. 2. Praha: Academia, 2009. ISBN 978-80-200-1680-5.

SCHMIDBAUER, Wolfgang. *Syndrom pomocníka*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0865-5.

ŠTĚPANÍK, Jaroslav. *Umění jednat s lidmi 3: stres, frustrace a konflikty*. Praha: Grada, 2008. ISBN 978-80-247-1527-8.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese: variabilita a patologie lidské psychiky*. Vyd. 3. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-7178-678-0.

Vedoucí bakalářské práce:

Mgr. Eva Šalenová
Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

27. listopadu 2018

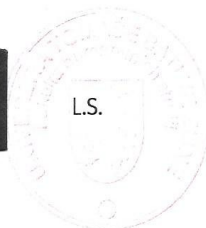
Termín odevzdání bakalářské práce:

26. dubna 2019

Ve Zlíně dne 27. listopadu 2018

[Redacted signature]

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



[Redacted signature]

Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.
ředitel ústavu

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby ¹⁾;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 ²⁾;
- podle § 60 ³⁾ odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 ³⁾ odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

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

Ve Zlíně 14. 2. 2019.



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

²⁾ Vysoká škola nevydělečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledku obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.

(2) *Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.*

(3) *Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.*

2) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:*

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

3) *zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:*

(1) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.*

3). *Odpirá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.*

(2) *Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užít či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.*

(3) *Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělků jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k výši výdělků dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.*

ABSTRAKT

Tématem této bakalářské práce je profesní a osobní život žen v pomáhajících profesích. Cílem této práce je zjistit, jakým způsobem ženám v pomáhajících profesích zasahuje práce do osobního života. Zda si berou problémy svých klientů domů, zda jim vyhovuje aktivní či pasivní trávení volného času. Zajímat nás také bude motivace ke zdravému životnímu stylu. A v neposlední řadě zájem o duševní hygienu. Data byla získávána pomocí dotazníkového šetření. Výzkumným vzorkem byly ženy ve věku 45 - 60 let vykonávající pomáhající profesi.

Klíčová slova: ženy, pomáhající profese, profesní život, osobní život

ABSTRACT

The topic of this bachelor thesis is both the personal and professional lives of women in the helping professions. The main goal is to determine how the workload interferes with their personal lives, whether the problems they encounter on daily basis are reflected in their home environments or not. Furthermore, the motivation of the workers to follow a healthy lifestyle is of interest. Last but certainly not least is the examination of their interest in mental hygiene. The data was gathered in a survey. The sample group were women between 45 - 60 years of age working in helping professions.

Keywords: women, helping professions, professional life, personal life

„Kdo však bude opatrovat a chránit opatrovníky?“

Juvenal, Satiry, 6, 1, s. 347

Chtěla bych upřímně a ze srdce poděkovat paní Mgr. Evě Šalenové za její pomoc, odborné vedení, rady a za oporu, kterou mi byla. Toto poděkování také věnuji mé rodině a nejbližším za to, že tu pro mne jsou a za jejich podporu. A v neposlední řadě děkuji všem ženám, které se podílely na výzkumném šetření.

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

OBSAH

ÚVOD.....	11
I TEORETICKÁ ČÁST.....	12
1 POMÁHAJÍCÍ PROFESE	13
1.1 KRÁTCE Z HISTORIE.....	13
1.2 POMÁHAJÍCÍ PROFESE A SOCIÁLNÍ PEDAGOGIKA.....	14
2 ŽENY A JEJICH ROLE	15
2.1 DOSPĚLÁ A ZRALÁ ŽENA	16
3 RIZIKA POMÁHAJÍCÍCH PROFESÍ.....	19
3.1 SYNDROM POMOCNÍKA.....	19
3.2 SYNDROM VYHOŘENÍ	19
3.3 PRACOVNÍK, KLIENT A HRANICE MEZI NIMI	20
4 SUPERVIZE	22
4.1 CO MŮŽU UDĚLAT SÁM.....	23
4.2 MOŽNÉ PŘEKÁŽKY	24
4.3 AUTOSUPERVIZE	25
4.4 VLASTNÍ AKTIVITA A UZAVŘENÍ SMLOUVY	25
5 VNITŘNÍ SVĚT	26
5.1 MŮJ ZÁŽITEK, TVÁ VINA.....	26
5.2 NEPŘEDPOKLÁDÁM	27
6 DUŠEVNÍ HYGIENA.....	28
6.1 AUTOREGULACE.....	29
6.2 RELAXACE	30
6.3 MEDITACE.....	31
7 SHRNUÍ TEORETICKÉ ČÁSTI.....	32
II PRAKTICKÁ ČÁST	33
8 ÚVOD DO VÝZKUMU	34
8.1 VÝZKUMNÝ SOUBOR	35
8.2 METODA SBĚRU DAT	35
8.3 DOTAZNÍK.....	36
8.4 CÍL VÝZKUMU	36
8.5 VÝZKUMNÉ OTÁZKY	37
9 VÝSLEDKY VÝZKUMU.....	38

9.1	VÝSLEDKY DOTAZNÍKOVÉHO ŠETŘENÍ	38
10	SHRNUTÍ VÝZKUMU.....	47
11	DOPORUČENÍ PRO PRAXI.....	50
ZÁVĚR	52
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....		53
SEZNAM GRAFŮ		56
SEZNAM PŘÍLOH.....		57

ÚVOD

Ženy v pomáhajících profesích mají velké zastoupení. Samotná pomáhající profese je prací velmi psychicky a mnohdy i fyzicky náročnou a každý na tomto světě se může dostat do situace, kdy pomoc od druhých, profesionálů, potřebuje. V dnešní, jak se říká, uspěchané době, je setkání s pomáhajícími profesemi mnohem častější než dříve. Ať už potřebujeme pomoci se stárnoucími rodiči, závislým členem rodiny, sociální pomocí v nouzi, ale také sami se sebou a v mnohých dalších směrech. Chceme ale ukázat i druhou stranu. Proto se zabýváme v bakalářské práci ženami, ve věku 45 - 60 let, které nám všem často velmi pomáhají či usnadňují péči a vykonávají již zmíněnou pomáhající profesi. Právě v tomto věku ženy oplývají mnoha životními i pracovními zkušenostmi. Zatímco se často zabýváme lidmi, kteří pomoc potřebují, zapomínáme mnohdy na ty, co nám pomoc poskytují.

Setkáváme se z neznalostí pojmu pomáhající profese, který objasňujeme hned v první kapitole. Samotné ženské pokolení a utváření role ženy, které se doposud vytváří a časem mění, zmiňujeme hned ve druhé kapitole teoretické části. V ní se podíváme na ženy již od raného dětství. Už zmíněná psychická náročnost práce nám poukazuje, že i v pomáhajících profesích existují rizika tohoto povolání. Nutné je říci, že ne malá, vzhledem k náročnosti práce. V této kapitole vysvětlíme syndrom pomocníka a syndrom vyhoření, ale budeme popisovat i hranice mezi klientem a pracovníkem, které by měly být stanoveny. Nedílnou součástí pomáhajících profesí by měla být supervize, které věnujeme celou kapitolu číslo čtyři. Pátá kapitola má za úkol popsat vnitřní svět, který každý z nás vnímá velmi odlišně. V poslední kapitole teoretické části se zblízka podíváme na duševní hygienu, která je obzvláště důležitá u pomáhajících profesí.

Praktická část je zaměřena na kvantitativně orientovaný výzkum, který jsme realizovali pomocí dotazníkového šetření. Stanovili jsme si hlavní cíl a na něj navazující dílčí cíle, se záměrem zodpovědět, jak moc zasahuje práce do života žen v pomáhajících profesích, zda si berou problémy svých klientů domů, jak preferují trávit volný čas, zda mají zájem o duševní hygienu a co je jejich motivací ke zdravému životnímu stylu.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 POMÁHAJÍCÍ PROFESE

Pomáhající profese je pro mnoho z nás velmi široký pojem. A skutečně termín pomáhající profese pod sebou ukrývá mnohé a můžeme jej definovat jako „souhrnný název pro veškeré profese, jejichž teorie, výzkum a praxe se zaměřují na pomoc druhým, identifikaci a řešení jejich problémů a na získávání nových poznatků o člověku a jeho podmínkách k životu, tak, aby pomoc mohla být účinnější; patří sem lékaři, zvláště psychiatři a psychologové, sociální pracovníci, speciální pedagogové; šířeji i fyzioterapeuti, balneologičtí pracovníci apod.“ (Hartl, Hartlová, 2000, s. 185)

Velmi zkráceně bychom mohli říci, že pomáhající profese označují různé povolání, které se vyznačuje prací s lidmi a to v mnoha oblastech – ať už zdravotnické, sociální a dalších. (Jankovský, 2018)

Neopomínejme fakt, že lidský vztah hraje právě v pomáhajících profesích velkou roli a je důležitý ve vztahu pomáhající profesionál a klient. (Kopřiva, 2016)

Pro úplné pochopení pomáhajících profesí bych uvedla definici, která říká, že „pomáhající profese definuje skupinu povolání, která jsou založená na profesní pomoci druhým lidem. Patří mezi ně například zdravotnické profese, pedagogické profese, profese zaměřené na sociální pomoc a dále také duchovní, psychologové, terapeuti.“ (Géringová, 2011, s. 21)

Z výše uvedených definic tedy chápeme pomáhající profese jako práci, kde jde především o pomoc klientovi s různými problémy, v různých oblastech a důležitou součástí a samozřejmostí je vztah klienta a pomáhajícího pracovníka.

1.1 Krátce z historie

Abychom správně pochopili obsah a vývoj pomáhajících profesí, je důležité alespoň nahlédnout do historie. „Původní archaická společnost byla skupina s osobními vazbami, kde se všichni její členové vzájemně dobře znali. V těchto společnostech nesl pomáhající roli šaman/šamanka, který zprostředkoval spojení mezi každodenní situací a mýtickými strukturami, v nichž se ideálně opakoval reálný sociální systém. Šaman obecně zasahoval v případech, kdy duchovní a emocionální schopnosti ostatních členů kmene nedostačovaly ke zvládnutí nějaké situace.“ (Géringová, 2011, s. 21)

Z této definice chápeme, že pomoc lidem a mezi nimi vždy fungovala, ačkoli samozřejmě ne u každého jedince. Výjimečné postavení měl šaman, který svými schopnostmi léčil duši i tělo. Byl také považován za osobu obdarovanou zvláštními schopnostmi. Poslání šamana bylo náročné a nebezpečné – byl tím, který si již prošel nějakým druhem utrpení a právě díky tomu mohl pomáhat ostatním. (Géringová, 2011)

Stejně tak, jako se vyvíjela společnost, se i výše zmíněné šamanství proměňovalo a získávalo novou podobu. Velký podíl na to měl i vývoj v medicíně a farmacii. „V některých státech USA jsou domorodí lékaři uznáváni jako rovnoprávní partneři „západní“ medicíny a některé nemocnice mají své „přírodní lékaře“ jako zaměstnance.“ (Géringová, 2011, s. 23)

Zaměříme-li se na naši, řekněme křesťanskou kulturu, tak pochopíme, že právě stavební kameny křesťanství jsou pomáhat bližnímu. (Géringová, 2011)

1.2 Pomáhající profese a sociální pedagogika

Ať už mluvíme o přírodních katastrofách, válkách, ale také o rostoucích poznacích, informačních technologiích, mediálního násilí a mnohé další, jasně vidíme, že je složité vést cílevědomou a záměrnou výchovu. Jak píše docentka Bakošová (2005, s. 46) „...jaké šance má výchova v těchto podmínkách, souvislostech, působících faktorů.“

Pokud bychom se měli hlouběji zamyslet nad tím, kdo potřebuje pomoc, přijdeme na to, že pomoc potřebuje každý, ať už mluvíme o skupině, jednotlivci, dětech, starých, ale i mladých lidí. Každý z nás se ve svém životě ocitne v situaci, kdy pomoc potřebuje. Pomáhalo se v každém historickém období. Sociální pedagogika začíná u problému a jejím cílem je poskytnout pomoc ať už dětem, tak i dospělým a mládeži, a to v různých typech zařízení. Za úkol má hledat optimální formu pomoci, ale také zmírnění následků. Cílem sociální pedagogiky je přeměna člověka a společnosti a to právě za pomoci výchovy. (Bakošová, 2005)

Z výše uvedeného nám vyplývá, že potřebujeme právě sociální pedagogy a pracovníky v pomáhajících profesích, aby mohli poskytnout pomoc lidem, kteří ji potřebují. Pomáhající profese a sociální pedagogiku můžeme vnímat jako dvě neoddělitelné věci, které jdou společně a mají stejný cíl a to pomáhat.

2 ŽENY A JEJICH ROLE

Ženy jsme si ve své práci vybrali záměrně a to nejen z toho důvodu, že mají ve zdravotní a sociální péči největší zastoupení oproti mužům, ale také proto, že se jejich role z hlediska historie a současnosti velmi proměnila. (Český statistický úřad, 2019)

Jako odrazový můstek při zkoumání žen a jejich rolí berme počátek jejich cesty, tedy tu část, kdy se ženy narodí. Průzkumy nám totiž dokazují, že rodiče jinak vnímají dceru a jinak syna. Vnímání rodičů ovlivňují stereotypy, které jsou v každém z nás zakořeněny. „Jedno a totéž devítiměsíční dítě se ve čtyřech rozdílných situacích zabývalo různými předměty. Když bylo pokusným osobám představeno jako chlapec, posuzovali ho jinak, než když jim bylo představeno jako holčička. Když křičel domnělý chlapec, říkali, že se vzteká, zatímco když křičela domnělá dívka, pak se jistě vylekala nebo byla úzkostná.“ (Karsten, 2006, s. 49)

Již v dětství dostáváme „předlohy“ jak se chovat v roli děvčete či v roli chlapce – ať už je to od společnosti či rodiny. A nejedná se zde jen o oblékání a o typicky dívčí či chlapecké hry, ale také o utvrzování v chování, kdy dívky chválíme za jejich slušné chování (protože to k dívce patří) a chlapce za jejich mužnost. (Karsten, 2006)

Nahlédneme-li do batolecího a předškolního věku, tak i zde vidíme rozdíly. Zatímco dívka hrající si s autíčky nikoho příliš nezaskočí, chlapec hrající si s panenkami se většinou setká s nepochopením či výsměchem. A to i přesto, že rozdíly ve výchově nejsou tak výrazné. (Karsten, 2006)

Rozdílné jednání s dcerou a synem spatřujeme již v prvních dvou letech života dítěte. I přesto, že jsou dívky zralejší než chlapci a jsou také méně náchylné na infekční onemocnění a také na úrazy, vzhledem k jejich obezřetnosti, kterou si dívky udržují po celou dobu vývoje, tak rodiče i přesto se svými syny zacházejí divočeji, jako by byli robustnější a odolnější než dcery. S dcerami zase jednají jako by byly citlivější, křehčí a jemnější. Jestliže se ale podíváme na novější průzkumy, tak ty nám dokládají, že dnes se rozdíly v zacházení s chlapci a děvčaty silně stírají a to především v raném dětství. (Karsten, 2006)

Odhlédneme-li od dětství k dospívání, můžeme postřehnout, že se o mužích říká, že se zajímají více o věci, zatímco ženy se zajímají více o lidi. Obvykle se dospívající mladí muži vyhýbají sdružování, bližším kontaktům s lidmi a také duševním procesům, které souvisejí s mezilidskými vztahy. (Karsten, 2006)

„U dospívajících dívek se většinou vyvíjí sebepojetí s opačným znaménkem. Děvčata si připadají nejistá v typicky mužských doménách – přírodovědě a technice. V těchto oborech si nevěří a vyhýbají se srovnání. Na druhou stranu roste jejich suverenita, sebevědomí a síla, pokud jde o věci lidské. V tomto věku jsou již ve stále vyšší míře schopna cítit se do druhého člověka a porozumět nějak tomu, co se v něm děje, jaké pohnutky ho vedou k jeho jednání, proč např. projevuje zlost, uraženost nebo žárlivost.“ (Karsten, 2006, s. 97)

Můžeme vidět první náznaky toho, proč vlastně většina žen pracuje v takzvané pomáhající profesi. Již v dospívání pozorujeme rozdíly v chování a přístupu k lidem, sdružování se s nimi a pochopení. Nesmíme ale také opomenout osobnostní rysy člověka. „...rysy jsou zobecňující charakteristiky, které umožňují vyjádřit specifičnost osobnosti jedince, a tím i jeho rozdílnost od ostatních lidí.“ (Vágnerová, 2010, s. 84)

2.1 Dospělá a zralá žena

Po dlouhá desetiletí se odborníci domnívali, že proces utváření pohlavní role končí nejpozději dosažením věku dospělosti, ale během posledního čtvrtstoletí je však stále jasnější, že se vzájemný poměr pohlaví proměňuje v mnoha oblastech života a v neposlední řadě také v každodenním styku dospělých mužů a žen. Také stále více badatelů je ochotno přijmout, že k proměnám v chování může docházet i v pozdějších životních obdobích. (Karsten, 2006)

V etapě rané dospělosti má jedinec za úkol zvládnout čtyři náročné etapy: povolání, výběr partnera, partnerství a rodičovství. Ještě před pár desítkami let bylo „návodem“, že žena má na starost domácnost a péči o její členy, zatímco muž je takzvaně hlavou rodiny a jeho prioritou je vydělávání peněz. „V současné době již nejsou oblasti kompetencí tak jasně odděleny.“ (Karsten, 2006, s. 117)

Ženy, které jsou na sto procent zaměřeny na rodinu v posledních desetiletích klesá – většina žen chce totiž zaměstnání, ale také děti. Ve firmách jsou ženy hůře finančně ohodnoceny, bývají častěji nezaměstnané a také málokdy dosahují vedoucích funkcí. Zaměstnavatelé vnímají přerušení práce z důvodu mateřství (a to často i vícekrát než jednou) jako obtěžující a nákladnější pro firmu. Často pak propadají stresu z toho, že ani jedna činnost není zvládnuta pořádně. Ženy se pak snáze dostanou do náročného koloběhu práce, domácnost, děti. A tak se častěji stává, že opouštějí zaměstnání, aby se mohly plně věnovat rodině a domácnosti. Muži takovým „nástrahám“ nečelí. Často vydělávají více peněz a tak starost o domácnost a potomky přenechávají ženám. (Karsten, 2006)

Jako další a takzvaně zlomové období se považuje čtyřicátý rok života. Jelikož čtyřicátník již ví, jak moc rychle dokáže čas utéct a chápe tak i podmínky své existence. Někteří si uvědomují skutečnost, že nelze již stihnout všechny plány či sny a tak přichází na řadu škrtání a to i přesto, že právě lidé ve věku čtyřiceti let jsou tahouny průmyslu a ekonomiky celé společnosti. (Haškovcová, 2010)

Vývojové úkoly věku střední dospělosti jsou více náročné, než by se na první pohled mohlo zdát. Nejen, že vyvstávají úkoly spojené s partnerstvím, tedy například co si počít s proměnou pohlavních rolí, ale následují vývojové úkoly spojené s rodičovstvím, jako například odpoutání se od odrůstajících dětí, ale zároveň s nimi neztratit spojení. Přicházejí starosti s vlastními rodiči a péčí o ně a v neposlední řadě utváření vztahů se sociálním okolím. (Erikson, Andrews in Karsten, 2006)

„Děti pomalu dospívají a začínají se osamostatňovat. Už prostě nejsou „dětmi“, neuvěřitelně rychle vyrostly a touží po samostatné dospělosti tak, jako jsme po ní ještě „nedávno“ prahli i my.“ (Haškovcová, 2010, s. 13-14)

Je třeba brát také v potaz, že silně vzrůstá počet žen, které mateřství odkládají na pozdější dobu. Takzvaně „pozdní prvorodička“ byla dříve výjimkou, ale v dnešní době je to takřka normální stav. Je to dáno i tím, že ženy nemusejí tak tvrdě pracovat, neprožijí tolik porodů a také se dožívají mnohem vyššího věku. Velkým přínosem je i medicína, která „starší“ ženě dopřeje mateřství. (Biermann, Raben, 2006)

V posledních desetiletích stoupá počet žen, které žijí o samotě a i tato skutečnost souvisí s proměnou pohlavních rolí. (Karsten, 2006)

„Kolem padesátky doléhá stereotyp a únava. Odborníci mluví o „poledni života“. S reflexí toho, že už něco víme o běhu života, si začínáme malovat osobní perspektivu „věčné dovolené“. Trochu ji příkrášíme a pohotově přimícháme pár mýtů o stáří. V korelaci s pocitem únavy se nám důchodový věk zdá být nádherným nicneděláním.“ (Haškovcová, 2010, s. 15)

Za období starší dospělosti Marie Vágnerová považuje věk 45 až 60 let, který sem si také určila pro svou bakalářskou práci. „Stárnutí je spojeno s rizikem ztráty možností užít si dosažené sociální pozice, prostředků i citového zázemí. Věk 50 let je považován za jakýsi mezník, který s definitivní platností potvrzuje počátek stárnutí.“ (Vágnerová, 1999)

Role ženy ve společnosti se velmi proměňovala, ale nutno podotknout, že se stále mění. Můžeme zpozorovat, že ženy stále častěji otevírají velmi důležitá témata, jako například rovnoprávnost a mnohé další. Ženy a jejich síla je pro mě inspirací a právě proto je můj výzkum zaměřen právě na ně. Ne jen proto, že v pomáhajících profesích jich pracuje mnoho, ale také z toho důvodu, že ženy mají přirozeně více zájmů o lidi.

3 RIZIKA POMÁHAJÍCÍCH PROFESÍ

Každé povolání má své plusy a mínusy, ale pomáhající profese mají svá rizika vysoká – dotýkají se naší psychiky, našeho duchovního a mnohdy i fyzického zdraví. Proto si v následujících řádcích dovolíme zmínit pár nástrah, které nás mohou potkat ve výkonu práce. Často nám problémy a příběhy druhých mohou ublížit, pokud nebudeme umět správně pracovat sami se sebou. Právě osoby pracující v pomáhajících profesích by měly znát techniky, jak se co nejvíce „očistit“ a odpočinout od pracovního nasazení, jak oddělit práci a osobní život, jak relaxovat, jak odpočívat a mnohé další. Ač se to zdá na první pohled velmi jednoduché, opak je pravdou.

3.1 Syndrom pomocníka

Jak vysvětluje ve své knize Schmidbauer (2015, s. 15): „Slovo syndrom znamená „souběh“ různých znaků, které tvoří určitý obraz, obraz určitého (chorobného) procesu.“

Co vlastně znamená syndrom pomocníka? Syndrom pomocníka můžeme chápat jako neschopnost projevit vlastní pocity a potřeby. Zajímavostí je, že se mnohem častěji vyskytuje u lidí, kteří pracují se seniory a nemocnými lidmi, kde následně dochází i k syndromu vyhoření. Avšak syndrom vyhoření je pouze jedním z mnoha projevů, když mluvíme o syndromu pracovníka. Problém také nastává v bagatelizaci vlastní psychické poruchy – zatímco péče o druhé s jakýmkoli problémem je žádoucí a správná, tak u pracovníka v tomto odvětví se považuje za nežádoucí. (Schmidbauer, 2015)

Můžeme syndrom pomocníka také vysvětlit tím, že pomocník je tím silným člověkem a tím, který dává, kdežto svěřenec je tím slabým člověkem, odkázaným na pomocníka. Často se tato jasná asymetrie stává pro pomocníka drogou. A jelikož zmiňujeme drogy, možná nebude překvapením, že se v pomáhajících profesích často objevuje závislost na drogách či alkoholu a to mnohem více než u jiných profesí. Tady se znova dostáváme k tomu, jak moc náročná je tato práce po psychické stránce a neopomínejme přičíst syndrom pomocníka, tedy neuspokojování vlastních potřeb. (Schmidbauer, 2015)

3.2 Syndrom vyhoření

Doslovný překlad slova vyhoření pochází z anglického slova burnout. Přirovnat to můžeme k tomu, když motocyklista brzdí přední brzdou, zadní kolo se ale protáčí a tím se tak silně pneumatika zahřívá, až na konec může začít hořet. Aniž by se ale motocyklista posunul

o metr. Syndrom vyhoření pramení z přepjaté motivace a iluzivního očekávání. V dnešní době již existuje spousta empirických studií na téma syndrom vyhoření. Tímto problémem se zabýval H. J. Freudenberger, ale také J. Edelwich a C. Cherniss, kteří vytvořili teorie fází vyhoření. (Schmidbauer, 2015)

Dosud syndrom vyhoření není považován za nemoc, i když dochází ke konfliktu rolí, ale také nedostatku autonomie, vztahovým konfliktům, nedostatečné podpoře ze strany nadřízených. Je důležité zmínit, že výše uvedené problémy nemusí vždy vést k syndromu vyhoření. (Kallwass, 2007)

Jak píše Kallwass (2007, s. 9): „Syndrom vyhoření se objevuje, když se vnější zátěže dotýkají osobnostně daných mezí fyzických, duševních a duchovních schopností a možností jednotlivce.“

A jak vlastně poznat syndrom vyhoření? Bohužel se často stává, že příznaky mohou vypadat či poukazovat na jiné duševní poruchy. Ale i tak bychom měli zbystřit. Častými příznaky jsou přílišná angažovanost člověka, která se střídá s vyčerpaností. Dále jsou to výkyvy nálad, člověk toho méně a méně snese, neschopnost řádného odpočinku a také silná únava může skončit až naprostou ztrátou veškerých sil. (Kallwass, 2007)

Na místě je otázka, jakým způsobem syndromu vyhoření předejít. Bohužel neexistuje jednoznačná odpověď. Je důležité vědět, v jaké fázi se člověk nachází. Pokud bychom to shrnuli a velmi krátce a stručně popsali, tak je vždy důležité znát sám sebe, umět si rozvrhnout své síly, znát své hranice, umět se věnovat sám sobě a odpočívat, ale také umět vyhledat odbornou pomoc, pokud můj problém nabývá rozměrů a nejsem schopen si s ním sám poradit. (Kallwass, 2007)

3.3 Pracovník, klient a hranice mezi nimi

S vědomím hranic ohledně vlastní osoby, se člověk nerodí. Poněti o nějakých hranicích získáváme postupem času. Novorozené dítě vnímá sebe a maminku jako jeden celek, což vede i řekněme ke sdílení nálad – když je maminka šťastná, je děťátko šťastné, ale když je maminka smutná, je i děťátko smutné, i když pocit smutku v miminku nezačal. Miminko v průběhu prvního roku teprve zjišťuje, že ono a maminka jsou dvě různá těla. Dalším významným posunem je období puberty a dospívání, kdy dochází k vymezení suverénního psychického prostoru. (Kopřiva, 2016)

Proč jsou ale hranice pro pracovníka důležité? Častým problémem v pomáhajících profesích je fakt, že mnoho pracovníků si bere problémy svého klienta za svoje vlastní. Tím dochází k takzvanému splývání, tedy potřeby pracovníka, aby ho klient potřeboval. Dalším jevem je sebeobětování pracovníka ve prospěch klienta a zařizování pro něj i těch potřeb, které si klient zvládne obstarat sám. Podstatné je pro nás umět rozlišovat mezi empatií (vcítěním se) a soucitem. „Při soucitu se se svým protějškem ztotožníme. Můžeme ztratit hranice a být zaplaveni lítostí, pobouřením, úzkostí z toho, co se druhému děje.“ (Kallwass, 2016)

Jakým způsobem ale chránit své hranice? Odpověď zní – být asertivní. Výstižný český ekvivalent asertivity – sebeprosazení. Asertivita by měla být obranou proti manipulaci a alternativou vůči jednání jak pasivnímu, tak agresivnímu. Nebát se nesouhlasit, nestydět se o něco požádat, umět vyjádřit kompliment, to vše a více patří mezi asertivní dovednosti.

Tak jako každé povolání má svá rizika, i u pomáhajících profesí je nutno je zmínit. Správnou prací sám na sobě a za využitím správných technik je ale možné rizikům předejít nebo je zmírnit. Vždy ale toto rozhodnutí začíná u nás samých.

4 SUPERVIZE

Rádi bychom věnovali jednu celou kapitolu právě supervizi. Ve shonu dnešní doby, příliš rychlému tempu a velmi vysokých nárocích často zapomínáme, jak moc důležité je umět si poodstoupit od problému. Supervize je důležitou oblastí profesního růstu a čím dál častěji je využívána právě v pomáhajících profesích. Supervize se zaměřuje například na prohloubení prožívání, lepší porozumění dané situaci, uvolnění tvořivého myšlení, rozvoj nových perspektiv profesního chování a další. Supervizor je právě tím průvodcem, který má pomáhat supervidovanému – ať už jedinci, týmu, skupině či nějaké organizaci. Supervizor pomáhá supervidovanému vnímat a reflektovat vlastní práci, vztahy, ale také nacházet nová řešení problematických situací. (Český institut pro supervizi, 2006)

Havrdová definuje rozdílně role – supervizor a supervizant. Supervize není pojímána jednotně - někteří ji vnímají jako zajímavý zážitek, jiní zase jako nepříjemné zjištění. Účel supervize je vždy spojen s pracovním kontextem a kvalitou práce a cílem musí být právě zlepšení práce. (Havrdová, Hajný a kol., 2008)

Supervize je nejen ústřední formou podpory, kdy se můžeme soustředit na problémy v práci, ale supervize je také součástí našeho neustálého pracovního rozvoje, profesního učení, vývoje. Postupně se můžeme naučit i to, jak se sám stát supervizorem. Proto je pro nás supervize tak moc důležitá. Jak uvádí v knize Hawkins a Shohet (2016, s. 34): „Dobrý supervizor nám může také pomoci lépe využívat vlastní zdroje, lépe si poradit s objemem práce a zpochybní naše nevhodné vzorce zvládání potíží.“ Také není na místě supervizi podceňovat, jak ukázal průzkum Chernisse a Egnatios z roku 1978, dobrá supervize je v přímém vztahu s uspokojením z práce. (Cherniss, Egnatios, 1978, cit. dle Hawkins, Shohet, 2016)

Z výše popsaného bychom mohli mít představu co supervize je, ale popišme i to, co supervizi není, což v knize uvedla Zuzana Havrdová (Havrdová, Hajný a kol., 2008, s. 44):

- *neúcta vůči kterémukoli supervizantovi bez ohledu na věk, pohlaví, sociální a třídní příslušnost,*
- *zneužívání supervizní role, která sebou nese moc a informace o klientovi a jeho organizaci,*
- *jakékoli formy nátlaku či útlaku, manipulace či přesvědčování, které tlačí supervizanta ve směru úsudku či narcistických potřeb supervizora,*
- *uplatňování přezíravé převahy supervizora,*

- *podlehnutí napětí, v němž se nachází supervizor spolu se supervizanty,*
- *nezodpovědné jednání ze strany supervizora, které se projevuje nedodržováním času a dojednaných termínů, porušováním mlčenlivosti, nerespektováním potřeb a možností supervizantů a organizace, pro niž pracují, rozněcování konfliktů či neodůvodněné otevírání osobních témat za hranicí supervizního kontraktu,*
- *křížení zájmů, kdy supervizor vstupuje do dalších rolí vůči supervizantovi,*
- *neodůvodněné protahování kontraktu či nepodložené zvyšování ekonomických požadavků, zejména má-li povahu zneužití navázaného vztahu či vytváření závislosti na supervizorovi,*
- *předstírání znalostí, schopností a zkušeností, neprůhlednost ohledně vzdělání, výcviku a odborného zázemí supervizora či institučních a osobních vztahů, které jsou pro klienta významné.*

Z praxe je známo, že se tolik potřebná supervize pracovníkům neposkytuje. A důvodů může být mnoho – například zaneprázdněný nadřízený, nebo absence osoby, která by měla odpovídající schopnosti a znalosti k poskytnutí dobré supervize. Narážíme zde také na to, že pracovník v pomáhajících profesích má být ten, co dává, ale sám podporu nepotřebuje. Pokud se však chceme vymanit z této „pasivní“ role, tak je to možné – vlastní aktivitou.

4.1 Co můžu udělat sám

Pokud v práci nabídka supervize chybí, je možnost začít s ní sám. Jako počátek všeho se zkoumá a mapuje systém podpory. Úkolem je vzít si velký list papíru a na něj zaznamenat podporu, která se nám dostává v práci. „Doprostřed papíru nakreslete symbol nebo obrázek vaší osoby. Potom okolo tohoto obrázku či symbolu kreslete obrázky, symboly, diagramy nebo slova představující věci a lidi podporující vás při učení a tvořivosti ve vaší práci.“ (Hawkins, Shohet, 2016)

V takové naší mapě můžeme toho spoustu vyčíst. Zda se nám podpory dostává odspodu a je tak pro nás jako jakási základna. Nebo zda jsou spojení silná či slabá. Poté se do mapy úplně jinou barvou zakresluje to, co Vám v plném užívání podpory brzdí a brání. A může to být opravdu cokoli. Nejlepší je, když si naši mapu můžeme vyměnit se spolupracovníkem nebo celým pracovním teamem. Pokud to ale možné není, můžeme se o náš obrázek podělit s partnerem, supervizorem, přítelem atd. Jakmile se o náčrtek podělíme, můžeme začít se zodpovídáním následujících otázek dle Hawkinse a Shoheta:

1. Jde o typ podpory, o jaký stojíš?
2. Stačí to? Jaký typ podpory chybí? Jak postupovat, abys takovou podporu získal(a)?
3. Která podpora je pro Tebe nejdůležitější?
4. Jaké překážky by se daly alespoň částečně odstranit?

Je dobré si následně vypracovat plán konkrétních činností na zlepšení systému podpory. Tedy přesně:

CO uděláte \implies **JAK** to uděláte \implies **KDY** a **KDE** to uděláte \implies s **KÝM** to uděláte

Pokud nemáme s kým naši mapu sdílet, tak je možné cvičení provést sám se sebou, ale je třeba podotknout, že je to mnohem těžší. (Hawkins, Shohet, 2016)

4.2 Možné překážky

Tak jako ve všem i v supervizi mohou nastat jisté překážky. Důležité je překážky rozpoznat a překonat je. Jednou z nich může být předchozí zkušenost se supervizí, ať už byla špatná či dobrá. Můžeme podlehnout dojmu, že nikdo již nebude tak dobrý jako předchozí supervizor. Nebo je-li zkušenost špatná, může vést k vyšší ostražitosti a pozornosti supervidovaného. Stát se může i to, že i když nedochází k žádnému hodnocení, tak supervidovaný může mít sklon k vnitřnímu posuzování. Mohou se otevřít a obnovit bolestné pocity. Což může vést k nepříjemným pocitům ze sebe obnažení. I přesto, že většinou sami sobě jsme největšími soudci. (Hawkins, Shohet, 2016)

Potíže s autoritou může být v supervizi další překážkou. Může se stát, že supervidovaný má pocit „něco dokazovat“. Dokázat, že svou práci dělá dobře. Někteří tak mohou supervizorovi připisovat příliš mocnou roli, ale někteří zase z důvodu sebeobranu mohou jeho práci považovat za méněcennou. (Hawkins, Shohet, 2016)

Velké dilema je konflikt rolí supervizora. Jak ve své knize uvádí Fineman (Fineman, 1985, s. 52): „Jsem teď pod supervizí vedoucího týmu – je ale v konfliktní situaci, když má být můj vedoucí a můj supervizor.“

Konflikt může nastat i u supervizora, který se snaží chránit své pracovníky před svým stresem, který ale stejně vyjde najevo. Poté se stává, že sami mají málo tolik potřebné podpory, přestože ji potřebují. (Hawkins, Shohet, 2016)

Jako poslední překážky zmíníme jisté praktické překážky, kdy si například lidé nemohou finančně dovolit supervizi třeba kvůli vzdálenosti – bydlení na velmi odlehlém místě.

V těchto případech je na člověku, aby tyto překážky překonal a byl ještě aktivnější ve svém konání. Problémem může být přijímání podpory a ruku v ruce s tím i překážky v organizaci. Starost a péče o klienty může působit pro nás bezpečně, jelikož se nemusíme sami svěřovat se svými obtížemi a problémy, které v práci máme. (Hawkins, Shohet, 2016)

4.3 Autosupervize

I přesto, že se nám dostává dobré supervize, je vhodné a žádoucí mít sám v sobě supervizora. To nám pomůže reflektovat svou práci. Jako supervidovaný mohu prohloubit proces reflektování tím, že si začnu dělat zápis práce na případech. Nezapisujeme pouze skutečnosti potřebné k výkonu práce, ale i další vjemy, jako je dýchání, naše pocity, myšlenky a další, za dobu, se kterou jsme s klientem. Samozřejmě i zápisy o procesech reflektování lze dále prohloubit pořízením zvukových a obrazových záznamů práce s klienty, avšak tyto první pokusy, kdy se snažíme učit se z poslechu sebe samého, jsou velmi náročné, ale poučné. (Hawkins, Shohet, 2016)

4.4 Vlastní aktivita a uzavření smlouvy

Velmi důležitým je neskončit s aktivitou ve chvíli, kdy máme dobře nastavenou supervizi, správně nastavený systém podpory a dobrého supervizora. To vše může vést k tomu, že sklouzneme zpátky do závislosti a přijmeme styl a úroveň supervize, která je dána supervizorem. Pokud nechceme, aby k této situaci došlo, je dobré si se supervizorem uzavřít smlouvu a tím plně převzít odpovědnost a aktivitu do vlastních rukou. My sami můžeme určit a dojednat, jak bude supervize fungovat, na co se zaměří a jakým způsobem bude tento proces monitorován a kontrolován. (Hawkins, Shohet, 2016)

Na začátku setkání by se tak měl supervidovaný (ať už jedinec či skupina) pokusit definovat své přání, vizi, zakázku. Měl by být schopen přesněji specifikovat, co od supervize očekává, v čem potřebuje pomoci, jaké téma a otázky na supervizi přináší. I tato vyjasnění mohou být již samotným procesem supervizního procesu. Jasným úkolem supervizora je tedy držet se takto domluvené zakázky, smlouvy. Ale i v průběhu supervize může supervizor nabídnout jakousi změnu smlouvy, když například zjistí, že původní „zakázka“ byla stanovena příliš úzce, nebo se za ní skrývá něco jiného. Vždy by ale měla supervize odpovídat vzájemné dohodě, což dále přispívá k oboustranné důvěře a bezpečí. (Český institut pro supervizi, 2006)

5 VNITŘNÍ SVĚT

Lidský vztah jako součást v pomáhajících profesích je nesmírně důležitý a je podstatnou složkou povolání. Pravdou také je, že „lidskosti“ nás nikdo ve školách a kurzech nenaučí. Práce v pomáhající profesi je náročná i vzhledem k tomu, že klient od nás neočekává „pouhou“ slušnost, ale potřebuje cítit, že není na obtíž, že ho neodsuzujeme a je pro něj důležité se cítit s námi dobře. A nejen to, klient si všimá i našich drobných, neverbálních projevů. Všechny pocity a dojmy se odehrávají v našem vnitřním světě – jak u klienta, tak u pracovníka. (Kopřiva, 2016)

Svět okolo nás, tedy ten vnější svět, je jen jeden. Vnitřní svět, který má každý uvnitř sebe, má mnoho podob, je jedinečný a plný přístup má k němu pouze dotyčná osoba. V praxi se ale na tyto skutečnosti rychle zapomíná a tak dochází k tomu, že žádáme ostatní, aby viděli svět tak jako my. Jestliže ukážeme třem lidem fotografii, která zachycuje například přírodu, tak každý ze třech oslovených namaluje a zvýrazní odlišné prvky z fotografie. Každý z nich svůj obrázek pojmenuje úplně jinak. A právě to jsou ty vnitřní světy, o kterých hovoříme. (Kopřiva, 2016)

I když můžeme znát z praxe mnoho příkladů toho, jak klienti reagovali na určitou životní situaci, nelze to brát jako standard. I zde hovoříme právě o tom vnitřním světě, kde každý člověk danou životní situaci vnímá odlišně. Chceme-li porozumět klientovi, je pro nás důležité brát v potaz jeho vnitřní svět, pochopit ho zevnitř. Neznamená to ale, že se s klientem musíme ztotožnit. (Kopřiva, 2016)

5.1 Můj zážitek, tvá vina

Často si myslíme, že zážitky, které v nás druzí lidé vyvolávají, zapříčinili právě oni, a my za to nemůžeme. Jako příklad si uvedeme příběh sociální pracovníce, který je uveden v knize Karla Kopřivy (Kopřiva, 2016, s. 31): „Ti narkomani mě tak vytácejí, jak se znovu a znovu vracují, že do toho zase spadli, a já si uvědomím, že všechna ta naše práce byla zase nadarmo, už pokolikáté, tak mám vztek, že bych je přetrhla, je to jen a jen jejich vina, snažím se to nedat najevo, ale dá to hroznou práci.“

Tímto se dostáváme do konfliktu, protože otevřeně se zlobit na klienty je špatné a tak musíme naši zlost potlačovat. Můžeme často číst či slyšet, že právě „oni“ – klienti – nám způsobují například již zmíněnou zlost. V tomto bodě je tedy podstatné uvědomit si tento problém a pohlížet na něj z úplně jiné perspektivy. Když nám v cestě stojí například kus ná-

bytku, tak ho zkrátka obejdeme a pokračujeme v cestě dál. Přijmeme zkrátka to, že tam ten daný kus stojí a je. Respektujeme jeho existenci. To stejné platí, podíváme-li se zpět na výše uvedený příklad sociální pracovnice. Narkomani, kteří do své závislosti zas a znova spadnou, se na světě zkrátka vyskytují. Také k nim patří to, že chodí za sociální pracovníci – ať už pro pomoc, nebo proto, aby jí ukázali, že do toho zase „spadli“. To, že tato situace/zážitek sociální pracovníci rozčiluje, je její osobní reakcí. Lepší by ale bylo přijít na to, proč ji tato skutečnost rozčiluje. Zlost, kterou máme vůči lidem, kteří nesplňují naše potřeby, je tedy především náš problém a naše věc – každý si odpovídá sám za svůj vlastní, vnitřní svět. (Kopřiva, 2016)

5.2 Nepředpokládám

Abychom vnitřní svět druhého člověka správně chápali, tak klienta necháme svůj vnitřní svět popsat svými slovy. Jeho slova nám často dorozumívání velmi usnadní, ale mohou přispět k velkému nedorozumění. A to právě tehdy, kdy předpokládáme, že pro druhého klienta má určité slovo naprosto stejný význam, jako pro nás. Pokud se chceme přesvědčit o tom, že oba chápeme daný popis stejně, je důležité se ptát a zjišťovat, co v klientově vnitřním světě slovo znamená. Důležitým se pro nás stává takzvaně orientace na porozumění – vycházím z klientova vnitřního světa a beru ho vážně, nikoli z mého vidění klientovy situace. A pokud si nejsem jist a sdělení jaksi neladí s mým dojmem, ptám se. Naším skvělým pomocníkem je zvědavost. Jakmile s klientem navážeme kontakt a začneme chápat jeho myšlenky, tak mu můžeme pomoci s objasňováním jeho pocitů. (Kopřiva, 2016)

6 DUŠEVNÍ HYGIENA

Slovo hygiena častěji spojujeme s hygienou tělesnou, která má blízký vztah se zdravím a prevencí nemocí. „Duševní hygienou rozumíme systém vědecky propracovaných pravidel a rad sloužících k udržení, prohloubení nebo znovuzískání duševního zdraví, duševní rovnováhy.“ (Míček, 1985, s. 9 in Křivohlavý, 2001, s. 143)

V psychologickém slovníku Hartla a Hartlové (2000, s. 199) je popsána duševní hygiena jako: „obor, který se zabývá rozvojem a podporou duševního zdraví, prevencí duševních poruch a nemocí.“

Duševní hygiena nám tedy slouží k udržení duševního zdraví, upevnění a posílení odolnosti vůči vlivům, které nás mohou negativně ovlivňovat. Tato hygiena je také prevencí duševních poruch. Duševní hygiena je vědní disciplínou a má blízko nejen k lékařským oborům, ale také k sociologii a psychologii. Pomocí duševní hygieny bojujeme proti vzniku duševních chorob a je pro nás velmi důležitou v oblasti optimálního fungování duševní činnosti. (Křivohlavý, 2001)

L. Míček (Míček, 1984 in Křivohlavý, 2001) uvádí, že se duševní hygiena zabývá zdravým jedincem, kde se jedná o upevnění duševního zdraví. Ale také jedincem na hranici mezi zdravím a nemocí, u nichž se projevují nějaké vážnější příznaky narušení duševní rovnováhy.

Machač s Macháčovou (1991) uvádějí charakteristické rysy pro zachování duševního zdraví, kterými jsou:

- *sebeovládání*
- *vytyčování reálných cílů*
- *sebekontrola, spontánnost, bezprostřednost*
- *schopnost účelně hospodařit s vlastními silami a šetřit síly druhých*
- *těšit se ze života*
- *smysl pro humor*

Duševní hygiena se věnuje také adaptaci. Adaptaci nejen na svět kolem nás, který je neměnný, ale i na adaptaci toho, co si můžeme sami přizpůsobit dle vlastních potřeb. Mluvíme zde o zvládání problémů takzvaně na úrovni, což je úzce spjaté se sebeovládáním. Obor duševní hygieny se zaměřuje i na adaptaci, tedy úpravu prostředí, v němž člověk žije. Na adaptaci navazuje sebevýchova, kde právě výchova je mocným zdrojem sil. Aby došlo

k léčbě nebo práci na sebe samém, musíme se dobře znát. Začít pozorovat sám sebe, poznávat se. Míček ve své knize (Míček, 1976 in Křivohlavý, 2001, s. 146) uvádí následující metody sloužící k sebepoznání:

- *Pravidelná registrace vlastního jednání (vidění, uvědomování si a poznávání toho, co vlastně děláme).*
- *Pravidelná sebereflexe (úvahy o tom, pod jakými vlivy asi momentálně jednáme).*
- *Písemné zachycení (registrace) a rozbor (analýza) výsledků sebereflexe.*
- *Vedení deníků zaznamenávajících řešení osobní problémy (těžkosti, krize, konflikty), respektované hodnoty, výsledky rozhodování v problémových situacích apod.*
- *Využívání metod volných asociací k hledání náznaků tzv. skrytých momentů jednání.*
- *Introspekce – pozorování sama sebe (zvláště pak pochodů vlastního jednání) v právě přítomné chvíli.*
- *Sebepozorování zaměřené na vlastní citové prožívání (a hledání příčin, které dané emoce vyvolávají).*
- *Pozorování průběhu vlastního uvažování, tj. myšlenkových pochodů (momentální kognitivní činnosti).*
- *Sebepoznávání prostřednictvím sdělení (postřehů, poznámek, úsudků, apod.) druhých lidí.*

6.1 Autoregulace

Autoregulaci myslíme v duševní hygieně řízení naší činnosti vlastní vůlí. Nejprve zmíníme autoregulaci konativní činnosti. Konativní znamená snažit se, usilovat, vynasnažit se a podobně. Stěžejním úkolem je řízení vlastních myšlenek a s tím i řízení emocionálních projevů, což samozřejmě patří a je úkolem sebevýchovy. Konativní činnosti jsou v podstatě naše snahy a touhy. Mluvíme zde také o vhodném řízení našich cílů a o celkovém směřování našeho života. Jsou tedy naše snahy, tužby a naše záměry. Kdežto u autoregulace emocí mluvíme o našich kladných i záporných citech, o našich náladách. Znamená to, že naše emoce a pocity souvisí s našimi cíli a jejich dosažením. Daří-li se nám, dostávají se do popředí kladné pocity a emoce. Naopak pokud se nám nedaří, přichází spousta negativních a frustrujících emocí. (Křivohlavý, 2001)

Plánování, rozhodování, kontroly, hodnocení, tyto všechny vnitřní procesy v sobě zahrnuje autoregulace chování. Je to schopnost jedince vyrovnávat se s negativními vlivy či neúspěchy a přetvářet schopnosti do dovedností tak, aby vedly k úspěšnému zvládnutí situací, které nás v životě potkávají. Důležité je k autoregulaci přistupovat jako k systému – v tomto systému se vzájemně složky navzájem ovlivňují. (Hrbáčková, Hladík, *Studia paedagogica*, 2018)

U duševní hygieny tedy nejde pouze o zjišťování za jakých okolností a kdy se setkáváme s negativními emocemi, ale je důležité přijít na to a vědět, jak těmto negativním emocím předcházet. S předcházením těmto negativním pocitům nám může pomoci správná relaxace, výcvik trpělivého čekání, zvládnutí zlosti, cvičení emočního přeladování (Míček, 1976) a mnohé další. (Křivohlavý, 2001)

6.2 Relaxace

Pro všechny z nás by relaxace měla mít své důležité místo v našich životech. Co si máme ale pod pojmem relaxace představit? Norbert Sillamy (2001, s. 180) definuje relaxaci jako: „oddech, záměrné uvolnění svalového napětí doprovázené pocitem odpočinku.“

Jinak řečeno, když se naše celé tělo a svalstvo uvolní, dochází dále k uvolnění i psychickému. Přestože naučit se správně relaxovat není jednoduché, tak hlubokou relaxací je možné zvládat úzkosti, stres, dojít k vnitřnímu klidu a vyrovnanosti. Zapotřebí je ale pravidelný nácvik. (Praško, 2003)

Hartl a Hartlová v *Psychologickém slovníku* (2001, s. 504) definují relaxaci v mnoha rovinnách:

- uvolnění svalového a duševního napětí, nutné zvláště tam, kde k napětí dochází v důsledku psychického onemocnění
- přirozený opak stresu
- při relaxaci se snižuje tepová i dechová frekvence, látková výměna, svalové napětí
- odstraňuje únavu a úzkost, je ideální v kombinaci s tělesným cvičením
- je prevencí mnoha nemocí psychických i tělesných, využívá se při nespavosti, astmatu, kožních onemocněních a bolestivých stavech.

Jak uvádí Křivohlavý (2001), jsou známy dva druhy soudobé relaxace:

1. Schultzův autogenní relaxační trénink
2. Jakobsonova progresivní (postupná) relaxace

U obou zmíněných jde především o uvolňování jednotlivých svalů, kdy – jak bylo zmíněno výše – dochází poté k postupnému uvolňování psychiky. Ani jeden ze zmíněných druhů relaxace není jednorázovou záležitostí, ale je důležitý trénink. (Křivohlavý, 2001)

6.3 Meditace

Meditace je další z řady relaxačních cvičení, která původně byla cvičením náboženským. V dnešní době se využívá při meditaci opakování slov – ty se vyslovují opakovaně po dobu dvaceti minut a na každý dech se slovo řekne. Tím, že se musíme soustředit na pomalé opakování slova, nemáme takovou možnost soustředit se a přemýšlet nad tím, co nás trápí. (Křivohlavý, 2001)

V dnešní době je meditace čím dál tím více rozšířena a využívána. Mnoho lidí ji používá jako doplnění svého zdravého životního stylu a prostředek k nastolení rovnováhy.

7 SHRNU TÍ TEORETICKÉ ČÁSTI

V teoretické části bakalářské práce jsme popsali pomáhající profese a to i jejich původ v historii. Popsali jsme i významný vztah sociální pedagogiky a pomáhajících profesí. Důležitou část tvoří v našem výzkumu ženy a jejich role, které se od svého počátku do dnešní doby výrazně mění a to včetně pozice žen ve společnosti.

Jak již bylo popsáno, pomáhající profese jsou velmi psychicky a mnohdy i fyzicky náročné a proto jsme se rozhodli v teoretické části zmínit rizika tohoto povolání a popsat tak syndrom vyhoření a syndrom pomocníka. S tím souvisí i téma ohledně hranic mezi klientem a pracovníkem, které jsou pro výkon pomáhající profese důležité, avšak ne často zmiňované. V návaznosti na rizika práce je třeba zmínit i popis supervize, který je pro pomáhající profese nedílnou součástí ve výkonu kvalitní práce. Nabídli jsme v kapitole o supervizi co dělat, když se nám supervize nedostává a jak začít s vlastní supervizí.

Každý z nás má svůj vlastní vnitřní svět, který jsme popsali v kapitole číslo pět. Měla by nám pomoci pochopit nevkládání domněnek do práce. A poslední kapitolu jsme celou věnovali duševní hygieně. Pojmu, který v dnešní době je již hodně známým a vyhledávaným.

Teoretická část objasnila a vysvětlila důležité pojmy a názory odborníků před praktickou částí, ve které se již budeme věnovat samotnému výzkumu.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

8 ÚVOD DO VÝZKUMU

Téma profesní a osobní život žen v pomáhajících profesích jsme si vybrali z mnoha důvodů. Tím hlavním pro nás ale je, že máme pocit, že se často hovoří o lidech, kteří nějakou tu pomoc potřebují a tím se daný problém (ať už je to postižení či nějaký druh závislosti a mnohé další) dostává do povědomí. Avšak u pomáhajících profesí tomu tak není. Z výše uvedené teorie již víme, jaká jsou rizika tohoto povolání. Ale také zjišťujeme, že pomáhající pracovník má být tím, řekněme, bezproblémovým, silným a není přeci vhodné, aby měl nějaké slabiny a už vůbec ne problémy. Často se pak pracovníci uzavírají do sebe a své pomocí se dostávají z nějakých problémů, obav nebo stresu.

Již zmiňovaná úskalí a problémy nás přivedly na myšlenku zaměřit se právě na pomáhající profese a ženy, které velmi často dané povolání vykonávají. Snažili jsme se tak zjistit co nejvíce informací ohledně jejich práce, ale také ohledně jejich osobního života. Náš osobní a profesní život jde ruku v ruce životem a tak je více než jisté, že se tyto světy vzájemně prolínají a ovlivňují.

Velkým problémem, který nás v budoucnosti nemine, je stárnoucí populace. Dle Českého statistického úřadu vzroste do roku 2050 počet seniorů o celých 51 %. Tento nárůst bude nejsilnější v roce 2040. Ovšem nejpočetnější skupina ve věku 15 – 64 let bude mít klesající tendence a k mírným meziročním růstům dojde v letech 2024 – 2027. Nesmíme opomenout také to, že největší úbytek produktivní populace nastane v letech 2038 do roku 2050 – přijdeme tak o 598,3 tisíc obyvatel. (Český statistický úřad, 2019)

Tato neopomenutelná fakta nás také vedla k myšlence, že je třeba se ptát na ženy v pomáhajících profesích a snažit se prezentovat jejich náplň. Populace stárne a jak jsme uvedli výše, bude lidí v seniorském věku přibývat a naopak, lidé v produktivním věku budou ubývat. Vzhledem k uspěchané době a vysokých pracovních nárocích je pravděpodobné, že lidé budou vyhledávat instituce, které nabízí pomoc jejich blízkým. Tím nám samozřejmě může narůst počet klientů, kteří budou potřebovat pomáhající profese k péči o vlastní osobu. Je tedy třeba se na takové věci připravit, snažit se podporovat finančně, ale i jinými prostředky pomáhající profese a motivovat studenty ke studiu oborů, které se zabývají právě pomocí ostatním lidem.

Ve výzkumu nás tedy bude zajímat, jak moc práce zasahuje do osobního života žen, zda si berou problémy svých klientů domů, jestli jim vyhovuje více aktivní či pasivní trávení volného času, zda mají zájem o duševní hygienu a jaká je jejich motivace ke zdravému život-

nímu stylu. Dále se zaměříme na to, zda ženy chtějí zůstat v zaměstnání, zda by si povolání vybraly znova a kdo jim nejvíce pomáhá s péčí o domácnost a s útechou v nepříznivé situaci.

8.1 Výzkumný soubor

Naším výzkumným souborem byly ženy ve věku 45 – 60 let. Věk 45 – 60 let definuje Vágnerová (Vágnerová, 1999) jako období starší dospělosti. Tento věk byl námi vybrán proto, že ženy v tomto věku prošly mnoha vývojovými stádii a změnami. Prošly si náročnými obdobími a zkouškami. Mají tak na svém kontě více zkušeností a mohou se tak ohlédnout i zpět, a více objektivně posoudit vlastní pocity, názory a životní cesty, kterými se vydaly.

Párkrát jsme již v práci zmiňovali, proč náš výběr padl na ženy. Pokud bychom zabrousili do vývoje ženské role, která byla popsána výše, tak se můžeme dočíst, že právě ženy měly v sobě více empatie a více touhy po kontaktu s lidmi. Zaměříme-li se ale na číselná fakta dozvíme se, že v sociálním a zdravotním odvětví mají ženy největší zastoupení. (Český statistický úřad, 2019)

Naše dotazníkové šetření bylo provedeno ve Zlíně, Olomouci, Ostravě a v Brně a zúčastnilo se ho 109 respondentů. Určení měst probíhalo losováním, kdy se všechna města na území Moravy a Slezska vypsaly a poté probíhalo losování. Množství měst má také své odůvodnění. Bylo pro nás překvapením, že i přes naši aktivní komunikaci s organizacemi (kteřá byla vždy pozitivní a příjemná), nebyla návratnost dotazníků vysoká. Naopak, museli jsme losovat další města, abychom měli dostatek respondentů. Nízkou návratnost odpovědí si můžeme vysvětlit mnoha důvody. Jedním z nich je věk respondentů, což může znamenat, že nemají chuť odpovídat na otázky osobního charakteru, důvodem může být i nedostatek času po práci. Další důvod může být i nechuť zamyslet se nad svou prací a osobním životem, jelikož by tomu předcházelo hlubší přemýšlení a je pochopitelné, že ne každému to může být příjemné.

8.2 Metoda sběru dat

Data byla sbírána pomocí anonymního dotazníkového šetření ve městech Zlín, Olomouc, Ostrava a Brno. Dotazník byl určen pouze pro ženy ve věku 45 - 60 let, které vykonávají takzvaně pomáhající profesi. Před distribucí dotazníku předcházela příprava. Příprava za-

hrnovala předložení dotazníku pár ženám v dané věkové kategorii a v daném povolání, kde jsme diskutovaly nad volbou otázek, odpovědí, nad sestavením dotazníku a nad jeho skladbou. Po diskuzi a vznesením námitek následovala úprava dotazníku, který byl rozeslán mezi vedoucí různých organizací v daných městech. Záměrně jsme se nespecifikovali pouze na vybraná zařízení (například dům pro seniory), ale zahrnuli jsme tam všechna zařízení, která mají různé cílové skupiny. Důvodem bylo to, abychom získali více informací a nezaměřili se pouze na ženy v pomáhajících profesích s jednou cílovou skupinou.

8.3 Dotazník

Zvolili jsme metodu kvantitativního výzkumu, tedy dotazníkové šetření. Dotazník jsme sestavili tak, abychom získali co nejvíce potřebných informací za pomoci otevřených otázek a uzavřených škálových otázek. Položky dotazníku byly zaměřeny na profesní a osobní život žen v pomáhajících profesích - umění rozdělit profesní a osobní život, jak tráví ženy volný čas, jak relaxují, zda by své povolání změnily, jak jim práce zasahuje do osobního života a mnohé další. Dotazník obsahuje 28 položek. Otázky ohledně kvality života byly inspirovány dle prostudování informací z knihy Jara Křivohlavého. (Křivohlavý, 2004)

Otázkami týkající se duševní hygieny jsme se inspirovali a sestavovali je dle prostudování literatury, kde duševní hygienu definuje Míček. (Míček, 1985, in Křivohlavý, 2001)

Volný čas jsme definovali v dotazníku podle Pedagogického slovníku. (Průcha, Walterová, Mareš, 2013)

Dotazníkové šetření probíhalo od prosince roku 2018 do března roku 2019.

8.4 Cíl výzkumu

Naším hlavním cílem je:

Zjistit, jak moc práce zasahuje do osobního života žen.

Stanovili jsme si také dílčí cíle:

1. dílčí cíl: Zjistit, zda ženy dovedou oddělit zaměstnání v pomáhající profesi od osobního života.
2. dílčí cíl: Zjistit, zda ženám vyhovuje aktivní nebo pasivní trávení volného času.
3. dílčí cíl: Zjistit, zda se ženy zajímají o duševní hygienu.

4. dílčí cíl: Zjistit motivaci žen k dodržování zdravého životního stylu.
5. dílčí cíl: Zjistit, zda ženy chtějí zůstat u své profese i v budoucnu.
6. dílčí cíl: Zjistit, kdo ženám pomáhá s péčí o domácnost.
7. dílčí cíl: Zjistit, kdo ženy v pomáhajících profesích utěšuje v případě nepříznivé události.

8.5 Výzkumné otázky

Hlavní výzkumná otázka: Jak moc práce zasahuje do osobního života žen v pomáhajících profesích?

1. dílčí VO: Dovedou ženy oddělit zaměstnání v pomáhající profesi od osobního života?
2. dílčí VO: Vyhovuje ženám aktivní či pasivní trávení volného času?
3. dílčí VO: Zajímají se ženy o duševní hygienu?
4. dílčí VO: Jaká je motivace žen k dodržování zdravého životního stylu?
5. dílčí VO: Chtějí ženy i v budoucnosti zůstat u svého povolání?
6. dílčí VO: Kdo ženám nejvíce pomáhá s péčí o domácnost?
7. dílčí VO: Kdo ženy utěšuje v případě nepříznivé události?

9 VÝSLEDKY VÝZKUMU

Na následujících stránkách bychom rádi interpretovali sesbíraná data z našeho dotazníkového šetření a předložili tak výsledky našeho výzkumu. Sběr dat započal v prosinci roku 2018 a zúčastnilo se ho 109 respondentů. Věkový rozptyl byl určen na 45 - 60 let a průměrný věk respondentů v našem dotazníku byl 51 let. Nejvíce zastoupenou věkovou kategorií tvořily ženy ve věku 45 let, naopak nejmenší počet tvořily ženy ve věku 49, 52 a 58 let.

Pracovní zaměření žen, které bylo nejvíce zastoupeno, byla práce se seniory – těch bylo 55. Naopak nejmenší zastoupení měly ženy pracující s dětmi, s lidmi bez domova, s těžce nemocnými, fyzioterapeutky, odlehčovací služby.

9.1 Výsledky dotazníkového šetření

Dětství, rodina, relaxace

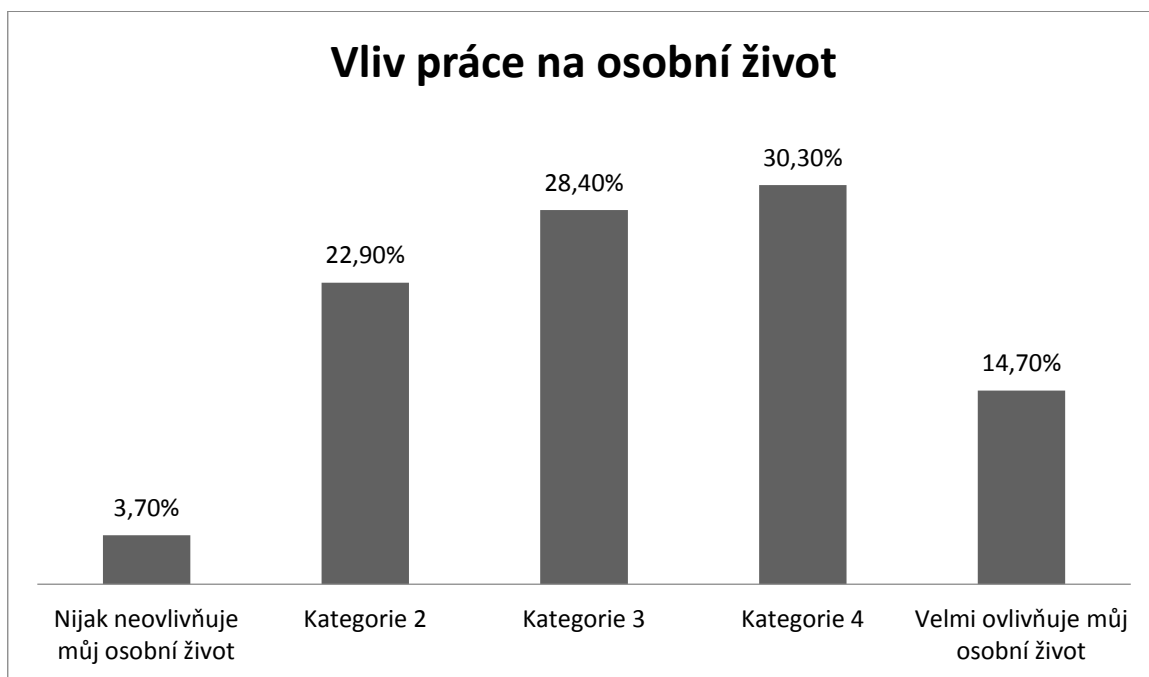
Po otázkách na věk respondenta a práci/specializaci, kterou vykonává, následovala otázka s číslem 3, kde jsme se respondentů ptali na to, zda byly v jejich dětství nějaké náznaky toho, že budou vykonávat takzvaně pomáhající profesi. Nejvíce zaznamenaná odpověď byla ano – 43,1 %. Druhá nejčastější odpověď byla spíše ano, kterou zvolilo 29,4 % žen. Z těchto odpovědí si můžeme všimnout, že většina žen již v dětství mohla zaznamenat vyšší míru empatie a chuti pomáhat ostatním lidem. Zajímavá ovšem je otázka číslo 4, zda je rodina ovlivnila ve výběru povolání, na kterou 31,2 % respondentů odpovědělo ne a 26,6 % spíše ne. Usuzujeme tak, že i když ženy na sobě spatřily již v dětství náznaky toho, že by se mohly ubírat směrem pomoci lidem, tak je rodina neovlivnila ve výběru jejich povolání a můžeme tak vyloučit nějaký nátlak či výrazné směřování respondenta do pomáhajících profesí a určování tak životního a pracovního směru.

V otázce s číslem 5 se okrajově dostáváme k jednomu z našich dílčích cílů. V dotazníku jsme položili otázku, jakým způsobem ženy relaxují po práci. Až 52,3 % žen relaxuje na vycházce a 45 % relaxuje pomocí četby. Často se také vyskytovaly odpovědi, že relaxují s vnoučaty, v kině, se psem, ale také si odpočinou díky domácím pracím, malováním či komunikací s rodinou a přáteli. Pouhá 2,8 % žen odpovědělo, že nerelaxují vůbec. Výsledky této otázky jsou pro nás potěšující. Relaxace a správný odpočinek je pro člověka velmi důležitý a potřebný. Díky správné relaxaci je možno předejít syndromu vyhoření a dalším

nepříjemným psychickým obtížím. Odpočinek a samotné „vypnutí“ od pracovního nasazení je jedním z klíčů osobní spokojenosti.

Zásah práce do života, trávení volného času

V otázkách s číslem 6 a 7 se zajímáme o zásah práce do života žen a jakým způsobem jim práce do života zasahuje. Tato otázka se týká našeho hlavního výzkumného cíle, kde jsme se chtěli dozvědět právě zásah práce do jejich osobního života. Níže uvádíme odpověď na otázku: Do jaké míry ovlivňuje práce Váš osobní život?



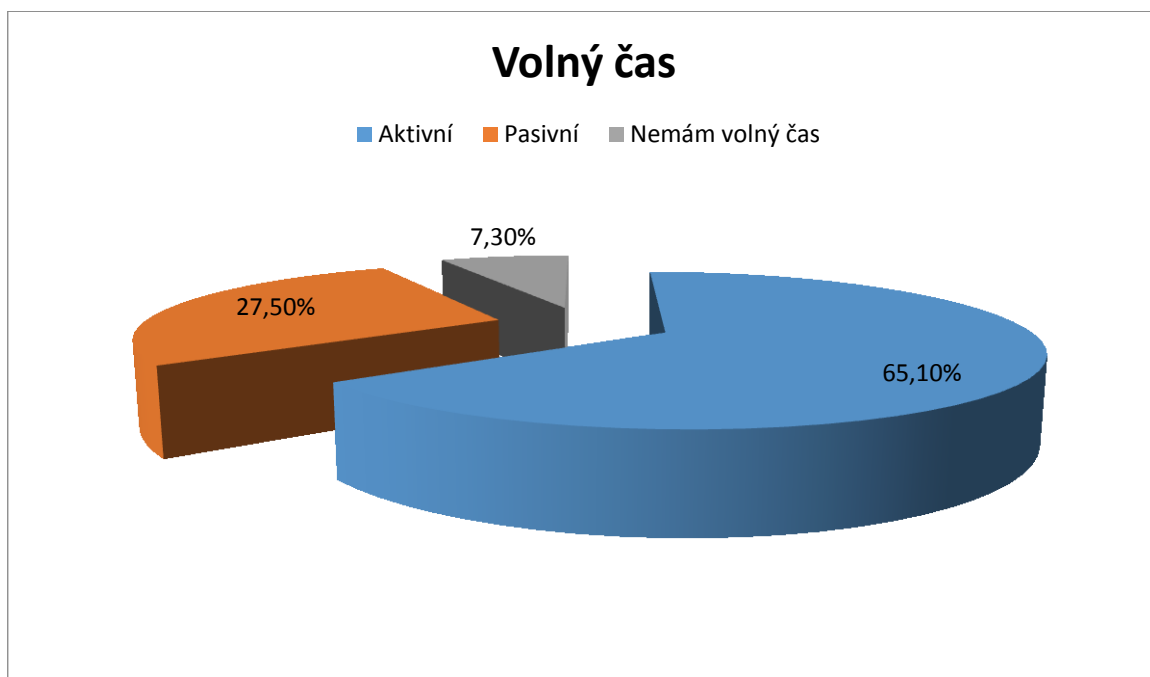
Graf 1.: Vliv práce na osobní život

Nejčastěji ženy svou odpověď umístily na políčko číslo čtyři, které je nejbližší k poli číslo pět, které značí, že je práce velmi ovlivňuje v osobním životě. Pouze 3,7 % odpovědělo, že jim práce nijak neovlivňuje jejich osobní život.

Když jsme se v otázce číslo sedm zaměřili na to, jakým způsobem ženám práce zasahuje do osobního života, zjistili jsme, že nejčastěji volili odpověď: Jiná, a samy napsaly, jak jim práce zasahuje do osobního života. Často jsme se tak setkávali s odpovědí, že jim práce nezasahuje do žádné oblasti života. Na druhou stranu také často ženy napsaly, že jim zasahuje emočně do života a že si práci nosí domů, tudíž jim může zasahovat do partnerského či rodinného života.

A jaký typ trávení volného času ženám v pomáhajících profesích nejvíce pomáhá? Zjistili jsme, že jim nejvíce vyhovuje aktivní trávení volného času. Aktivně strávený volný čas

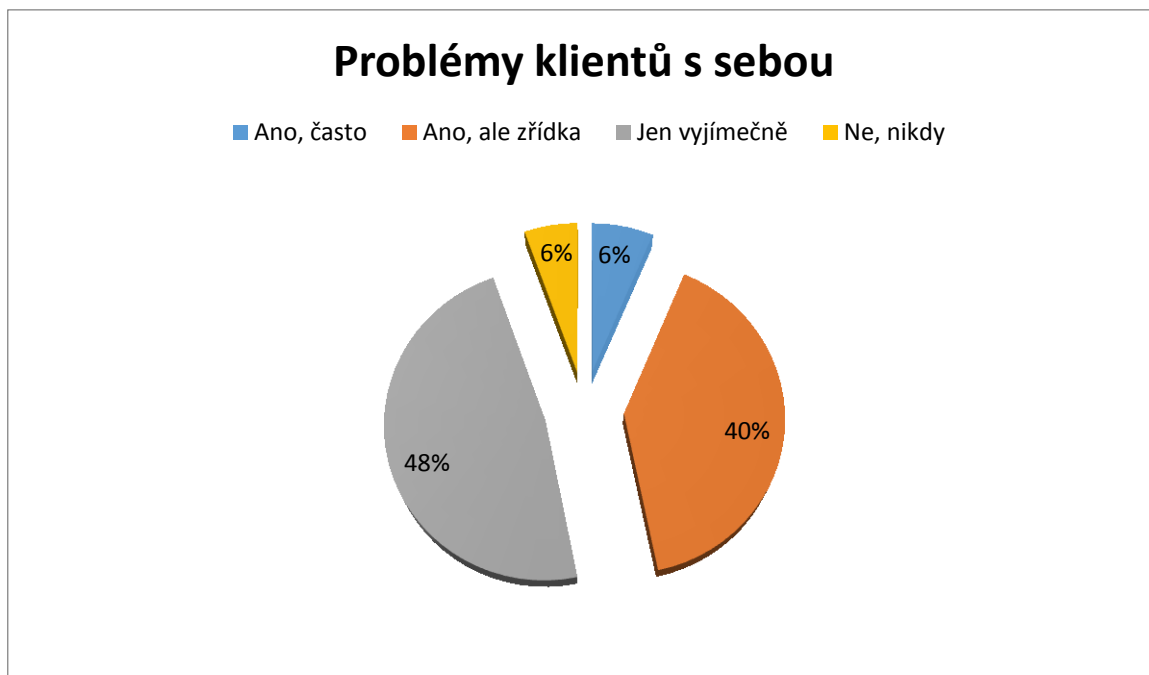
vyhovuje 65,1 % žen. Touto otázkou jsme dostali odpověď na druhý dílčí cíl našeho výzkumu.



Graf 2.: Volný čas

Práce a její náročnost, osobní naplnění

Umění oddělovat práci od osobního života ovládá ne moc velké procento populace. Přece jenom je práce velkou oblastí v našem životě, ve které se odehrává spousta pozitivních i negativních zážitků. Proto je pro nás příjemným zjištěním, že 50,5 % žen má pocit, že spíše umí oddělovat práci od osobního života – tím dostáváme odpověď i na náš první dílčí cíl. Nutno ale podotknout, že práce v pomáhajících profesích je velmi psychicky náročná a tak by vyšší míra jistoty žen, že umí oddělovat práci od osobního života, byla vítána. S touto otázkou souvisí také to, jak často si pracovnice berou svou práci domů, a jedná se o otázku, která úzce souvisí s naším hlavním cílem. A zde se dostáváme znova k psychické náročnosti práce. Jen výjimečně si problémy svých klientů domů bere 47,7 % žen a zřídka kdy si bere problémy svých klientů domů 40,4 % respondentů. Často si problémy svých klientů bere domů 6,4% žen a nikdy si je domů nebere 5,5 %.



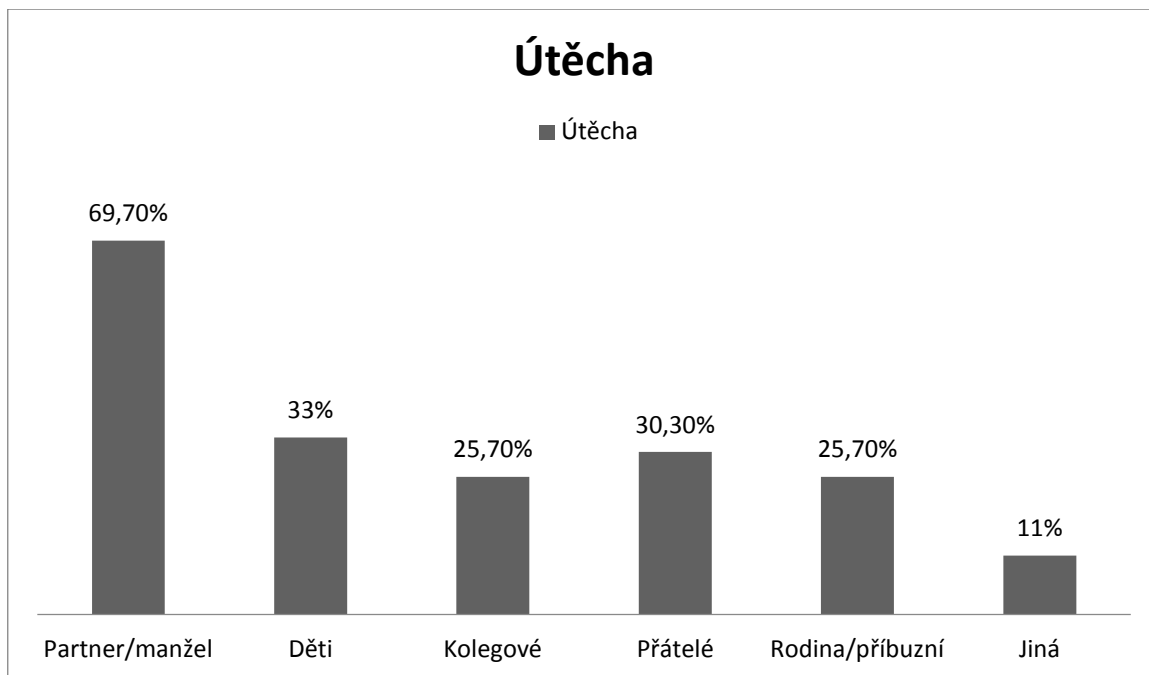
Graf 3.: Problémy s sebou

Ohledně psychické náročnosti vykonávané práce byla odpověď jasná. Na stupnici od jedné do pěti, kdy jedna znamená nenáročná a pět velmi náročná, se nejvíce odpovědi nashromáždilo na stupnici čtyři až pět. Potvrzují se tak všechny zmíněné teorie a názory odborníků v teoretické části. Tedy, že pomáhající profese jsou profesí psychicky velmi náročnou. Z těchto důvodů dochází velmi často k syndromu vyhoření, syndromu pomocníka či celkovému vyčerpání a možnému nástupu psychického onemocnění, nebo také možných závislostí. Na stupnici, která se ptá na fyzickou náročnost, jsou odpovědi v různých procentech rozmístěny po celé stupnici. A je to pochopitelné – některá pomáhající profese je fyzicky náročnější než jiná (například při polohování pacienta či provádění osobní hygieny).

Co ale ženy v jejich životě nejvíce naplňuje? Nejvyšší zastoupení (61,5 %) má odpověď rodina a přátelé. Druhé nejvyšší zastoupení, tedy 30,3 %, má klidný a spokojený život. Být prospěšná společnosti zvolilo 22 % žen. Shledáváme v této odpovědi jistou míru spokojenosti, jelikož prokázala, že pomáhající profesi nevykonávají ženy pouze z toho důvodu, aby je naplňovala v jejich životě. Stále totiž myslí na svou osobní sféru, protože je naplňuje nejvíce rodina, přátelé a klidný, spokojený život.

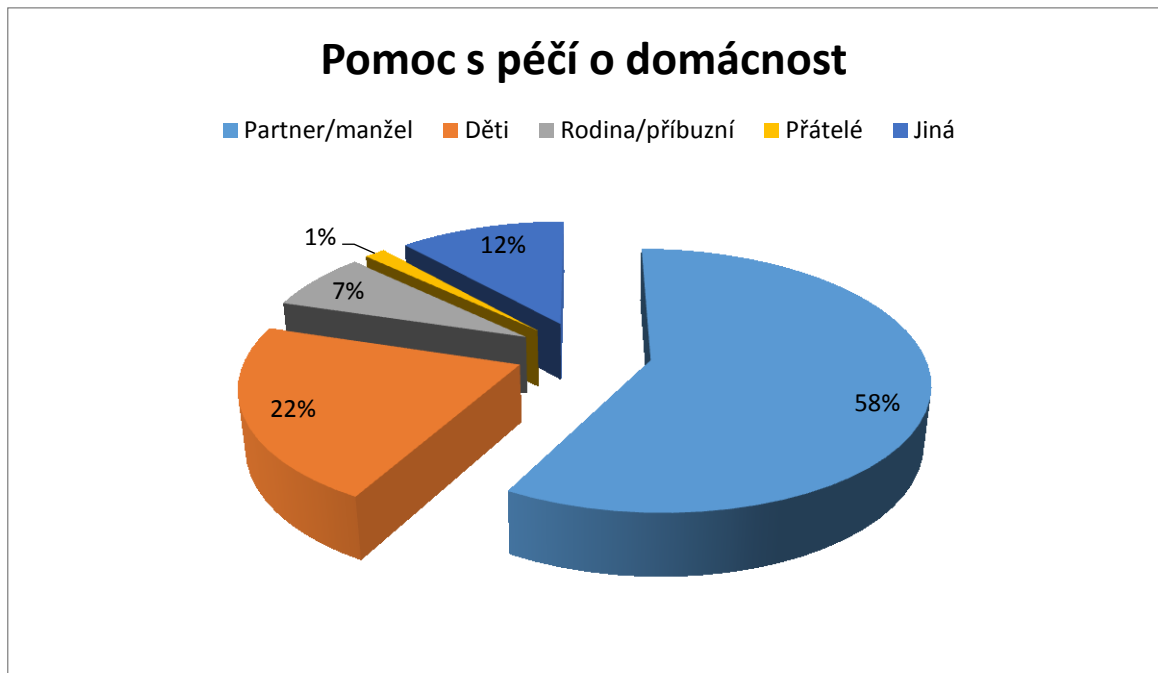
Pomoc od ostatních

Většina z nás potřebuje někdy pomoci v jakékoli životní situaci a to i ženy vykonávající pomáhající profesi. Dostáváme se tedy k sedmému dílčímu cíli – kdo ženy utěšuje v případě nějaké nepříznivé události. Až 69,7 % z nich se při potřebě pomoci/útěchy v nějaké životní situaci, může obrátit na partnera/manžela. Útěchu od dětí získává 33% respondentek, od kolegů 25,7 % z nich.



Graf 4.: Útěcha

Již zmíněné partnery/manžely opět zmiňovaly ženy nejvíce v odpovědi na otázku, kdo jim pomáhá s domácností – 73,4 %. Tato otázka se týká našeho šestého dílčího cíle, kde nás zajímá pomoc s péčí o domácnost právě z toho důvodu, že v dotazníkovém šetření jsme zjistili, že ženy postrádají čas samy na sebe a tudíž nás pomoc v domácnosti velmi zajímala. Výsledky uvádíme v grafu níže. Co se týká odpovědi jiná, zde bylo nejvíce zmiňováno, že ženy pomoc nepotřebují, nebo že nemají jasně dané role, kdo s čím pomáhá, nebo že si péči o domácnost přirozeně rozdělují mezi sebe a další osoby, se kterými sdílí bydlení.



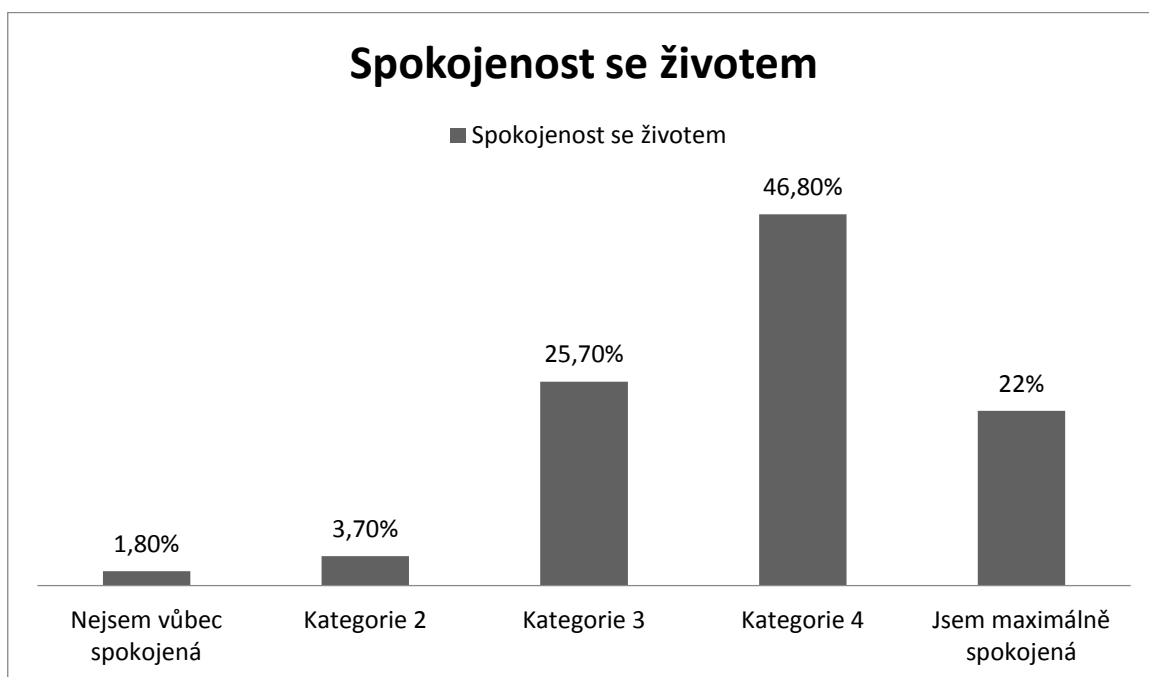
Graf 5.: Domácnost

Péče o sebe

Jak jsme již zmiňovali v teoretické části, duševní hygiena je pro osoby pracující v pomáhajících profesích více než důležitá. Proto jsme zájem o duševní hygienu zařadili do třetího dílčího výzkumného cíle. V našem výzkumu se o duševní hygienu zajímá 41,3 % žen a 35,8 % žen odpovědělo, že spíše ano. Pouhých 4,6 % odpovědělo, že se nezajímají o duševní hygienu. Tato zpráva je pro nás velmi dobrým znamením, jelikož správná „očista“ sebe sama a její zvládnání je velmi klíčové. Velmi potěšující výsledek je z položky 23 v našem dotazníkovém šetření. Zde jsme se ptali, zda zaměstnavatel nabízí kurzy či supervize jako prevenci syndromu vyhoření. A až 92,7 % respondentů odpovědělo, že ano. Tento výsledek je pro nás velmi klíčový a znamená, že i zaměstnavatelé již nepožadují pouze výkon po svých zaměstnancích, ale zajímají se i to, aby práce byla efektivní – k tomu právě přispívají kurzy a supervize, kde se zaměstnanci mohou naučit zmíněnou práci na sobě, jak být efektivní a nenosit si práci domů, umění jednat s ostatními, asertivita a mnohé další. Potěšující je tento výsledek i z toho důvodu, že v teorii uvádíme, že v praxi supervize nebývá zas tak častá. Je tedy spíše otázkou, zda se ženy pravidelně supervize účastní.

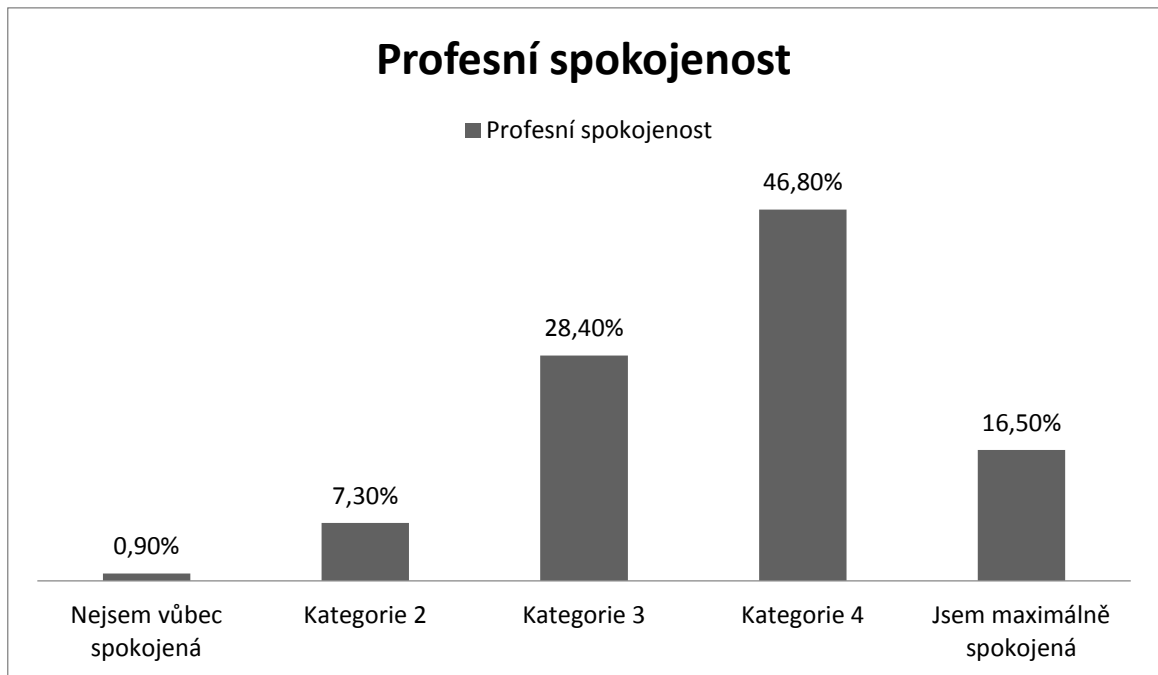
Klima na pracovišti, spokojenost

Spokojenost v práci nám netvoří pouze náplň práce, ale samozřejmě také vztahy s kolegy. Ty nás samozřejmě zajímaly také. Pozitivní vztah se svými kolegy má 49,5 % žen a spíše pozitivní vztah s kolegy na pracovišti má 50,5 %. Jak jsou ale ženy spokojeny se svým osobním životem? Zde nejsou odpovědi tak velmi jasné, jako v předchozí otázce. Celkově ale můžeme konstatovat, že jsou ženy ve svém životě spíše spokojené, jak můžeme vidět na grafu níže. I když odpovědi nesměřují pouze k maximální spokojenosti, tak všeobecně můžeme poukázat na to, že směřují více do pozitivních hodnot v naší stupnici.



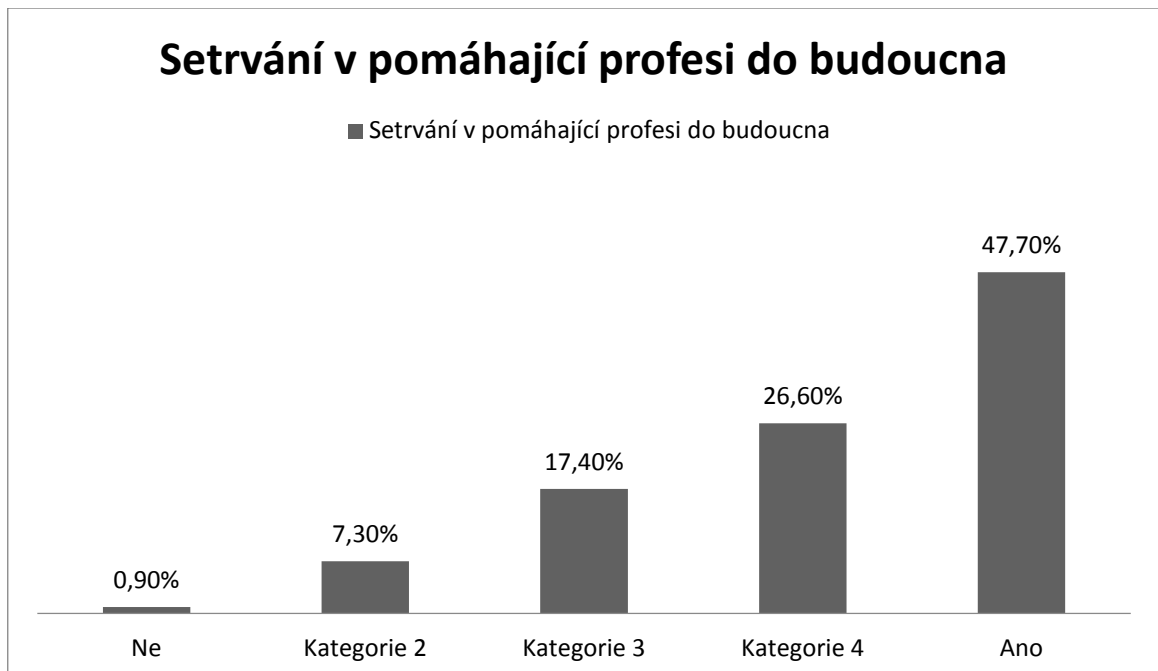
Graf 6.: Spokojenost se životem

U otázky na spokojenost v profesním životě, spatřujeme takřka podobné zaznačení odpovědi na naší škále. Můžeme tak říci to, co jsme zmiňovali již vícekrát v této práci – profesní a osobní život jde ruku v ruce. A to nám také naše otázka potvrdila, jelikož nejsou na stupnici velké výkyvy, když porovnáme osobní spokojenost v životě s tou profesní spokojeností.



Graf 7.: Profesní spokojenost

V pátém dílčím cíli nás zajímalo, zda by ženy chtěly pracovat i v budoucnu v pomáhající profesi – nejvíce žen se rozhodlo pro své jasné ano. Výsledky uvádíme v tabulce níže.



Graf 8.: Setrvání v profesi

Zdraví

Dostáváme se k posledním otázkám, kde naším cílem bylo zjistit, zda se ženy zajímají o zdravý životní styl a jaká je jejich motivace. Pokud jsme zdraví po fyzické a duševní stránce, je mnohem snazší pro nás zdolávat vlivy z vnějšího světa. Také se nám lépe pracuje a užívá volného času právě díky zdraví. Co jsme tedy zjistili? O zdravý životní styl se s rozhodnou odpovědí ano zajímá 30,3 % a 54,1 % žen odpovědělo spíše ano – takové pozitivní hodnoty nás těší. Jistě nemalý vliv na to mohou mít média a sociální sítě. Právě v médiích a na sociálních sítích má zdravý životní styl své pevné a velmi důležité místo. Ze zdraví, péče o svůj zevnějšek a péče o tělo se stal velký trend. Proto mnoho časopisů, online médií a sociálních sítí se zabývá právě tímto tématem, které se dostalo do podvědomí ostatních lidí.

A jaká je motivace pro oslovené ženy? Zde se dostáváme ke čtvrtému dílčímu cíli. Zachování atraktivity zaujalo třetí místo a volilo tuto odpověď 20,2 % žen. Ovšem největší zastoupení má právě fyzické (72,5 %) a duševní (62,4 %) zdraví. To je pro ženy motivací největší.

10 SHRNU TÍ VÝZKUMU

Cílem bakalářské práce bylo zjistit, jaký vlastně mají profesní a osobní život ženy v pomáhajících profesích ve věku 45 až 60 let. A objasnit tak i ostatním ve společnosti, jak je práce v pomáhajících profesích náročná, jak moc zasahuje do emoční stránky člověka.

Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit, jak moc zasahuje práce do osobního života žen. Zde bylo zaznamenáno, že práce zasahuje do jejich osobního života a nejvíce odpovědí bylo ve středu naší stupnice a směřovaly ke stupnici pět s označením: Velmi ovlivňuje můj osobní život. Často ženy zmiňovaly, že jim práce zasahuje do jejich emocí, že mohou sice díky zkušenostem poradit, ale že nemají dostatek času po odečtení času stráveného prací a také, že díky jejich práci mají jiný pohled na život. I přesto, že jsme si mysleli, že ženy budou volit z námi vybrané nabídky a očekávali jsme, že jejich odpověď bude jasná, tak nejvíce volily právě nedostatek času na sebe a již zmíněné odpovědi výše. Usuzujeme tak, že jako každá práce zasahuje i práce v pomáhajících profesích do života žen a to nedostatkem času na sebe (33,9 %). Také zasahuje do oblasti emoční a dalších již zmíněných, které ženy vypisovaly ve volbě: jiná (41,3 %).

V prvním dílčím cíli jsme chtěli vědět, zda si pracovnice berou problémy svých klientů domů a tím zjistit, zda umí oddělovat profesní a osobní život. U této položky byly nejvíce voleny odpověď ano, ale zřídka (40,4 %) a jen výjimečně (47,7 %). Tato volba je pro nás vcelku potěšující, protože každému z nás se může stát, že si práci domů takzvaně bere s sebou. Ale nebyla zde četně zastoupena jasná odpověď ano, což pro nás znamená, že braní si problémů svých klientů domů je pouze výjimečnou událostí a ne běžnou praxí u našich respondentek. Avšak i tak je počet žen, které si práci berou „domů“ (i když jen zřídka či výjimečně) vysoký.

Druhý dílčí cíl se věnoval volnému času. Tady můžeme nabídnout jasnou odpověď, že ženám pomáhá více aktivní trávení volného času (65,1 %). Volba aktivně tráveného volného času může být přiřazena i k našemu čtvrtému dílčímu cíli, který se zajímá o motivaci ke zdravému životnímu stylu. Aktivita ve volném čase a zdravý životní styl jdou společnou cestou. Většina populace si může všimnout, jak rapidně se zvýšil zájem o zdravý životní styl a péči o sebe samého. Oslovené ženy motivuje ke zdravému životnímu stylu nejvíce fyzické (72,5 %) a duševní (62,4 %) zdraví. Přihlédneme-li k povolání, je jisté, že právě duševní zdraví je velmi důležité k výkonu pomáhající profese a k regeneraci po pracovní době. Motivace po fyzickém zdraví, je vzhledem k věku respondentů (45 - 60 let), přiroze-

ná a stává se tak nejvyšší metou k tomu, stárnout důstojně a s grácií i vzhledem k náročnému povolání.

Třetí dílčí cíl se věnoval tak podstatné duševní hygieně, kterou jsme podrobně popsali v teoretické části. I zde jsou naše výsledky pozitivní a potěšující. Až 41,3 % žen odpovědělo své jasné ano, ohledně zájmu o duševní hygienu. Spíše ano zvolilo 35,8 % z nich. I v teoretické části zmiňujeme supervizi a duševní hygienu jako velmi důležitou a neopomenutelnou část, pokud chce člověk dobře zvládat práci v pomáhající profesi. Je pro nás velmi důležité vědět, že se pojem duševní hygiena dostal do podvědomí a je o něj zájem. Právě díky „vnitřní práci“ na sobě můžeme předcházet mnohým problémům a psychickým onemocněním či vyčerpáním.

V pátém dílčím cíli jsme dostali odpověď na to, zda chtějí ženy vykonávat své povolání i nadále. Sestavili jsme v dotazníkovém šetření stupnici od 1 do 5, kde 1 znamená ne a 5 ano. Nejvíce odpovědí bylo zaznamenáno na stupnici 4 (26,6 %) a pět (47,7 %). Ženy chtějí i nadále setrvat v pomáhající profesi. Při psychické, mnohdy i fyzické námaze je to pozitivní výsledek. Je třeba ale brát zřetel na věk respondentek a možné obavy z toho, že by bylo pro ně například náročnější hledat si nové zaměstnání. Jedná se ale o naši dedukci.

Šestý dílčí cíl se věnuje pomoci ženám. Blíže tedy tomu, kdo ženám pomáhá s péčí o domácnost. V dotazníkovém šetření jsme zjistili, že ženy nemají mnohdy čas ani na sebe. Je tedy zřejmé, že při náročném povolání je pomoc v domácnosti vítaná. Ženám nejvíce pomáhá s péčí o domácnost partner/manžel (73,4 %). Dále to jsou děti (27,5 %), rodina/příbuzní (9,2 %) a přátelé (1,8 %). Jinou odpověď zvolilo 14,7 % žen – nejčastěji zmínily, že se o domácnost starají samy, že jim nikdo nepomáhá, že si vzájemně pomáhají všichni, ale byla zmíněna také pomoc paní na úklid.

Sedmý a zároveň poslední dílčí cíl se zaměřil na útěchu žen, v případě nějaké nepříjemné události či rozrušení. Znova byli nejčastěji označovani volbou partneri/manželové – 69,7 %. Zajímavostí je, že útěchu získávají ženy v pomáhajících profesích i od svých dětí – 33 %. Podpora, kterou ženy získávají od svých partnerů či mužů je vysoká – jak v péči o domácnost, tak z hlediska útěchy.

V našem výzkumu jsme tak popsali jak profesní, tak i osobní život žen v pomáhajících profesích. Ve stručnosti můžeme říci, že ženám zasahuje práce do osobního života. Že umí a snaží se oddělovat profesní a osobní život, ale je zde stále znatelně vidět, že si práci berou domů a tudíž ji přináší do svého osobního života. Zjistili jsme, že ženám více vyhovuje

aktivní trávení volné času, což jsme zohlednili v doporučení pro praxi. Výzkumné šetření prokázalo, že se ženy zajímají o duševní hygienu a jejich hlavní motivací k dodržování zdravého životního stylu je fyzické a duševní zdraví. Ženy i nadále chtějí zůstat ve své profesi. Jak z výzkumu plyne, největší oporou je ženám partner/manžel, který pomáhá s péčí o domácnost, ale také je pro ni útěchou v nepříznivé situaci.

Na základě našeho výzkumného šetření jsme vypracovali profil ženy v pomáhající profesi, který naleznete v příloze.

11 DOPORUČENÍ PRO PRAXI

Výsledky našeho výzkumu vyšly pozitivně nad naše očekávání. Co se týká zásahu práce do osobního života, je prokazatelný. A to v nedostatku času na sebe a zásahem do emoční stránky. I přesto, že zaměstnavatel ženám umožňuje supervizi (92,7 %), mohli by zaměstnavatelé zavést i jiné kurzy, kde by si ženy osvojily práci s emocemi a základy asertivního jednání. Zmíněné asertivní jednání často dokáže zabránit tomu, aby se problém klienta nebo jeho životní osud dotkl našeho „vnitřního“ světa a naboural naše emoce.

Již tolik doporučovaná supervize by neměla být pouze nabízenou možností, ale pravidelnou akcí ve výkonu pomáhající profese. Díky supervizi se může snížit počet žen, které si berou problémy svých klientů domů. Můžeme také posílit pomocí supervize pracovní tým a chod celé organizace, a tím i zlepšit pracovní klima, což bude mít za následek vyšší psychickou pohodu pro pracovnice. Pokud ale z různých důvodů není nabízena supervize na pracovišti, mohou ženy vyzkoušet svou vlastní supervizi, kterou jsme popsali v teoretické části a porovnat své poznatky před a po supervizi.

Jak vyplývá z výzkumu, ženy v pomáhajících profesích nejraději tráví svůj volný čas aktivně. Zde můžeme doporučit do praxe zaměstnavatelům nabídnout zaměstnanecké benefity v podobě například vstupenek do lázní, vstupu do solných jeskyní, kurzy jógy, volných vstupů do fitness center a jiných sportovních zařízení. Je vysoká pravděpodobnost, že by pracovnice tyto volné vstupy využily a posílily tak nejen duševní, ale i fyzické zdraví, což – jak samy ve výzkumu uvedly – je pro ně největší motivací. Je potřeba o pracovníky v pomáhajících profesích pečovat. A to nejen z toho důvodu, že pečují o naše blízké a také o osoby, které péči a pomoc potřebují. Ale také proto, že (jak jsme uvedli v úvodu výzkumu) statistika predikuje velký nárůst obyvatel v seniorském věku a naopak úbytek lidí v produktivním věku. Když k tomu uvedeme fakt, že na zaměstnance je vyvíjen stále vyšší tlak na jejich výkonnost, tak je pravděpodobné, že bude stále více využíváno pomáhajících profesí. Ať už se bude jednat o péči o stárnoucí rodiče, péči o fyzicky či mentálně handicapované dítě či dospělého, a mnohé další. Je nutné tedy se připravit na stále rostoucí poptávku po pracovnících v pomáhajících profesích, ale zároveň mít dobře zvládnutý systém péče o pracovníky, abychom předešli syndromu vyhoření a jiným problémům.

Výše zmíněným vizím budoucnosti, které nám předkládá statistika, je velmi důležité pro praxi zvýšit prestiž pomáhajících profesí a tím i zájem o dané povolání. Zde nabízíme několik způsobů, jimiž bychom mohli prestiž tohoto povolání zvýšit:

1. Zvýšení mezd – a to i přesto, že Ministerstvo práce a sociálních věcí uvádí ve své analýze za rok 2017 (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2017), že reálný nárůst mzdy měli zaměstnanci v oblasti zdravotnictví. Dále se také v analýze uvádí, že průměrná měsíční hrubá mzda za rok 2017, u zaměstnanců ve zdravotní a sociální péči, činí 30 537 Kč - přesto bychom měli mzdu zaměstnancům v pomáhajících profesích zvyšovat. Právě z důvodů, které tady již byly mnohokrát zmíněny – velká psychická a mnohdy i fyzická náročnost, velká zodpovědnost, péče o naše blízké. Pomáhající profese je jistě poslání a ne každý člověk je vhodný pro výkon tohoto povolání, ale přesto, nebo právě proto, bychom měli stále usilovat o zvýšení mezd.
2. Více mluvit o lidech, kteří stojí za pomocí ostatním a dostat pomáhající profese do povědomí společnosti. Dávat těmto lidem větší prostor v médiích a podporovat tak jejich práci.
3. Čím více zvýšíme prestiž tohoto povolání, tím více by nám mohl stoupnout zájem o studium dané oblasti. Jestliže se tak stane, může škola (ať už se jedná o střední či vysokou školu) sjednat školní praxe tak, aby si dané organizace mohli vybrat nejvhodnějšího kandidáta a tomu nabídnout pracovní místo. Tím bychom zajistili těm nejšikovnějším studentům pracovní pozici a nejen, že by se zvýšila prestiž školy, ale také organizace by mohly tak získat více zaměstnanců do svých týmů.

V našem výzkumu se také prokázalo, že ženy v pomáhajících profesích se zajímají o duševní hygienu. Doporučujeme navštívit kurzy ohledně duševní hygieny nebo zajímavé přednášky, které se na toto téma často konají a prohloubit tak znalosti, nebo načerpat znalosti nové. Míří-li naše doporučení k zaměstnavatelům, zde můžeme doporučit pozvat na své pracoviště například psychologa, mentálního kouče, který zaměstnancům pohovoří na téma duševní hygiena a může dojít k předání tipů, jak by vlastně mohla a měla duševní hygiena probíhat. Otázka může znít, kde na to vzít finanční prostředky.

Jedním z možných řešení je zažádat o dotaci. A to buď jako organizace, nebo jako kraj. (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2018)

Ať už by o dotace žádal kraj či daná organizace, mohli by čerpat z dotací a ulehčit tak práci ženám v pomáhajících profesích, díky pomůckám a novému vybavení, nebo novým prostorům pro ukládání a zjednodušení dokumentace, a podobně. Pokud by došlo ke zjednodušení a ulehčení práce, vzniklo by více času na kvalitní práci s klientem a tím i snížení tlaku na pracovníka.

ZÁVĚR

Profesní a osobní život žen v pomáhajících profesích je věcí, která by nás měla zajímat, a neměli bychom ji opomíjet. Odbornou a profesionální pomoc může potřebovat kdokoli z nás a to v jakémkoli časovém a životním období. Proto bychom měli znát potřeby osob, které nám potřebnou pomoc poskytují.

Celá bakalářská práce a náš výzkum vysvětlují, kdo jsou vlastně ženy, které vykonávají pomáhající profesi, jaké mají obavy, jak vlastně žijí svůj osobní život a jak umí v podstatě nakládat se svým pracovním a osobním životem.

Výzkumné šetření ukázalo, že ženám zasahuje práce do jejich života a to většinou v nedostatku času na sebe. Práci si berou „domů“ jen zřídka a výjimečně. Nejraději relaxují na procházce a četbou knihy a volí si spíše aktivní trávení volného času. A jejich motivace ke zdravému životnímu stylu je fyzické a psychické zdraví. Potěšující je pro nás i fakt, že termín supervize a duševní hygiena není ženám neznámý.

Z výzkumu nám také vyplývá, že si jsou ženy více jisté v tom, že umí oddělovat profesní život od osobního, což je velký přínos pro ně samé. Ale potvrdily, že mají jisté obavy ze zvládnutí svého povolání do budoucnosti. Dozvěděli jsme se, že největší oporou, co se týká domácnosti a útěchy v těžších životních situacích, je manžel/partner. Mít oporu ve své rodině, tedy přímo v partnerovi a v přátelích, je opět velmi pozitivním zjištěním našeho výzkumu.

Výsledky výzkumu mohou být přínosné nejen pro zaměstnavatele a zaměstnance v pomáhajících profesích, ale také pro širokou veřejnost, pro které je termín pomáhající profese nic neříkající a mohl by se tak dostat do jejich povědomí. Přínosné mohou být výsledky také pro studenty z mnoha oborů, které spadají do pomáhajících profesí, aby měli představu, jaká mohou být rizika, co je čeká a co jim může přinést do života.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] BAKOŠOVÁ, Zlatica. Sociální pedagogika jako životná pomoc. 2011. Univerzita Komenského Bratislava, 2011. ISBN 9788096994403.
- [2] BIERMANN, Christine a Ralph RABEN. Maminkou ve čtyřiceti?. Praha: Portál, 2006. ISBN 80-7367-075-5.
- [3] GÉRINGOVÁ, Jitka. Pomáhající profese: tvořivé zacházení s odvrácenou stranou. Praha: Triton, 2011. Psyché (Triton). ISBN 978-80-7387-394-3.
- [4] HARTL, Pavel a Helena HARTLOVÁ. Velký psychologický slovník. Ilustroval Karel NEPRAŠ. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-686-5.
- [5] HAŠKOVCOVÁ, Helena. Fenomén stáří. Vyd. 2., podstatně přeprac. a dopl. Praha: Havlíček Brain Team, 2010. ISBN 978-80-87109-19-9.
- [6] HAVRDOVÁ, Zuzana a Martin HAJNÝ. Praktická supervize: průvodce supervizí pro začínající supervizory, manažery a příjemce supervize. Praha: Galén, c2008. ISBN 978-80-7262-532-1.
- [7] HAWKINS, Peter a Robin SHOHET. Supervize v pomáhajících profesích. Vydání druhé. Přeložil Helena HARTLOVÁ. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0987-4.
- [8] HRBÁČKOVÁ, Karla a Jakub HLADÍK. Autoregulace žáků v závislosti na vnímaných projevech rizikového chování. *Studia Paedagogica* [online]. 2018, **23**(1), 81-104 [cit. 2019-04-08]. DOI: 10.5817/SP2018-1-5. ISSN 2336-4521. Dostupné z: <https://www.pablikado.cz/dokument/fJ96dTMWd9DsbzSK>
- [9] JANKOVSKÝ, Jiří. Etika pro pomáhající profese. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Stanislav Juhaňák - Triton, 2018. ISBN 978-80-7553-414-9.
- [20] KALLWASS, Angelika. Syndrom vyhoření v práci a v osobním životě. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-299-7.
- [31] KASTEN, Hartmut. Ženy - muži: [genderové role, jejich původ a vývoj]. Praha: Portál, 2006. Spektrum (Portál). ISBN 80-7367-145-x.
- [42] KOPŘIVA, Karel. Lidský vztah jako součást profese. Vydání osmé, v Portále sedmé. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1147-1.

- [53] KŘIVOHLAVÝ, Jaro. Pozitivní psychologie. Praha: Portál, 2004. Psychologie (Portál). ISBN 80-7178-835-X.
- [64] KŘIVOHLAVÝ, Jaro. Psychologie zdraví. Vyd. 3. Praha: Portál, 2009. ISBN 978-80-7367-568-4.
- [75] MACHAČ, Miloš a Helena MACHAČOVÁ. Psychické rezervy výkonnosti: stres, hypnosugesce, autoregulace. Praha: Univerzita Karlova, 1991. ISBN 8070664851.
- [86] PRAŠKO, Ján. Psychiatrie pro střední zdravotnické školy. Praha: Informatorium, 2003. ISBN 80-7333-002-4.
- [97] PRŮCHA, Jan, Eliška WALTEROVÁ a Jiří MAREŠ. Pedagogický slovník. 7., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0403-9.
- [108] SCHMIDBAUER, Wolfgang. Syndrom pomocníka. Vyd. 2. Praha: Portál, 2015. Spektrum (Portál). ISBN 978-80-262-0865-5.
- [119] SILLAMY, Norbert. Psychologický slovník. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2001. ISBN 80-244-0249-1.
- [20] VACÍNOVÁ, Marie, Dobromila TRPIŠOVSKÁ a Marie FARKOVÁ. Psychologie. Vyd. 2., rozš. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2010. ISBN 978-80-7452-008-2.
- [212] VÁGNEROVÁ, Marie. Psychologie osobnosti. Praha: Karolinum, 2010. ISBN 978-80-246-1832-6.
- [22] VÁGNEROVÁ, Marie. Psychopatologie pro pomáhající profese: variabilita a patologie lidské psychiky. Praha: Portál, 1999. ISBN 80-7178-214-9.
- [23] VÁGNEROVÁ, Marie. Vývojová psychologie II.: dospělost a stáří. Praha: Karolinum, 2007. ISBN 978-80-246-1318-5.

Elektronické zdroje:

- [13] Český statistický úřad. *Český statistický úřad* [online]. Copyright ©8 [cit. 2019-04-08]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/>
- [2] Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Ministerstvo práce a sociálních věcí* [online]. [cit. 2019-04-11]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/33408>
- [3] Supervize: Stránky pro supervizory a supervidované [online]. [cit. 2019-04-08]. Dostupné

z:https://www.supervize.eu/#utm_source=search.seznam.cz&utm_medium=ppd&utm_content=promise_card_web&utm_term=%c4%8desk%c3%bd%20institut%20pro%20supervizi&utm_campaign=firmy.cz-344950

SEZNAM GRAFŮ

<i>Graf 1.: Vliv práce na osobní život</i>	<i>39</i>
<i>Graf 2.: Volný čas</i>	<i>40</i>
<i>Graf 3.: Problémy s sebou</i>	<i>41</i>
<i>Graf 4.: Útěcha</i>	<i>42</i>
<i>Graf 5.: Domácnost</i>	<i>43</i>
<i>Graf 6.: Spokojenost se životem</i>	<i>44</i>
<i>Graf 7.: Profesionální spokojenost</i>	<i>45</i>
<i>Graf 8.: Setrvání v profesi</i>	<i>45</i>

SEZNAM PŘÍLOH

Č. 1 – Dotazník

Č. 2 – Profil ženy v pomáhajících profesích

PŘÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dotazník – Profesní a osobní život žen v pomáhajících profesích

Dobrý den, jmenuji se Bianca Sivíková a jsem studentkou Univerzity Tomáše Bati a studuji sociální pedagogiku. Tento dotazník je určen pouze pro ženy ve věku 45 - 60 let, které vykonávají pomáhající profesi. Předem Vám moc děkuji za vyplnění dotazníku a upřímně si vážím Vaší spolupráce se mnou. Pokud byste měly jakékoli otázky, obraťte se prosím na můj email: SivikB@seznam.cz.

1. Oblast, ve které pracujete (například se seniory, s handicapovanými, ...):

2. Váš věk:

3. Byly ve Vašem dětství náznaky toho, že budete dělat takzvaně pomáhající profesi? (Například větší emotivnost, snaha pomáhat, ...)

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne
- Nevím, nedovedu posoudit

4. Ovlivnila Vás Vaše rodina při výběru Vaší profese?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne
- Nevím, nedovedu posoudit

5. Jakým způsobem relaxujete po práci?

* možnost více odpovědí

- Cvičím.
- Odpočívám.
- Čtu knihy, časopisy.
- Věnuji se sama sobě.
- Chodím na procházky.

- Nerelaxuji.
- Jiné:

6. Do jaké míry ovlivňuje práce Váš osobní život?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

* 1 = nijak neovlivňuje můj osobní život

* 5 = velmi ovlivňuje můj osobní život

7. Jakým způsobem zasahuje práce do Vašeho osobního života?

* možnost více odpovědí

- Nedostatek času na rodinu/příbuzné.
- Nedostatek času na sebe.
- Nedostatek času na své koníčky.
- Nedostatek času na partnera/manžela.
- Nedostatek času na děti.
- Nedostatek času na přátele.
- Jiné:

8. Pomáhá Vám více aktivní nebo pasivní trávení volného času?

* Volný čas je doba, která zůstane z 24 hodin po odečtení času věnovanému práci, péči o rodinu a domácnost, péči o vlastní fyzické potřeby (včetně spánku).

- Aktivní.
- Pasivní.
- Nemám volný čas.

9. Umíte oddělovat práci od osobního života?

- Ano.
- Spíše ano.
- Spíše ne.
- Ne.
- Nevím, nedovedu posoudit.

10. Berete si problémy svých klientů „domů“?

- Ano, často.
- Ano, ale zřídka.

- Jen výjimečně.
- Ne, nikdy.

11. Posuďte míru psychické náročnosti Vámi vykonávané práce.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- * 1 = nenáročná
- * 5 = velmi náročná

12. Posuďte míru fyzické náročnosti Vámi vykonávané práce.

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- * 1 = nenáročná
- * 5 = velmi náročná

13. Co Vás v životě nejvíce naplňuje?

- Rodina a přátelé.
- Klidný a spokojený život.
- Spokojenost sama se sebou.
- Být prospěšná společnosti.
- Jiné:

14. Chcete dál pracovat v tomto zaměstnání?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

- * 1 = Ne.
- * 2 = Ano.

15. Obáváte se toho, jak budete v budoucnu zvládat výkon Vaší profese?

- Ano.
- Spíše ano.
- Spíše ne.
- Ne.
- Nevím, nedovedu posoudit.

16. Vybraly byste si Vaše povolání znova?

- Ano.
- Spíše ano.
- Spíše ne.
- Ne.
- Nevím, nedovedu posoudit.

17. Na koho se můžete obrátit v jakékoli životní situaci?

- Na partnera/manžela.
- Na rodinu.
- Na kolegy.
- Na děti.
- Na nikoho.
- Jiná:

18. Kdo Vám pomáhá s péčí o domácnost?

- Partner/manžel.
- Děti.
- Rodina/příbuzní.
- Přátelé.
- Jiná:

19. S kým můžete počítat, že Vás bude utěšovat, když jste zneklidněná?

- Partner/manžel.
- Děti.
- Kolegové.
- Přátelé.
- Rodina/příbuzní.
- Jiná:

20. Jak vnímáte stáří?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

* 1 = negativně

* 2 = pozitivně

21. Pokud vnímáte stáří negativně, proč tomu tak je?

- Zvýšená únava.
- Ztráta atraktivity.

- Nedostatek fyzických sil.
- Sociální izolace (úbytek kontaktů, přátel)
- Jiná:

22. Zajímáte se o duševní hygienu?

- Ano.
- Spíše ano.
- Spíše ne.
- Ne.

23. Nabízí Vám zaměstnavatel kurzy/supervize jako prevenci syndromu vyhoření?

- Ano.
- Ne.
- Nevím, nepamatuji se.

24. Jaké máte vztahy s kolegy na pracovišti?

- Pozitivní.
- Spíše pozitivní.
- Spíše negativní.
- Negativní.

25. Jak jste spokojena se svým osobním životem?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

* 1 = Nejsem vůbec spokojená.

* 5 = Jsem maximálně spokojená.

26. Jak jste spokojena se svým profesním životem?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

* 1 = Nejsem vůbec spokojená.

* 5 = Jsem maximálně spokojená.

27. Zajímáte se o zdravý životní styl?

- Ano.
- Spíše ano.
- Spíše ne.

- Ne.
- Nevím, nedovedu posoudit.

28. Pokud se zajímáte o zdravý životní styl, jaká je Vaše motivace?

- Fyzické zdraví.
- Zachování atraktivity.
- Duševní zdraví.
- Jiná:

PŘÍLOHA P 2 – PROFIL ŽENY V POMÁHAJÍCÍCH PROFESÍCH

Zde bychom rádi přidali naši vlastní úvahu na téma, jak by vypadal profil ženy v pomáhajících profesích. Jedná se o text, který je inspirován výsledky našeho výzkumu.

Jak by dle našeho průzkumu vypadala žena, ve věku 45 – 60 let, která vykonává pomáhající profesi? Byla by to žena ve věku okolo 51 let, která pracuje se seniory a již v dětství pocítila náznaky toho, že se bude ubírat směrem pomoci ostatním lidem. Byla by to žena, která po práci nejraději zajde na vycházku, anebo si přečte knihu. Práce bude ovlivňovat její osobní život a zasahovat do jejího volného času. Pociťuje, že nemá tolik času na sebe, na své koníčky, na přátele. Zároveň ale bude preferovat aktivní trávení volného času.

Žena, dle našeho dotazníku, si bude spíše jista tím, že zvládá oddělovat práci od osobního života. Problémy svých klientů si bude brát „domů“ jen zřídka. Její práce ale bude dost psychicky náročná a středně fyzicky náročná. V jejím životě ji nejvíce bude naplňovat rodina, přátelé a klidný, spokojený život. I přes zmíněnou psychickou a fyzickou náročnost bude tato žena chtít i do budoucna pokračovat v povolání pomáhající profese. Neskrývá ale jisté obavy z toho, jak bude v budoucnu své povolání zvládat.

Kdyby se ale měla tato žena zamyslet, zda by si své povolání vybrala znova, tak by její odpověď zněla ano. Když přijde jakkoli příznivá či nepříznivá situace do jejího života, může se obrátit na partnera/manžela a na rodinu. A právě již zmíněný partner/manžel ji také nejvíce pomáhá s péčí o domácnost – hned za ním jsou děti. Jakmile přijde situace, kdy je žena rozrušená a potřebuje útěchu, tak se znova obrací na partnera či manžela.

Otázku stáří vnímá tak nějak na půl – z části pozitivně a z části negativně. Je tomu tak proto, že má obavy z úbytku fyzických sil a větší celkové únavy, ale zároveň i ze sociální izolace. Žena dle našeho dotazníku se ale rozhodně zajímá o duševní hygienu a ví naprosto přesně, že jí zaměstnavatel nabízí supervizi, takže celkově supervize jí není vzdálená. Vztahy na pracovišti s kolegy má vesměs pozitivní.

Jak je spokojena se svým profesním a osobním životem? Směřuje spíše k pozitivním hodnotám spokojenosti jak v profesním, tak i v osobním životě. Zajímá se také o zdravý životní styl, protože její největší motivací je psychické a fyzické zdraví.