

Work-life balance ve společnosti Living Well Consulting a.s.

Bakalářská práce

Pavλίna Fardová



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta multimediálních komunikací
Ústav marketingových komunikací

Akademický rok: 2019/2020

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Pavλίna Fardová**
Osobní číslo: **K18218**
Studijní program: **B7202 Mediální a komunikační studia**
Studijní obor: **Marketingové komunikace**
Forma studia: **Prezenční**
Téma práce: **Work-life balance ve společnosti Living Well Consulting a. s.**

Zásady pro vypracování

1. Zpracujte literární rešerši vztahující se k tématu work-life balance.
2. Stanovte metody, cíle a výzkumné otázky.
3. Vymezte pojmy a teoretická východiska.
4. Realizujte kvalitativní šetření ve zvolené společnosti.
5. Zpracujte výsledky výzkumu a zodpovězte výzkumné otázky.
6. Na základě zjištěných dat uveďte doporučení.

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

Seznam doporučené literatury:

- GILLNEROVÁ, Ilona, KEBZA, Vladimír a RYMEŠ, Milan. 2011. Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí. Praha: Grada. ISBN 978-802-4727-981
- KAŠPAROVÁ Klára a Vilém KUNZ. 2013. Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a csr reportování. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4480-3
- KOČIANOVÁ, Renata. 2012. Personální řízení: východiska a vývoj. 2. přepracované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-3269-5
- PAUKNEROVÁ, Daniela. 2012. Psychologie pro ekonomy a manažery. 3. aktualizované vydání. Praha: Grada. ISBN 9788024738093.
- RYDVALDOVÁ, Renáta a JUNOVÁ, Blanka. 2011. Jak sladit práci a rodinu a nezapomenout na sebe. Praha: Grada. ISBN 9788024735788

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Tomáš Rygl**
Ústav marketingových komunikací

Datum zadání bakalářské práce: **31. ledna 2020**

Termín odevzdání bakalářské práce: **10. srpna 2020**

doc. Mgr. Irena Armutidisová
děkanka



Mgr. Josef Kocourek, PhD.
ředitel ústavu

Ve Zlíně dne 30. června 2020

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ / DIPLOMOVÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- bakalářská/diplomová práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému a bude dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou/diplomovou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- podle § 60 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 odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou/diplomovou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské/diplomové práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské/diplomové práce využít ke komerčním účelům;
- pokud je výstupem bakalářské/diplomové práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji, že:

- jsem na bakalářské/diplomové práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně dne: 27.5.2020

Jméno a příjmení studenta: PAVLÍNA FARDOVÁ

.....
podpis studenta

ABSTRAKT

Bakalářská práce se zabývá sladováním osobního a pracovního života tzv. work-life balance v realitní společnosti Living Well Consulting a. s. Za cíl si klade zjistit pomocí kvalitativního výzkumu, jestli společnost dostatečně umožňuje realitním makléřům sladit osobní a pracovní život a také to, jestli mají jednotliví makléři svůj osobní a pracovní život v rovnováze. Teoretická část se zabývá pojmy z oblasti work-life balance, rodinnou politikou, bariérami a následky nedostatečného sladění osobního a pracovního života, a také jednotlivými nástroji work-life balance. Praktická část se dělí na dvě části, a to na nástroje work-life balance, které firma využívá a na druhou část, která se věnuje jednotlivým makléřům a jejich work-life bilanci.

Klíčová slova: work-life balance, Living Well Consulting a. s., realitní společnost, realitní makléři, osobní a pracovní život

ABSTRACT

This bachelor's thesis deals with work-life balance in the real estate company Living Well Consulting a. s. Based on the qualitative research, the aim of this work is to find out whether the company helps to real estate brokers with reconciling personal and professional life and whether these real estate brokers have their personal and professional life in balance. The theoretical part deals with concepts from the field of work-life balance, family policy, barriers, and consequences of insufficient reconciliation of personal and professional life. The practical part is divided into two parts. The first part is concerned with tools that the company uses and the second part deals with the individual real estate brokers and their work-life balance.

Keywords: work-life balance, Living Well Consulting, a. s., real estate company, real estate brokers, personal and professional life

„Bez lásky se nedá nic dělat. Čím těžší je práce, které ve jménu lásky věnuješ své síly, tím větší je tvé nadšení. Čím víc dáváš, tím se stáváš větším.“

Antoine de Saint-Exupéry

Ráda bych tímto poděkovala Ing. Tomášovi Ryglovi za odborné vedení, inspirativní cenné rady, hodnotnou zpětnou vazbu a skvělý pozitivní přístup.

Neméně velké díky patří také celému týmu projektu bez-starostí, bez kterého by tato práce nikdy nevznikla. Vděčná jsem za velkou pomoc při výzkumu, oporu mých kolegů, ale také za to, že mohu být součástí tak skvělého týmu.

Dále bych ráda poděkovala mému bratrovi Jiříkovi, který mě moc motivuje a je mi vždy velkou oporou. A také mamce Zuzance a taťkovi Mirkovi za to, že mi umožnili studovat vysokou školu a po celou dobu studia i života jsou tady pro mě.

A ještě jedno speciální díky patří mojí čivavě Ginger, která vedle mě seděla při psaní každého písmenka v této bakalářské práci, a to i v těch nejtěžších chvílích.

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

OBSAH

ÚVOD	8
I TEORETICKÁ ČÁST	9
1 WORK-LIFE BALANCE	10
2 RODINNÁ POLITIKA	13
2.1 RODINNÁ POLITIKA A STÁT.....	14
2.2 MEZINÁRODNÍ SROVNÁNÍ PRORODINNÉ POLITIKY	15
3 BARIÉRY	16
4 NÁSLEDKY NEDOSTATEČNÉHO SLADĚNÍ WLB	18
4.1 STRES	18
4.2 WORKHOLISMUS	19
4.3 SYNDROM VYHOŘENÍ	20
4.4 DEMOGRAFICKÉ PROCESY	21
5 NÁSTROJE NA PODPORU WLB	22
5.1 FLEXIBILNÍ PRACOVNÍ REŽIMY	22
5.2 OPATŘENÍ ZAJIŠŤUJÍCÍ PÉČI O ZÁVISLÉ ČLENY RODINY	24
5.3 DALŠÍ NÁSTROJE	26
6 ZAVÁDĚNÍ POLITIKY WLB VE FIRMÁCH	27
7 METODIKA PRÁCE	29
II PRAKTICKÁ ČÁST	30
8 O SPOLEČNOSTI	31
8.1 STRUKTURA SPOLEČNOSTI.....	33
9 INTERNÍ ANALÝZA WLB PRVKŮ SPOLEČNOSTI	34
10 SLAĎOVANÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA JEDNOTLIVÝCH MAKLEŘŮ	37
10.1 VÝZKUMNÝ VZOREK	37
10.2 ZHODNOCENÍ VÝSLEDKŮ VÝZKUMU	38
11 SHRUTÍ VÝZKUMU A ODPOVĚDI NA VÝZKUMNÉ OTÁZKY	49
12 NÁVRHOVÁ DOPORUČENÍ NA ZLEPŠENÍ STAVU	50
ZÁVĚR	52
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY	53
SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK	56
SEZNAM OBRÁZKŮ	57
SEZNAM TABULEK	58
SEZNAM GRAFŮ	59
SEZNAM PŘÍLOH	60

ÚVOD

V dnešní uspěchané době tráví mnoho lidí velkou část svého života v práci, a to bohužel i na úkor rodiny i svých osobních zájmů. Tento fakt vede k tomu, že lidé mají problém sladit svůj osobní a pracovní život tak, aby vznikla rovnováha, která by jim vyhovovala.

Není žádným překvapením, že v současnosti je jedním ze základních faktorů fungování firmy spokojený a motivovaný pracovník. Je proto nezbytné využívat nástroje, které povedou jednotlivé pracovníky ke spokojenosti. Jednou takovou velkou kapitolou této oblasti je právě sladění pracovního a osobního života.

Společnost Living Well Consulting, a.s. je realitní společnost, která se snaží nacházet řešení pro celou řadu problémů spojených s bydlením a financemi jednotlivých klientů. Autorka v této společnosti pracuje již dva roky jako marketingová specialista a všimla si, že téma sladění osobního a pracovního života jednotlivých makléřů by mohl být pro makléře problém, proto se rozhodla, že se tímto tématem bude více zabývat.

Teoretická část této práce se zabývá pojmem work-life balance, rodinnou politikou, bariérami ve sladování osobního a pracovního života, nástroji na podporu work-life balance a zaváděním politiky work-life balance ve firmách.

Praktická část se zabývá představením společnosti Living Well Consulting, a.s. Dále obsahuje interní analýzu work-life balance prvků, které společnost využívá a také výzkumem sladování osobního a pracovního života jednotlivých makléřů.

Výsledky obou výzkumů budou předloženy přímo ve společnosti Living Well Consulting, a.s. a využity k jejímu dalšímu fungování.

I. TEORETICKÁ ČÁST

1 WORK-LIFE BALANCE

Pojem work-life balance pochází z angličtiny a označuje rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem (Kocianová, 2012, s. 105). To ale neznamená, že budeme věnovat stejný čas, jak práci, tak osobnímu životu. To je totiž nereálné. Taková ideální rovnováha se u každého člověka liší podle toho, v jakém období života se zrovna nachází a jaké jsou jeho priority. Správná rovnováha bude tedy jiná u člověka, který je svobodný a na začátku kariéry než u člověka, který už má například děti (Bird, ©2003). Z tohoto důvodu uvádí Junová (2012, s. 10) vhodnější termín „sladování osobního a pracovního života“. Zde už se nejedná jen o nalezení rovnováhy, ale o vhodné sladění, se kterým je člověk spokojen.

Armstrong (2007, s. 709) zase definuje work-life bilanci jako „*poskytování prostoru pro pracovníky, aby mohli uvést dohromady to, co dělají při práci, s povinnostmi a zájmy, které mají mimo práci, a tak smířit konkurující si požadavky práce a domácnosti takovým způsobem, aby to uspokojovalo jejich potřeby i potřeby jejich zaměstnavatelů*“.

V odborné literatuře označují problematiku work-life balance jako konflikt, při kterém nám kvůli času trávenému v práci nezbyvá čas na rodinu a naopak. Často také uvádí, že tento problém se týká hlavně žen, protože v mnoha případech má žena dvě kariéry – pracovní a v domácnosti (Bedrnová, 2009, s. 286). Podle Kašparové a Kunze (2013, s. 76) představuje work-life balance téma, které by měly podniky zcela jistě zohledňovat, a to u všech zaměstnanců bez rozdílu (bez ohledu na věk, rodinný stav, pohlaví apod.).

Úrovně WLB

Podle Junové (2012, s. 11-31) můžeme sladování osobního a pracovního života rozdělit na 3 úrovně, a to jsou:

1. Společenská úroveň

Tuto úroveň lze dále členit na českou, evropskou, celosvětovou, místní komunity, rodiny, sociální skupiny apod. V této úrovni vnímáme WLB jako důležitou tendenci dalšího vývoje kultury, stále více si totiž uvědomujeme, že ekonomická stabilita je jeden z pilířů spokojeného života.

2. Firemní úroveň (sladování v organizacích)

Díky ekonomickým krizím si začínáme uvědomovat, že je třeba změnit strukturu dosavadního fungování. Musíme vytvořit novou kulturu v organizaci práce a jejím

sladčováním s osobním životem. Nové modely jsou součástí všeobecně se rozvíjející společenské odpovědnosti firem.

3. Osobní úroveň (životní rovnováha)

Na osobní úrovni je WLB spojena s přáním žít spokojený život, ve kterém je nám umožněno naplňovat své fyzické, psychické i spirituální potřeby. Ve srovnání s historií na to máme nejlepší podmínky, ale musíme se vyrovnat s tlaky moderní doby (konzum, ekonomická krize, stresující prostředí, kultura individualismu...). Při sladčování osobního a pracovního života zde nevytváříme jeden správný model, který by fungoval u všech osob, ale takový, který vyhovuje každému z jedinců.

Historie WLB

Do konce 19. století většina lidí pracovala doma a otec byl považován za důležitějšího z rodičů, protože sociálně zajišťoval celou rodinu a měl vliv na osobnostní a morální růst svých potomků. Hlavní úlohou matky bylo pochopitelně dítě porodit a zajišťovat jeho fyzické potřeby (Junová, 2012, s. 6). Téma sladčování pracovního a osobního života se tedy v této době nemuselo příliš řešit, protože úlohy jednotlivých členů byly jasné a tento systém dobře fungoval. Na počátku 20. století se začátkem průmyslové revoluce celá situace změnila. Otcové museli odcházet za prací dál a matky se staraly o rodinu.

V 2. polovině 20. století se do pracovní sféry začínají dostávat také ženy. Život společnosti ovlivňuje feminismus a později také komunismus (Junová, 2012, s. 7). V této době se začali problematikou zabývat různé organizace, které se podíleli na změnách jako je třeba mateřská dovolená, flexibilní pracovní doby, práce z domova a péče o děti. V průběhu 80. let se pak WLB začala rozšiřovat i na muže a později zahrnovala ženy, muže, rodiny i organizace (Kocianová, 2012, s. 105-106).

Otázky vztahu mezi rodinou a zaměstnáním se staly součástí legislativy řady států a vznikla tak řada mezinárodních dokumentů jako je třeba *Convention on Workers with Family Responsibilities* z roku 1981 nebo třeba *Maternity Protection Convention* z roku 2000. Díky těmto dokumentům se začaly více rozvíjet státní i firemní programy sociální politiky, tj. snažili se, aby povinnosti k rodině nezabránily zůstat v zaměstnání. Principy sociálního zabezpečení rodiny jsou uvedeny v Evropské sociální chartě (Sirovátka, 2006, s. 21).

Současnost WLB

Díky globalizaci a prudkému rozvoji informačních technologií přestávají být dosavadní modely funkční a celkově se oslabují vazby na rodinu. Mění se role žen a mužů, společnost, pracovní kultura, narůstá rozvodovost, problémové chování dětí, civilizační choroby apod. Jednou z cest, jak tyto problémy řešit, je právě nalézt rovnováhu mezi osobním a pracovním životem (Junová, 2012, s. 7).

WLB jako součást Společenské odpovědnosti firem

Společenská odpovědnost firem, anglicky Corporate Social Responsibility (dále jen „CSR“), představuje dobrovolný závazek jednotlivých firem k tomu, že se v rámci svého fungování chovají odpovědně k prostředí i ke společnosti. CSR představuje tři základní pilíře aktivit, a to ekonomickou, sociální a environmentální oblast (Společenská odpovědnost firem, 2008)

Sociální oblast se zabývá především pracovními podmínkami a péčí o zaměstnance, tedy i podmínkám k tomu, aby zaměstnanci mohli sladit svůj osobní a pracovní život (Kunz, ©2019, s. 4).

2 RODINNÁ POLITIKA

Rodinná politika neboli *family-friendly policy* představuje různé postupy, jejichž hlavním cílem je dosáhnout uspokojivé rovnováhy pracovního a rodinného života. Tato politika pak v organizacích ovlivňuje spokojenost a stabilizaci pracovníků a je tak pro organizaci i jednotlivce velkým přínosem (Kocianová, 2012, s. 106). Rodinná a osobní situace zcela jistě přímo i nepřímo ovlivňuje pracovní výkon. A naopak, pracovní výkony a podmínky v práci výrazně ovlivňují osobní a rodinný život. Disharmonie mezi těmito oblastmi tedy představuje vážnou překážku (Kašparová a Kunz, 2013, s. 76). Pokud chce jedinec zvládnout povinnosti, které jsou na jedné straně, musí vzít čas a energii na straně druhé. Firmy mají zájem hlavně o zisk a efektivní využití lidského kapitálu. Mnoho z nich v dnešní době už dokáže vnímat fakt, že disharmonie mezi rodinou a zaměstnáním je často důsledkem ekonomických ztrát nebo minimálně limitující faktor jejich zisků. Kvalita práce se podepisuje na kvalitě rodinného života, ale i naopak (Sirovátka, 2006, s. 20).

Oddělení *Family Friendly Policy* má OECD, ale i mnoho států jako např. Kanada nebo Austrálie. Existují také různá výzkumná oddělení zaměřující se na tuto tematiku, jsou součástí řady amerických i evropských univerzit. Výzkumné instituce jsou také různé neziskové organizace, mezi nejznámější patří třeba *Families and Work Institute* v New Yorku. (Sirovátka, 2006, str. 22)

Cíle rodinné politiky:

1. Udržovat společensky příznivé klima musí být vůči rodinám (rodina by měla být společensky oceňována).
2. Zajišťovat socio-ekonomické podmínky, které podporují rodiny a výchovu dětí (finanční zajištění, slučitelnost práce a rodiny, služby péče o děti...).
3. Rodinám se specifickými potřebami věnovat zvláštní pozornost (neúplným rodinám, rodinám se zdravotním postižením...).
4. Posilovat význam a vědomí rodinných hodnot.
5. Podpořit vyšší porodnost (Aktualizovaná koncepce rodinné politiky, 2019).

2.1 Rodinná politika a stát

Podpora rodiny ze strany státu

V České republice podporuje stát rodinu pomocí tří pilířů – pomocí daňových slev a úlev, přímou sociální podporou a přes veřejné služby (např. sociální bydlení, předškolní a raná školní péče) (Aktualizovaná koncepce rodinné politiky, 2019).

Ženská a mužská pracovní síla

Mladé ženy vidí často zaměstnavatelé jako nestabilní a rizikové pracovnice, protože u nich v mnoha případech existuje riziko těhotenství a následného odchodu na rodičovskou dovolenou. Další problém spočívá také v tom, že ženy často zůstávají doma z důvodu nemoci jejich dětí. Po dobu jejich absence je musí zaměstnavatel nahradit jinými pracovníky, což je pro něj pochopitelně nevýhodné. Díky tomu zde existuje také neochota investovat do kvalifikačního a kariérního postupu jednotlivých zaměstnankyň. Naopak muži jsou preferováni jako zaměstnanci – jejich práce je lépe placená a dostávají se na prestižnější místa (Křížková, 2005, s. 48-49).

Mateřská a rodičovská dovolená

Ze Zákoníku práce vyplývá (Zákon č.262/2006 Sb.), že matky musí získat mateřskou dovolenou po dobu 28-37 týdnů (podle počtu dětí). Doba se počítá podle od šesti týdnů před očekávaným porodem a nastupují na ni pouze ženy. Po skončení mateřské dovolené má matka možnost požádat svého zaměstnavatele o rodičovskou dovolenou a ten je povinen jí vyhovět. O rodičovskou dovolenou může zažádat také otec dítěte. Rozsah této dovolené je individuální, nejdéle však může trvat do věku tří let dítěte.

Nutnost opustit zaměstnání po narození dítěte stále připadá ve většině případů ženě, a to vede k tomu, že ztrácí kontakt s vývojem svého oboru a její kariéra je přerušena (Sirovátka, 2006, s. 32). Muži na rodičovské dovolené jsou spíše raritou a jejich počet se pohybuje okolo 1 %. Hlavní důvod je většinou takový, že muži mají stále asi o 20 % vyšší plat, a tedy mohou snadněji zajistit rodinu. Dalším důvodem může být častý názor, že takové rozdělení rolí je zcela přirozené a není vhodné ho nijak měnit (Rydvalová a Junová, 2011, s. 20-21). Avšak je mnoho matek, které využívají pouze kratší období rodičovské dovolené. Jedná se hlavně o ženy z velkých měst a se specifickou profesí při kterých hrozí ztráta kvalifikace jako je tomu např. u lékařek (Křížková, 2005, s. 36).

Zahraníční výzkumy prokázaly, že vazba otce na děti je v současné době stále těsnější (účast při porodu, někteří zůstávají na rodičovské dovolené), ale některé ženy nejsou schopny tuto situaci přijmout, protože se cítí ohroženy. Brání si své postavení i přes to, že je to pro ně v mnoha směrech nevýhodné (Bedrnová, 2009, s. 286).

Jak uvádí Křížková a kol. (2005, s. 30) existuje také možnost tzv. dělby rodičovských rolí, kdy dochází k tomu, že matka zůstane na rodičovské dovolené pouze polovinu doby udělené státem a druhou polovinu stráví na rodičovské dovolené otec.

2.2 Mezinárodní srovnání prorodinné politiky

Podmínky na trhu práce a opatření rodinné politiky v jednotlivých evropských zemích jsou rozdílné. Menší konflikt mezi prací a rodinou je v zemích, kde je vyšší genderová rovnost na trhu práce, kde jsou hodně využívány flexibilní formy práce a tam, kde je i propracovaný systém podporující WLB (Vohlídalová, 2007, s. 54). Takto je tomu například ve skandinávských zemích, kde se, na rozdíl od nás, osvědčila střídavá péče o děti během rodičovské dovolené. Díky tomu má otec šanci věnovat se svému dítěti (nebo svým dětem), zapojí se do péče o domácnost a matka tak neztratí kontakt se svým zaměstnáním (Rydvalová a Junová, 2011, s. 21).

Naopak problém se sladováním pracovního a osobního života mají nejvíce státy jižní Evropy (Španělsko a Portugalsko) a postkomunistické země (Česká republika, Polsko a Slovensko). V postkomunistických zemích existuje vyšší míra participace žen na trhu práce, částečné úvazky jsou zde zastoupeny jen minimálně a díky tomu tady patří průměrný počet odpracovaných hodin k těm nejvyšším. Zároveň jsou zde nižší mzdy, takže pracovat většinou musí oba rodiče. V zemích jižní Evropy je relativně vyšší počet odpracovaných hodin týdně a opět zde hraje roli nižší podíl částečných úvazků. V Portugalsku neexistuje porodné a rodičovská dovolená trvá pouze 3 měsíce. Ve Španělsku trvá rodičovská dovolená 3 roky, ale rodiče nemají nárok na žádný příspěvek. Systém zařízení pro péči o děti je zde rozvinutý minimálně (Vohlídalová, 2007, s. 56).

3 BARIÉRY

Finanční náklady

Za největší bariéru při aplikaci WLB do společnosti považují Gillernová, Kebza, Rymeš a kol. (2011, s. 210) finanční náklady. Nákladné jsou hlavně opatření zaměřená na péči o děti jako jsou např. firemní školky. Z tohoto důvodu tento nástroj využívají ve většině případech hlavně nadnárodní firmy. Naopak ale flexibilní formy práce jsou dostupnější i pro menší podniky, protože pro firmu nepředstavují tak velké náklady a často i jejich náklady snižují.

Nedostatek času

Jako jednu z bariér můžeme vnímat také to, že máme nedostatek času na rodinný i pracovní život. Pravda je však taková, že všichni máme času stejně. Jen ne všichni svůj čas využívají dostatečně efektivně. Často se schováváme za větu „nemám čas“, přitom je opravdu možné, že ten čas nemáme a děláme toho hodně, ale zaměřujeme se na věci, které nemají reálný dopad na naše výsledky.

Nejvíce času nám nebere zaměstnání ani čas věnovaný rodině, ale prokrastinace. V práci nejvíce prokrastinujeme pitím kávy, povídáním s kolegy, prohlížením Facebooku a Instagramu nebo čtením pro práci nepodstatných článků. Také děláme věci, které jsou sice spojené s naší prací, ale nemají pro nás žádný význam jako např. odpovídání na nepodstatné e-maily (Neckař a kol., 2019, s. 239-240). Prokrastinace tedy neznamena to, že by člověk měl být líný, jak bychom si mohli mylně myslet. Prokrastinující člověk by totiž rád něco dělal, ale nedokáže se k tomu sám přemluvit. Odkládání úkolů pak vede k tomu, že je ve stresu, plný výčitek a jeho činy jsou neefektivní. Lidé si pak odkládání vyčítají a cítí se frustrovaně. Později přichází pocit bezmoci, který vede k tomu, že člověk opět nic nedělá (Ludwig, 2013, str. 18-20). Prokrastinace nám tedy brání prožít život naplno, protože kvůli ní ztrácíme čas, který bychom mohli využít na něco smysluplnějšího.

Špatný time management

Velmi důležitý krok při sladování osobního a pracovního života je udělat si správný time management. Způsob, jakým zacházíme se svým časem, se totiž často podílí na tom, jestli budeme úspěšní a spokojení či nikoliv. Time management nám umožňuje udělat si jasno v tom, které životní i pracovní úkoly jsou pro nás naléhavé a důležité a které nikoliv. Pomáhá nám také v tom, že si uvědomíme, které úkoly musíme udělat my a které můžeme delegovat na jiné osoby (Bedrnová, 2009, s. 182).

Stereotypy

Jako další bariéru můžeme věnovat množství stereotypů v naší společnosti.

Matka pečovatelka

Jedním z nejznámějších stereotypů je dokonalá matka, která se svým dětem 100 % věnuje. Některým matkám tento životní styl bez pochyby vyhovuje, ale najdou se i takové, které potřebují čas od času prostor samy pro sebe a potřebují odstup od každodenní rutiny. Tyto matky společnost často odsoudí, ale je důležité si uvědomit, že pokud mají dávat, potřebují někde také brát (Rydvaldová a Junová, 2011, s. 46). Ve většině domácností matky obstarávají v průměru 75 % domácích prací, 73 % každodenní péče o děti a 68 % nákupů. Důležitý je také fakt, že většina aktivit WLB směřuje právě na ženy (Work-life balance, ©2016).

Otec živitel

Muž je v dnešní společnosti úspěšný, pokud má významné postavení v zaměstnání a finančně zajistí rodinu. Muži mají v současné společnosti stále vyšší plat než ženy. Existuje však mnoho mužů, kteří by se rádi podíleli i na chodu domácnosti a výchově dětí (Work-life balance, ©2016).

4 NÁSLEDKY NEDOSTATEČNÉHO SLADĚNÍ WLB

Pokud se jednotlivcům nedaří dostatečně sladit jejich soukromý a pracovní život, může dojít k řadě nepříjemným následkům jako je např. stres, workoholismus a ve vážných případech také syndrom vyhoření. Tyto následky pak mají silný dopad jak na jednotlivce a jejich zdraví, tak na jednotlivé firmy i celou společnost.

4.1 Stres

Jakmile dojde ke stresové situaci, uvolní se do těla stresové hormony (adrenalin – epinefrin, kortizol, kortizon a neuromediátor noradrenalin). Příroda to zařídila tak, že díky tomuto stavu se velké množství krve dostane do svalů, mozku a srdce. Tyto orgány pak musí pracovat rychleji. Pokud tedy ve stresu setrváváme dlouho, ničíme si psychiku i fyzické tělo (Klingrová, 2018, s. 83).

Stresující faktory

Faktorů, které nás vedou ke stresu, je hned celá řada a několik z nich mohou být následkem nedostatečného sladění osobního a pracovního života. Podle Pauknerové (2006, s. 144-145) je můžeme rozdělit na:

1. Pracovní faktory

Zde patří rychlý pracovní postup, zklamání z nepovýšení, změna pracovního prostředí (místa, kolegů, okolností...), změna řízení, nevyjasněné vztahy mezi podřízenými a nadřízenými, málo prostoru pro samostatnou práci, dlouhá nebo nepravidelná pracovní doba, monotónní práce, riziková práce, šikana na pracovišti...apod.

2. Soukromé faktory

Jako je např. nemoc v rodině, smrt blízkých, problémy v rodině nebo manželství, stěhování, snížení vlastní výkonnosti (vlivem nemoci nebo stáří), válečné konflikty nebo přírodní katastrofy.

Stresem v práci bývají ohroženi převážně pracovníci na vedoucích pozicích, a také profese, které přichází často do styku s lidmi (Pauknerová, 2006, s. 145).

Velké firmy jsou si dnes vědomy, že stres působí na výkon a zdravotní stav zaměstnanců. Pracovní prostředí se snaží vylepšit tím, že svým zaměstnancům poskytují např. lekce jógy

a meditace či vytváří speciální odpočinkové místo přímo v místě pracoviště (Klingrová, 2018, s. 84). Mimo to je samozřejmě důležité, aby firma použila některé z nástrojů WLB, které budou zmíněny v následující kapitole.

4.2 Workoholismus

Podle Vyskočilové (2014) je „*součástí workoholismu nadměrný čas trávený v zaměstnání, zabývání se prací natolik, že dochází k omezením v dalších oblastech života, ke ztrátě a schopnosti kontroly omezit práci a ztrátě potěšení z vykonané práce, též k negativním emočním, sociálním a zdravotním důsledkům*“. Workoholik je tedy člověk, který je na práci závislý a preferuje práci před jakoukoliv jinou činností. Podstatný je pro něj pouze pracovní výkon, který mu přináší uspokojení. Tento stav může dojít až k tomu, že jedinec trpí nedostatkem odpočinku i spánku, přestane se věnovat rodině a přátelům i vlastním koníčkům (Bedrnová, 2009, s. 236).

Naše kultura ale v současné době workoholiky vyzdvihuje, jak uvádí Fried a Hansson (2010, s. 36) ve své publikaci. Vzhlížíme k lidem, kteří v práci tráví až přespříliš času a považujeme je za úspěšné. Workoholismus ale ve výsledku přináší více problémů, než kolik jich řeší. Pracovat takovým tempem je totiž neudržitelné a může vést až k syndromu vyhoření (více o syndromu vyhoření bude zmíněno v následující kapitole). Dalším faktem je také to, že workoholici nepracují efektivně, protože těžko můžou unavení dělat dobrá rozhodnutí.

Rizikové skupiny

Workoholismu většinou propadají inteligentní a vzdělaní lidé, častěji muži než ženy, kteří mají pocit, že tento způsob života je jediný správný. Často dochází k tomu, že vyžadují stejné pracovní nasazení i od jiných osob, tj. od zaměstnanců i své rodiny (Pauknerová, 2006, s. 143).

Prevence workoholismu

Workoholismu se dá také samozřejmě předcházet, a to tak, že budeme zvyšovat odolnost vůči pracovnímu i jinému zatížení. Pomoci může např. optimismus, sebedůvěra, schopnost vnímat překážky jako výzvu, sociální vztahy, schopnost vyjadřovat pocity, smysl pro humor, schopnost vnímat potřeby svého těla a další (Bedrnová, 2009, s. 237).

4.3 Syndrom vyhoření

Syndrom vyhoření je druh stresu, emocionální únavy, vyčerpání a frustrace. K tomuto stavu dochází kvůli tomu, že události týkající se vztahu, životního stylu nebo zaměstnání nepřinášejí očekávané výsledky při maximálním nasazení jedince (Demlová, 2011, s. 10).

Hlavní příznaky

Podle Demlové (2011, s. 12-14) mezi ně patří následující symptomy:

1. Vyčerpání

Jedinec se cítí fyzicky i emočně vysílen. Co se týká emočních příznaků, tak se k nim řadí např. sklíčenost, bezmoc, beznaděj, ztráta sebeovládání, pocit strachu a prázdnoty. K fyzickým příznakům patří nedostatek energie, slabost, svalové napětí a bolesti zad, náchylnost k nemocem, poruchy spánku, poruchy paměti a soustředění a další.

2. Odcizení

Jedinec, který trpí syndromem vyhoření, má ke svému okolí a práci lhostejný postoj. Postupně ztrácí idealismus, cílevědomost a zájem o cokoliv. Všechno je obtěžuje a všichni jsou pro něj přítěž.

3. Pokles výkonnosti

Člověk začne sám sebe považovat za neschopného a díky tomu potřebuje ke zvládnutí úkolů mnohem více času a energie. Dovolena nebo víkend mu v tuto chvíli už nestačí k tomu, aby nabral zpět nové síly a odpočinul si.

Prevence

Faktory, které chrání jedince před vyhořením, mohou být následující (Bedrnová, 2009, s. 242):

- asertivní chování,
- time management,
- pestrost a proměnlivost práce,
- odolnost,
- důvěra ve vlastní schopnosti,
- vnímaná kontrola chování,
- optimismus,
- pocit uznání,

- pocit osobní pohody (tzv. well-being),
- vyhledávat příjemné zážitky,
- zvážit nároky na sebe sama a stanovené cíle,
- delegovat odpovědnost na své podřízené,
- zabývat se přítomností,
- oddělovat práci a soukromí,
- kvalitně a pravidelně se stravovat a dodržovat pitný režim,
- ... a další.

4.4 Demografické procesy

Nesladění rodinného a pracovního života u jedinců vede také k dopadu na demografické procesy, tj. klesající plodnost, díky tomu dochází k úbytku obyvatelstva a jeho stárnutí. (Sirovátka, 2006, s. 21)

5 NÁSTROJE NA PODPORU WLB

Využívání nástrojů na podporu sladování osobního a pracovního života často odrazuje zaměstnavatele tím, že pro některá nejsou dostatečná legislativní pravidla, neumožňují daňové zvýhodnění nebo chybí jiná podpora státu. Stejná situace je však ve většině zahraničních států, ale tam pochopili, že se jim tato opatření vyplatí (Tichá, 2012, s. 20).

Dlouhodobá firemní strategie zaměřena na WLB zaměstnanců přinést řadu výhod, a to jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance. Můžeme je rozdělit na:

- a) ekonomické (úspory nákladů, vliv na výkonnost podniku),
- b) mimoekonomické (odráží se ve spokojenosti, motivovanosti, loajalitě, stabilitě či kvalitě pracovní síly) (Kunz a Kašparová, 2013, s. 77).

Podle Kašparové a Kunze (2013, s. 78) můžeme opatření na podporu WLB dělit do tří skupin:

1. organizace práce, pracovního času a ostatních pracovních podmínek,
2. poskytování či podporování služeb pro zaměstnance a jejich rodiny,
3. specializované programy (rekvalifikace, mentoring, tutoring apod.).

5.1 Flexibilní pracovní režimy

V současné době je u zaměstnanců požadován rostoucí výkon a zvyšující se kvalita práce. Úměrně tomu však roste také čas, který musí zaměstnanec práci věnovat. Díky tomuto faktu vznikly tzv. flexibilní pracovní režimy, které jsou často vnímány jako vstřícné a pozitivní gesto od zaměstnavatelů (Sirovátka, 2006, s. 28-29). Zároveň se jedná o jedny z nejvyužívanějších a nejlevnějších nástrojů ke sladování osobního a pracovního života (Rydvalová a Junová, 2011, s. 106).

Všechny níže zmiňované flexibilní pracovní režimy využívá například společnost Komerční Banka, a. s., Česká pojišťovna, GE Money Bank, a. s. nebo T-mobile (Work-life balance, ©2016).

Mezi flexibilní pracovní režimy tedy patří:

Sdílení pracovního místa (job sharing)

Jedná se o pracovní režim, kdy dva nebo více zaměstnanců sdílejí jedno pracovní místo. Jako výhodu zde můžeme uvést fakt, že díky tomuto režimu mají zaměstnavatelé větší potenciální

zdroj pracovních sil, ale zase naopak z toho plynou zvýšené náklady na administrativu a riziko sdílené odpovědnosti (Kašparová a Kunz, 2013, s. 78). Jedním ze základních požadavků pro fungování zaměstnanců při tomto pracovním režimu je hlavně schopnost otevřené komunikace mezi nimi (Rydvalová a Junová, 2011, s. 97).

Zkrácené úvazky

Při zkráceném pracovním úvazku odpracuje zaměstnanec jen určitou část klasické 40hodinové pracovní doby. Časové vymezení se odvíjí od potřeb zaměstnavatele i zaměstnance. Mzda se v tomto případě samozřejmě krátí poměrně k úvazku a stejně tak má zaměstnanec i nárok na poměrnou část benefitů a dovolené (Junová, 2012, s. 82). Díky zkráceným úvazkům mohou pracovat také např. ženy, co se vracejí z mateřské dovolené anebo studenti. (Kašparová a Kunz, 2013, s. 78).

Průzkumy zároveň ukazují, že zaměstnanci se zkráceným pracovním úvazkem vykazují o 20-30 % vyšší produktivitu než zaměstnanci co pracující na plný úvazek. Je tomu tak z důvodu, že se snaží svůj zkrácený čas maximálně využít, tj. pracují bez zbytečných přestávek na kávu, nepovídají si s kolegy o nepracovních záležitostech a také se dokáží více soustředit, protože soustředění se po nějaké době aktivní práce snižuje (Rydvalová a Junová, 2011, s. 94).

Práci na částečný úvazek hojně využívá např. organizace APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství (Work-life balance, ©2016).

Pružná pracovní doba

Částečně umožňuje zaměstnancům odcházet a přicházet do práce tak, jak jim to vyhovuje. V tomto případě je velmi důležité určit si základní pravidla tzn. domluvit si vymezený čas na práci a počet odpracovaných hodin (Kašparová a Kunz, 2013, s. 78). Tato forma práce je v ČR poměrně hodně využívána. Pružná pracovní doba se nevztahuje na pracovní cesty, zabezpečení naléhavého úkolu, provozní důvody, důležité osobní překážky v práci apod. (Junová, 2012, s. 84).

Tento pracovní režim vyhovuje hlavně rodičům, protože jim umožňuje vyřešit řadu organizačních a logistických problémů např. doprovod a vyzvedávání dětí ze školy nebo školky. (Rydvalová a Junová, 2011, s. 95)

Práce na dálku a práce z domova (homeworking)

Forma práce, kdy zaměstnanec plní své pracovní úkoly z odloučeného pracoviště. Může pracovat z domova, na cestě, z pláže...apod. Tento typ práce zaměstnavateli snižuje náklady (např. na pronájmy a energie) a umožňuje spolupracovat se širokou škálou lidí bez geografického omezení.

Pro zaměstnance je tento typ práce flexibilnější a umožňuje jim ušetřit více času. Naopak ale také samozřejmě přináší spoustu nástrah jako je třeba špatná organizace práce, odlišná pracovní kultura, omezený formální osobní kontakt a nutná potřeba časového i prostorového vymezení hranic mezi soukromím a prací, aby rodinný život neodváděl zbytečně pozornost od práce (Junová, 2012, str. 81). Tohoto nástroje využil například Britský Telecom, ve kterém pracuje 7 000 zaměstnanců z domova a díky tomu stoupla jejich produktivita o 31 %. Celkové náklady společnosti na zajištění pracovního místa se tak snížili o 52 milionů liber ročně. Ušetří zde také zaměstnanci, kteří díky tomuto kroku ušetří až 10 milionů liber ročně (Junová, 2012, s. 18).

Stlačený pracovní týden (compressed workweek)

Zaměstnanec pracuje méně, než 5 dní v týdnu. V tomto zkráceném čase ale musí vykonat takovou práci, jakou by obvykle vykonal za těch 5 dní (Kašparová a Kunz, 2013, s. 78).

5.2 Opatření zajišťující péči o závislé členy rodiny

Firemní školky

Ve většině velkých měst je problém s umístěním dětí do školek a pokud už jejich rodiče nějakou najdou, často musí děti vozit daleko od domova. Jednou z možností, jak tento problém řešit, je zřízení firemní školky. Bohužel je to pro firmu administrativně velmi náročné, protože takové zařízení musí splňovat přísná kritéria. Další problém může být také to, že náklady na pořízení firemní školky jsou velmi vysoké a bohužel nejsou daňově uznatelné – tedy jsou hrazeny z čistého zisku. Přesto u nás existují firmy, kterým se tento krok vyplatil (Rydvalová a Junová, 2011, s. 106-107). Pořízení firemní školky totiž přináší také řadu výhod. Zaměstnavatel touto cestou umožní rodičům být svým dětem nablízku, tím zvýší loajalitu svých zaměstnanců a stane se atraktivnější pro případné nové zaměstnance. Další výhodou může být také to, že se zaměstnanci vrací dříve z rodičovské dovolené.

Na zřízení firemní školky je možné čerpat dotace. Žádost o ně se podává u Evropského sociálního fondu v rámci oblasti Rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a rodinného života. (Tichá, 2012, s. 22-23)

Vlastní firemní školku má zřízenou např. německý Vodafone, který se věnuje tomu, aby zaměstnanci měli podporu sladování práce a rodiny (Tichá, 2012, s. 110). Český Vodafone nezůstává za tím německým pozadu a poskytuje mnoho benefitů pro nastávající i aktivní rodiče a využívá i dalších nástrojů na podporu sladování osobního a pracovního života zaměstnanců. V roce 2010 se i díky tomu stala společností s největší společenskou odpovědností (Work-life balance, ©2016).

Další možnosti péče o děti zaměstnanců

Existuje také mnoho firem, kterým se zřízení firemní školy nevyplatí z důvodu velikosti firmy a počtu zaměstnanců. Tyto společnosti mohou zvážit např. možnost spolupráce s jiným poskytovatelem péče o děti, u kterého by zajistili místa pro děti pro své zaměstnance nebo si zřídit tzv. „firemní třídu“ v některé ze stávajících školek.

Dále je možné poskytnout zaměstnancům příspěvek na hlídání dětí, který pak mohou využít podle svého uvážení a zaplatit si tak třeba soukromou školku nebo pravidelné hlídání u nich doma. V tomto případě je důležité být ke svým zaměstnancům spravedliví (Tichá, 2012, s. 27).

Prostor pro kojící matky

Pokud se ve firmě vyskytují ženy, které právě kojí, může jim zaměstnavatel vyjít vstříc tím, že pro ně zřídí prostor, kde budou moci své děti kojit podle jejich potřeb a potřeb dítěte. Místo ke kojení by mělo být čisté, teplé, vybavené pohodlnou židlí a mělo by poskytovat dostatečné soukromí (Tichá, 2012, s. 29).

Podpora řešení rodinných situací

Důležité je také dát zaměstnancům prostor volat a přijímat telefonáty, pokud potřebují řešit nějakou naléhavou rodinnou nebo osobní situaci. Tímto způsobem zaměstnavatel snižuje jejich míru stresu a zvyšuje jejich soustředění, protože mají možnost si vzniklou situaci vyřešit a pak se mohou bez zbytečných obav zase věnovat práci (Tichá, 2012, s. 34).

Podpora otcovské rodičovské dovolené

Společnost IKEA podporuje ve Švédsku rodičovskou dovolenou, tedy hlavně otcovskou. Jako příklady dobré praxe zde fungují i vrcholoví manažeři, kteří sami strávili nějaký čas na rodičovské dovolené (Tichá, 2012, s. 107).

5.3 Další nástroje

Program pro zaměstnance na mateřské/rodičovské dovolené

Tento program využívá třeba Komerční banka, a. s., a to již od roku 2018. V rámci programu se zabývá otevřenou komunikací o potřebách a očekávání zaměstnanců, kteří odcházejí na mateřskou dovolenou, udržují kontakt s těmito zaměstnanci a podporují jejich postupný návrat do pracovního prostředí (Work-life balance, © 2016).

Dalšími nástroji na podporu WLB podle Kašparové a Kunze (2013, s. 78) mohou být:

- poradenství či právní služby (např. rozvod, finanční tíseň),
- udržování kontaktu se zaměstnanci i během jejich rodičovské dovolené,
- zaměstnanecká linka na podporu opatření sladování osobního a pracovního života,
- podpora studia zaměstnanců při zaměstnání,
- podnikové vzdělávání na podporu zvládnání stresu, harmonizaci osobního a pracovního života apod.,
- různé benefity (vitaminové balíčky, sick days atd.),
- podnikové akce (které mohou zahrnovat i členy rodin zaměstnanců).

Jako příklad dobrého zavedení nástrojů WLB do společnosti můžeme uvést např. Českou spořitelnu, která patří mezi lídry v této oblasti. Již několik let realizuje program „Čáp“, který je zaměřen na podporu WLB, tedy hlavně podporu integrace rodičů do práce po mateřské nebo rodičovské dovolené. Snaží se s nimi udržovat kontakt, motivovat je k brzkému návratu do práce, vytváří různé speciální adaptační programy, rodičům poskytuje příspěvek na hlídání pro děti ve věku 1-3 let, novopečeným otcům nabízí 5 dní placeného volna, pořádá každoroční setkání s rodiči a pro děti nabízí různé letní programy. Hojně využívá také různé formy flexibilních pracovních režimů. Společnost v neposlední řadě nabízí také vzdělávání pomocí e-learningu (Kunz, ©2019, s. 7).

6 ZAVÁDĚNÍ POLITIKY WLB VE FIRMÁCH

Zavádění WLB politiky ve firmách by bylo jednodušší, kdyby byli všichni lidé stejní. Zaměstnanci jsou však vždy rozdílní – mají jiné schopnosti, inteligenci, osobnost, původ a mnohdy i kulturu (každý z nich přišel z jiného prostředí, měl rozdílnou výchovu). Všechny tyto poznatky musíme při zavádění brát v úvahu. Dále je důležité zaměřit se na pohlaví, rasu, tělesné i duševní vady jednotlivých zaměstnanců (Armstrong, 2007, s. 211).

Firemní kulturu je nutné nastavit tak, aby se zaměstnancům ve firmě dobře pracovalo a měli dostatečně dobré podmínky k tomu, aby mohli sladit svůj pracovní a osobní život. Změna firemní kultury je dlouhodobý a neustálý proces a je důležité zavést ji pro všechny, tedy pro vrcholový management i zaměstnance. Důležité je také o těchto změnách všechny zaměstnance i veřejnost informovat (Tichá, 2012, s. 14).

Při zavádění politiky WLB ve firmě se můžeme řídit následujícími kroky:

Vytvoření pracovní skupiny

Zavádění programu WLB je velmi složitý proces, proto je dobré mít ve firmě pracovníky, kteří tento program budou připravovat a implementovat. Může se jednat o oddělení HR (personální oddělení), oddělení komunikace a marketingu a vedení firmy (Kučerová, 2015).

Analýza dat

Zaměstnavatelé by se měli zamyslet nad tím s čím jsou ve firmě největší potíže při sladování pracovního a firemního života jednotlivých zaměstnanců. Důležité je připravit si také statistiky a interní analýzy faktorů a oblastí, které se týkají tohoto tématu (Tichá, 2012, s. 72). Informace mohou zjistit přímo od jednotlivých zaměstnanců nebo si vytvořit zaměstnanecký průzkum (Kučerová, 2015).

Inspirace

Doporučuje se podívat se, jaké programy WLB využívá konkurence a zjistit, jaké kroky u nich fungovaly a jaké nikoliv. Informace můžeme získat třeba od řady organizací, které se tímto problémem zabývají nebo mohou zaměstnavatelé požádat o pomoc některou z neziskových organizací (Kučerová, 2015). Jak již bylo výše zmíněno mezi lidry ve využití politiky WLB v České republice patří např. Česká spořitelna, Komerční banka, Vodafone, GE Money Bank, T-mobile a další.

Britská organizace Work Foundation udělala průzkum work-life rovnováhy a zjistila, že nejvyužívanějšími nástroji WLB ve firmách je nabídka částečného úvazku, volno z rodinných či jiných důvodů a neplacená dovolená (Armstrong, 2007, s. 711).

Zjištění nákladů

Vedení firmy si musí uvědomit kolik zavádění politiky WLB ve firmě bude stát a kolik tím uspoří (Tichá, 2012, s. 79).

Transparentnost a dostupnost informací pro všechny

Dobré je zdokumentovat si všechny nástroje na podporu WLB, které firma nabízí nebo bude nabízet, a to ideálně tak, aby byla součástí firemní dokumentů jako jsou firemní hodnoty, politiky, obecná pravidla, kolektivní smlouvy... apod. Tímto krokem přispějeme k celkové transparentnosti firemní kultury. Informovanost podporuje vztahy mezi zaměstnavatelem a zaměstnanými, jsou motivačním faktorem, zvyšují efektivitu práce, a hlavně také nastavuje spravedlivý přístup pro všechny zúčastněné (Tichá, 2012, s.15).

Motivace

Může se stát, že někteří zaměstnanci nebudou ze začátku se změnami souhlasit. Důležité je vysvětlit jim, co program obnáší a z jakých důvodů pro ně bude přínosem. Dále můžeme zaměstnancům zveřejnit příběhy jiných zaměstnanců, kteří díky WLB žijí spokojenější život (Kučerová, 2015).

7 MEDODIKA PRÁCE

Cílem této bakalářské práce je na základě popsaných teoretických východisek provést kvalitativní výzkum, který zhodnotí sladování osobního a pracovního života realitních makléřů ve společnosti Living Well Consulting a. s.

Následně autorka navrhne aplikaci nástrojů work-life balance do řízení společnosti a navrhne tak opatření pro sladění osobního a pracovního života jednotlivých realitních makléřů.

Výzkumné otázky

Pro potřeby této práce byly sestaveny dvě výzkumné otázky:

VO1: Umožňuje makléřům současný systém v organizaci sladit pracovní a osobní život?

VO2: Jak vnímají jednotliví makléři současnou rovnováhu mezi jejich pracovním a osobním životem?

Účel výzkumu

Výsledky výzkumu budou použity pro účely společnosti Living Well Consulting a. s.

Metody výzkumu

K šetření si autorka zvolila kvalitativní výzkum, který se zaměřuje na to, jak jednotlivci nebo skupiny nahlízejí na nějaké téma a jak ho chápou. Výzkum nevyužívá statistické metody a techniky. Výzkumník vyhledává a analyzuje jakékoliv informace, které přispívají k osvětlení výzkumné otázky. (Hendl, 2012, s.51)

Autorka se nejprve zaměřila přímo na řízení a fungování společnosti Living Well Consulting a. s. Provedla analýzu jednotlivých nástrojů WLB, které společnost využívá a následně zhodnotila, jestli společnost využívá dostatečné množství těchto nástrojů.

Poté autorka provedla polostrukturované hloubkové rozhovory, což je metoda, kdy měla tazatelka k dispozici scénář rozhovoru, který poté doplnila o další otázky, které podle ní vyplývaly z rozhovoru, protože chtěla reagovat i na odpovědi jednotlivých účastníků výzkumu. (100 metod, ©2013-2020) Účastníci výzkumu jsou přímo jednotliví makléři společnosti Living Well Consulting a. s. Celkem je jich 12.

Obě analýzy proběhly v březnu 2020 a dle jejich výsledků autorka navrhla doporučení na zlepšení.

II. PRAKTICKÁ ČÁST

8 O SPOLEČNOSTI

Společnost Living Well Consulting a. s. (dále jen LWC) byla založena 4. 11. 2016. Zakladateli společnosti jsou Bc. Jiří Farda a Petr Hruška. (Obchodní rejstřík firem, ©2000-2020) Společně se založením společnosti vznikl také projekt „bez-starostí“, který je její nedílnou součástí a zajišťuje nejširší nabídku služeb „bez-starostí“ v oblasti realit, bydlení, investic a financí.

Společnost vychází z myšlenky, že každý člověk vnímá svět jinak, ale společně máme to, že máme možnost prožít každou minutu v našem životě jen jednou. Čas plyne pouze jedním směrem a všichni pocítujeme rychlost doby. Díky tomuto faktu se společnost snaží řešit celou řadu problémů spojených s bydlením a financemi, a díky tomu ušetří klientům spoustu času, který pak mohou využít mnohem lépe. Služeb bez-starostí mohou lidé využívat 365 dní v roce.

Sídlo společnosti je na ulici Na Honech I 5539 ve Zlíně, zde se také nachází jedna z kanceláří. Další pobočky společnosti můžeme najít v Ostravě, Kralupech nad Vltavou, Kladně a v Teplicích. (Co je bez-starostí? ©2017) V době vzniku této bakalářské práce se společnost aktivně věnuje akvizicím, tedy hledáním nových realitních makléřů i finančních poradců. S tímto faktem souvisí také nově vznikající pobočky, které se budou již brzy otvírat v Olomouci, Brně, Mariánských Lázních a v Praze. V blízké době by se tak mělo jednat o rozsáhlou síť kanceláří po celé České republice.

Maskot společnosti

Hlavním maskotem firmy je hroch, protože je to zvíře, které v nás budí dojem, že je bez starostí. Celý den se jenom válí a užívá si relaxaci. Společnost využívá symbol hrocha při všech svých marketingových aktivitách.



Obrázek 1: Maskot společnosti (interní databáze grafických podkladů)

Slogan společnosti

Sloganem firmy je „Neměňte cíl, změňte cestu.“, má symbolizovat revoluci v prodeji a nákupu realit.

Vize

Vizí společnosti je stát se jedním z největších leaderů na realitním trhu.

Poslání

Posláním společnosti je změnit povědomí lidí o realitních společnostech. Ukázat jim, že realitní makléři mohou být jejich dobrými pomocníky, pokud chtějí svou nemovitost prodat za nejvyšší možnou cenu a bez starostí.

Hodnoty

Mezi hodnoty společnosti patří dobrá komunikace, rozum (snaží se vždy najít vhodné řešení pro klienta), pečlivost, rychlost, slušnost, profesionalita a serióznost. (Interní databáze společnosti, 2020)

8.1 Struktura společnosti

Makléři nepracují na základě Pracovní smlouvy, ale protože se jedná o OSVČ, tak pracují na základě Smlouvy o spolupráci, kterou mají uzavřenou se společností Living Well Consulting a. s. Součástí smlouvy o spolupráci je také Etický kodex, kterým se jednotliví makléři musí řídit. (Smlouva o spolupráci, 2019)

Pobočky a počet makléřů

1. Zlín – 8 makléřů
2. Ostrava – 1 makléř
3. Teplice – 4 makléři
4. Kralupy nad Vltavou – 3 makléři
5. Kladno – 2 makléři

Kromě makléřů se ve společnosti také nachází 8 finančních poradců, kteří řeší s klienty hlavně hypotéky a jsou tedy s makléři ve velmi úzkém kontaktu. Díky tomu mají obchody společnosti LWC hladší průběh a klienti si nemusí hypotéky vyřizovat sami. Pět z těchto finančních poradců pracuje v Kralupech nad Vltavou a tři ve Zlíně. (Naši lidé, ©2017)

Ve společnosti dále pracuje asistentka ředitele, která se stará o administrativu a také komunikuje s klienty na klientské lince. Dále zde pracuje marketingová specialistka (zároveň i autorka této práce), která se mimo jiné stará například o sociální sítě, copywriting, grafiku a komunikaci s jednotlivými makléři.

Společnost má také několik externích pracovníků jako je například hlavní grafik, specialista na web a účetní.

9 INTERNÍ ANALÝZA WLB PRVKŮ SPOLEČNOSTI

Společnost Living Well Consulting a.s. využívá řadu nástrojů ke sladování osobního a pracovního života.

Flexibilní pracovní režimy

Jelikož realitní makléři společnosti nejsou zaměstnaní, ale pracují jako OSVČ, jsou v podstatě pány svého času. Pružnou pracovní dobu můžeme tedy považovat za jeden z nástrojů podporujících work-life bilanci jednotlivých makléřů.

Není to ale úplně tak, jak si mnoho lidí představuje. Realitní makléři si mohou chodit do práce tak, jak potřebují, ale všeobecně mají lepší výsledky ti, kteří do kanceláře opravdu skoro denně chodí a tráví tam minimálně 8 hodin. Jako hlavní příčinu tohoto faktu můžeme považovat to, že v kanceláři funguje spolupráce mezi jednotlivými makléři, vedením firmy i marketingovou specialistkou. Tito lidé tak mají lepší přístup k informacím a kdykoliv si s něčím neví rady, mají u sebe lidi, kteří jim mohou pomoci, a to jak ve znalostech oboru, tak i například v motivaci.

Dalším flexibilním pracovním režimem, který mají makléři k dispozici je home office. Ten je využíván převážně při zdravotních nebo rodinných komplikacích.


Dovolená a sick days

Jak již bylo výše zmíněno, tak makléři pracují jako OSVČ, tedy svůj čas si řídí sami. Pokud si potřebují vzít dovolenou z důvodu nemoci nebo třeba rekreace, tak si ji mohou vzít v podstatě kdykoliv. Potřebu volna by ale měli včas oznámit vedení a kolegům, aby je mohli zastoupit na důležitých schůzkách jako jsou třeba prohlídky nemovitostí.

Firemní procesy

Ve společnosti existuje také soubor dokumentů, kde jsou sepsané postupy krok po kroku při nejdůležitějších operacích. Makléři tak mají sepsané, jak mají postupovat na první schůzce s klientem, jak na prohlídce, co všechno si musí pohlídat a zajistit a další.

100 kroků k prodeji nemovitosti za nejvyšší možnou cenu (s) „bez-starosti“



<p>Úvodní seznámení s klientem</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> První kontakt s klientem <input type="checkbox"/> Zjištění základních informací o klientovi <input type="checkbox"/> Zjištění základních informací o nemovitosti <input type="checkbox"/> Nastavení podmínek spolupráce a společných cílů <input type="checkbox"/> Prověření bonity klienta <input type="checkbox"/> Zajištění aktuálního listu vlastnictví <input type="checkbox"/> Kontrola právních vad nemovitosti <input type="checkbox"/> Kontrola centrální evidence exekucí <input type="checkbox"/> Vytvoření tržního odhadu nemovitosti <input type="checkbox"/> Domluvit termín schůzky v kanceláři <input type="checkbox"/> Příprava materiálů ke schůzce <input type="checkbox"/> Příprava aktualizované „složky důvěry“ <p>Schůzka – v kanceláři</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Nezapomeň dobrou náladu a koupit dobrou kávu! <input type="checkbox"/> Zjištění očekávání klienta <input type="checkbox"/> Důvod a časový horizont prodeje <input type="checkbox"/> Porovnání představy ceny majitele a reálné tržní ceny <input type="checkbox"/> Zjištění potřeb a priorit klienta <input type="checkbox"/> Seznámení s možnými riziky nemovitosti a jejich eliminace <input type="checkbox"/> Průběh spolupráce a celého obchodu <input type="checkbox"/> Nastavení prodejní strategie s klientem <input type="checkbox"/> Shrnutí schůzky e-mailem <input type="checkbox"/> Zaslání finální nabídky spolupráce (zprostředkovatelská smlouva) <input type="checkbox"/> Sjednání termínu 2. schůzky přímo na nemovitosti <p>Ujednání podmínek spolupráce a analýza informací</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Monitoring okolí <input type="checkbox"/> Zjistit možnosti parkování <input type="checkbox"/> Zjistit informace o sousedech <input type="checkbox"/> Zjistit, kdo je správce domu a domovník 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Zjistit stanovy společenství vlastníků nebo družstva <input type="checkbox"/> Informace o domě <input type="checkbox"/> Vyčíslení nákladů na bydlení <input type="checkbox"/> Získat PENB <input type="checkbox"/> Získat revizní zprávu <input type="checkbox"/> Analýza výhod a nevýhod nemovitosti <input type="checkbox"/> Zhodnocení reálné tržní ceny <input type="checkbox"/> Konzultace a připomínky ke zprostředkovatelské smlouvě <input type="checkbox"/> Návrh na přípravu nemovitosti k prodeji <input type="checkbox"/> Termín přípravy nemovitosti k prodeji <input type="checkbox"/> Podpis smlouvy v kanceláři <p>Příprava prezentace nemovitosti</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Domluvit profesionálního fotografa <input type="checkbox"/> Domluvit profesionálního kameramana <input type="checkbox"/> Zajištění dronu <input type="checkbox"/> Vytvořit scénář videoprohlídky <input type="checkbox"/> Časový harmonogram <input type="checkbox"/> Úklid nemovitosti <input type="checkbox"/> Homestaging <input type="checkbox"/> Nafození profesionálním fotografem <input type="checkbox"/> Pořízení dat pro virtuální prohlídku <input type="checkbox"/> Natočení videoprohlídky <input type="checkbox"/> Zaměření nemovitosti pro vytvoření půdorysu <input type="checkbox"/> Zadání kompletace virtuální prohlídky <input type="checkbox"/> Úprava fotografií <input type="checkbox"/> Grafické zpracování 2D / 3D půdorysu <input type="checkbox"/> Sřích a postprodukce videoprohlídky <input type="checkbox"/> Copywriting <input type="checkbox"/> Nákup vhodné doměny <input type="checkbox"/> Tvorba šablony webové stránky nemovitosti <input type="checkbox"/> Kompletace celé prezentace <input type="checkbox"/> Kontrola celé prezentace v týmu <input type="checkbox"/> Odsouhlasení prezentace s majitelem 	<p>Effektivní inzerece</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Párování nabídky s poptávkou v rámci BBS <input type="checkbox"/> Vytvoření propagační strategie <input type="checkbox"/> Export na komerční inzertní servery <input type="checkbox"/> Reklamní kampaň na facebooku <input type="checkbox"/> Reklamní kampaň na instagramu <input type="checkbox"/> Reklamní kampaň na youtube <input type="checkbox"/> PPC reklama <p>Práce s poptávkou</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Dohodnutí termínu prohlídkového dne s majitelem nemovitosti <input type="checkbox"/> Komunikace s poptávajícími <input type="checkbox"/> Organizace prohlídkového dne s poptávajícími <input type="checkbox"/> Příprava podkladů k prohlídkovému dni <input type="checkbox"/> Příprava nemovitosti na prohlídkový den <input type="checkbox"/> Uskutečnění prohlídkového dne, popřípadě individuální prohlídky <input type="checkbox"/> Zpětná vazba od klientů po prohlídkovém dni <input type="checkbox"/> Přijetí oficiální nabídky od potencionálních zájemců <input type="checkbox"/> Výběr nejvhodnějšího klienta <input type="checkbox"/> Ověření bonity klienta s finančním poradcem <input type="checkbox"/> V případě zájmu klienta dohodnout další prohlídku nebo termín podpisu rezervační smlouvy <input type="checkbox"/> V případě nezájmu vysvětlit a odkázat na makléře BBS <p>Proces rezervace nemovitosti</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Příprava rezervační smlouvy <input type="checkbox"/> Podpis rezervační smlouvy a souhlas se zpracováním osobních údajů v kanceláři <input type="checkbox"/> Ověření o přijetí rezervační zálohy + zaslání potvrzovací SMS klientům 	<p>Příprava a podpis smluv</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Zajištění vycílení aktuálního druhu prodávané nemovitosti, pokud na ní vázne zástavní právo <input type="checkbox"/> Zaslání podkladů advokátní kanceláři pro vytvoření kupních a advokátních smluv <input type="checkbox"/> Zaslání návrhů smluv k odsouhlasení kupujícím a prodávajícím <input type="checkbox"/> Doložení bezdlužnosti a štítku PENB <input type="checkbox"/> Podpis smluv <p>Přepis nemovitosti na nového majitele</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Vložení zástavních smluv na katastr nemovitosti finančním poradcem <input type="checkbox"/> Čerpání kupní ceny do advokátní úschovy <input type="checkbox"/> Potvrzení přijetí kupní ceny do advokátní úschovy <input type="checkbox"/> Podání návrhu na vklad (20denní ochranná lhůta) <input type="checkbox"/> Kontrola přepisu nemovitosti na nového vlastníka + výpis nového listu vlastnictví <input type="checkbox"/> Uvolnění kupní ceny z advokátní úschovy dle znění smluv <p>Předání nemovitosti</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Domluvení termínu předání nemovitosti <input type="checkbox"/> Příprava předávacího protokolu <input type="checkbox"/> Příprava plných mocí k přepisu energií <input type="checkbox"/> Příprava klíčů k nemovitosti <input type="checkbox"/> Zapsání stavů energií <input type="checkbox"/> Předání nemovitosti dle předávacího protokolu <input type="checkbox"/> Vyžádat si kopii vyrozumění z katastru nemovitostí a kupní smlouvy od kupujícího k vyhotovení daňového přiznání <input type="checkbox"/> Vyhotovení a předání daňového přiznání
---	--	--	--

www.bez-starosti.cz

Obrázek 2: 100 kroků k prodeji nemovitosti (www.bez-starosti.cz)

Workshopy s Peterem Vajdíkem

Makléři společnosti mají možnost účastnit se workshopů s Peterem Vajdíkem, které zajistilo vedení společnosti. Tyto workshopy jsou zaměřené na argumentaci a jednání s lidmi, tedy s klienty. Při správném jednání s klienty mohou makléři také ušetřit spoustu času a zefektivnit si tak práci. Workshopy probíhají jednou měsíčně po dobu celého roku a hradí je společnost LWC, pro makléře jsou tedy zdarma.

Opatření zajišťující péči o závislé členy rodiny

V současné době nemá společnost žádnou firemní školku. Realitní makléři společnosti nejsou všichni v jedné kanceláři. Nejvíce makléřů se nachází na pobočce ve Zlíně a ti nemají děti přibližně ve stejném věku, proto zde v současné době můžeme firemní školku vnímat jako zbytečnou. Možná, že by makléři využívali firemní školku v budoucnu, kdy se vzhledem k jejich věku očekává, že v blízké budoucnosti budou mít děti. Dále má několik makléřů děti ještě v předškolním věku a ti by mohli mít v budoucnu o školku také zájem. Zatím se ale pořízení firemní školky nezvažuje, toto téma se bude řešit, až bude více aktuální. Rodinné koutky na pracovišti společnost také nemá zřízené, protože vzhledem ke kapacitě kanceláře na to v současné době není dostatek místa. V budoucnu by však zřízení rodinného

koutku pro děti bylo dobré, protože by ho kromě dětí makléřů mohly využívat i děti klientů, kteří přijdou na schůzku. Makléři i klienti by se tak mohli více soustředit na řešenou situaci.

Jelikož ale ve firmě panuje přátelská atmosféra, mohou si makléři kdykoliv své děti vzít i s sebou do práce, pod podmínkou, že nebudou rušit ostatní pracující.

Podpora řešení rodinných situací

Jak již bylo výše zmíněno, ve firmě je velmi přátelská atmosféra. Ta panuje na všech pobočkách a můžeme ji považovat za součást filozofie společnosti, která bere týmovou spolupráci a přátelskou atmosféru jako základ. Díky tomuto faktu mezi sebou všichni pracující řeší i osobní a rodinné situace. Mohou kdykoliv přijít i za vedením firmy, které se snaží být makléřům vždy nápomocné i v těchto osobních situacích. Dohromady se tak mohou domluvit i na skloubení těchto situací s prací a společně navrhnou řešení situace a případnou strategii.

Podnikové akce

Důležitá součást podpory WLB jsou také různé podnikové akce, které jsou konané hlavně kvůli stmelování kolektivu.

Součástí jsou třeba různé meetingy, které se konají několikrát ročně ve všech kancelářích. Ty slouží hlavně k probrání pracovních záležitostí, ke školení nebo oznámení různých nových opatření.

Dále se 1 - 2x ročně konají zájezdy určené ke stmelování kolektivu. Tyto akce jsou dobrovolné. Loni se jelo třeba do Znojma na vodácký zájezd s návštěvou vinného sklípku. Letos se konal turistický výlet do Pece pod Sněžkou.

Benefity

V oblasti rodiny, volného času a péči o zdraví mohou realitní makléři společnosti využívat následující benefity:

- zvýhodněný telefonní tarif od T-mobile,
- zvýhodněný pronájem programů balíčku sady MS Office,
- poukázky na wellness za zvýhodněnou cenu.

10 SLAĎOVANÍ OSOBNÍHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA JEDNOTLIVÝCH MAKLÉŘŮ

Na základě interní analýzy WLB prvků společnosti Living Well Consulting a.s. byla provedena analýza slaďování osobního a pracovního života jednotlivých makléřů.

10.1 Výzkumný vzorek

Výzkumný vzorek pro potřeby této bakalářské práce byl tvořen celkem 12 realitními makléři společnosti Living Well Consulting, a.s. Makléři pracují na různých pobočkách a jsou ve věku 20-54 let. Nachází se mezi nimi muži i ženy v různém rodinném stavu.

Pohlaví	Věk	Rodinný stav	Děti
Žena	20-25	Žije s partnerem bez svazku	0
Muž	40-45	Ženatý	2 (5 a 11 let)
Žena	40-45	Svobodná, žije s partnerem	0
Žena	30-35	Rozvedená, matka samoživitelka	1 (3 roky)
Muž	30-35	Rozvedený, žije s partnerkou	1 (1 rok)
Žena	25-30	Svobodná, žije s partnerem	0
Žena	35-40	Svobodná	0
Žena	40-45	Vdaná	1 (12 let)
Žena	50-55	Rozvedená	2 (19 a 21 let)
Žena	40-45	Vdaná	2 (6 a 12 let)
Muž	30-35	Ženatý	1 (2 roky)
Muž	35-40	Rozvedený, žije s partnerkou	0

Tabulka 1: Profily výzkumného vzorku – osobní údaje (vlastní tvorba)

Jméno	Práce na pozici v LWC	Práce na pozici realitního makléře
Žena	3 měsíce	3 měsíce
Muž	4 roky	5 let
Žena	2 roky	15 let
Žena	Necelý rok	Necelý rok
Muž	3 roky	3 roky
Žena	4 roky	9 let
Žena	2 roky	10 let
Žena	2 roky	10 let
Žena	1 rok	5 let
Žena	1 rok	4 roky
Muž	4 roky (od začátku)	6 let
Muž	4 roky (od začátku)	6 let

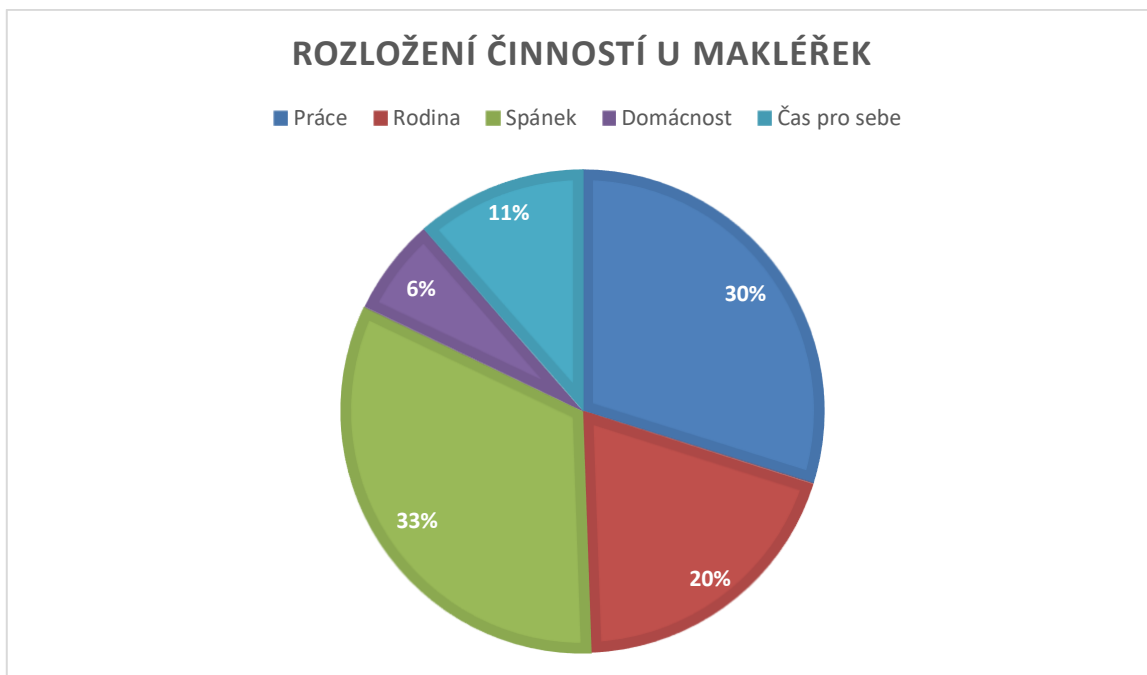
Tabulka 2: Profily výzkumného vzorku – práce (vlastní tvorba)

10.2 Zhodnocení výsledků výzkumu

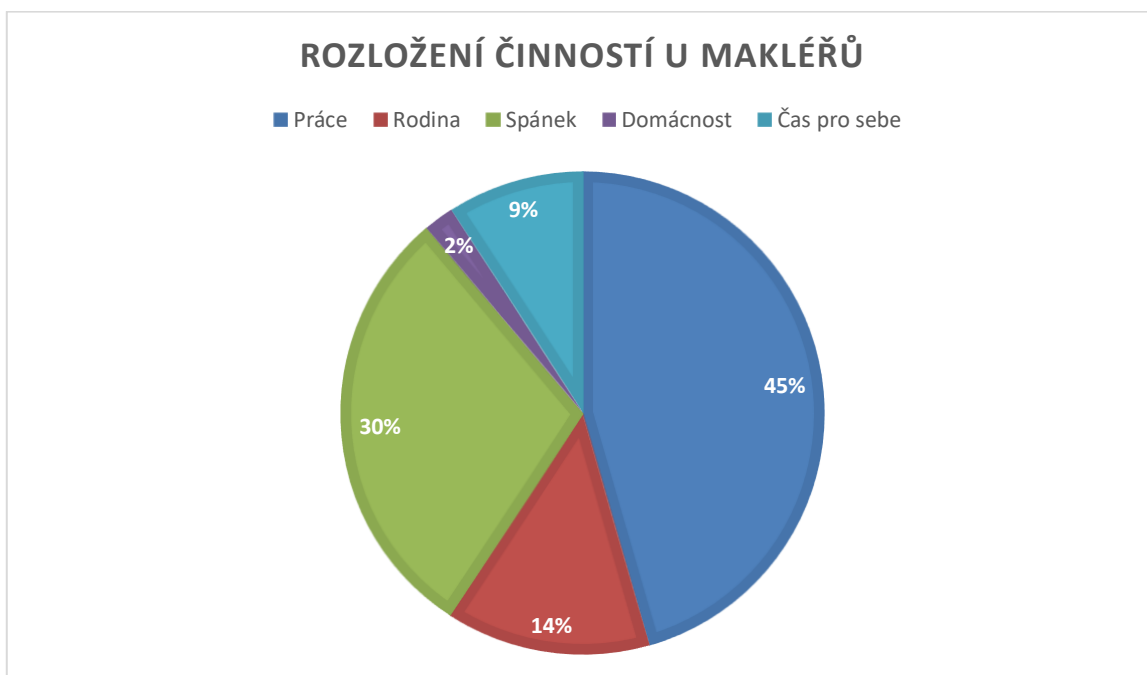
Nejprve je potřeba ukázat kolik hodin týdně tráví makléři následujícími činnostmi: práce, rodina, spánek, domácnost a čas sami na sebe. V této části je zahrnutý pouze pracovní týden, tedy od pondělí do pátku.

Výsledky se liší podle pohlaví, kdy ženy tráví méně času v práci, ale o to více se věnují rodině a domácnosti. Spánek se u jednotlivých pohlaví liší o pouhé 2 %, z výzkumu je zřejmé, že dobu spánku si většina makléřů hlídá a pohybuje se okolo 6-8 hodin denně. Čas, který makléři věnují sami sobě se opět liší o pouhé 2 %, ale celkově této části makléři moc času nevěnují. Definovali ho aktivitami jako péče sami o sebe (kadeřník, kosmetika), sledováním televize a osobním rozvojem (poslouchání podcastů, čtení knih).

Následující grafy ukazují poměr jednotlivých činností u makléřů u žen a u mužů.



Graf 1: Rozložení činností u makleřek (vlastní tvorba)



Graf 2: Rozložení činností u makleřů (vlastní tvorba)

Práce o víkendu

Všeobecně se často stává, že realitní makléři musí pracovat i o víkendu, protože někteří klienti mohou chodit na prohlídky nemovitostí právě jen o víkendu, třeba z důvodu jejich zaměstnání. Většina se však snaží pracovní aktivity přesunovat spíše do pracovního týdne a víkendy potom věnovat rodině a koníčkům. Většina z makléřů ale práci o víkendu nebere jako velkou překážku, protože ví, že to pomůže jejich výdělku. Někteří, ale uvádí také fakt, že mají někdy pocit, že to omezuje čas, který by o víkendu chtěli trávit jinak.

Trávení času o víkendu se tak úplně neliší mezi muži a ženami, ale spíše podle toho, jestli mají děti či nikoliv. Pochopitelně ti, co mají děti, chtějí tento čas maximálně věnovat jim. Jedna z makléřek také uvádí, že je možné občas vzít na prohlídky nemovitostí třeba vlastní děti a spojit to s nějakým zajímavým výletem.

Možnost sladit osobní a pracovní život

Jednou z dalších klíčových otázek bylo, jestli mají jednotliví makléři pocit, že jim firma dostatečně umožňuje sladit osobní a pracovní život. Mezi dotázanými nebyl nikdo, kdo by si myslel, že mu firma neumožňuje sladit osobní a pracovní život. Většina z nich uváděla, že jelikož pracují jako živnostníci, tak si čas musí umět sladit sami a mají volnost, firma jako taková je nijak neomezuje. Někteří ale uvádí, že jim firma umožňuje sladit osobní a pracovní život, ale problém je v tom, že oni sami si neumí svůj čas správně zorganizovat. Naopak se zde ale najde hodně makléřů, převážně žen, které jsou s organizací svého času spokojené.

Jedna z makléřek uvádí, že když pracovala v jiné realitní společnosti, tak měla mnohem menší možnosti k tomu, aby si sladila svůj osobní a pracovní život, přístup v LWC jí tak vyhovuje mnohem více.

Dále jedna z makléřek řekla, že si nedokáže představit, že by ve stejném pracovním tempu pracovala i v době, kdy bude mít děti. Ví, že to matky často zvládají, ale sama si to zatím neumí představit a chtěla by do budoucna své pracovní tempo zvolnit.

Přístup k práci

Dotaz ohledně přístupu k práci dopadl u všech makléřů v podstatě stejně. Všichni se do práce těší, baví je a naplňuje. Někteří uvádějí, že by je práce nebavila, pokud by byla stereotypní, takže jakmile je přestává práce bavit je to spíše tím, že potřebují něco změnit. Což u tohoto typu práce může být spíše výhodou než překážkou.

Dále je ve společnosti několik makléřů, kteří mohou svou práci porovnat i s prací makléře v jiných realitních společnostech. Všichni z nich uvádějí, že oproti jiným firmám se ve společnosti Living Well Consulting a.s. cítí mnohem lépe, protože kdykoliv něco potřebují, jak k pracovnímu, tak i k osobnímu životu, vždy se najde někdo, kdo jim rychle a ochotně poradí nebo pomůže.

Všichni odpověděli, že by se stejné práci chtěli věnovat i do budoucna, protože jim vyhovuje. Jen jediná z makléřek přemýšlí o jiné práci, protože by raději chtěla pomáhat lidem v oblasti osobního rozvoje.

Jedna z makléřek sdělila, že se jí na této práci líbí ta rozmanitost. Jeden den může být všechno úplně špatně a druhý den se může všechno úplně otočit. Nebaví ji rutinní práce, takže takto jí to vyhovuje.

Mnoho makléřů také uvádí, že jediný důvod, kdy se do práce netěší je, když pracují pro klienty, kteří jsou nepříjemní.

Další z makléřek uvádí, že jí nepřipadá, že by chodila do práce, ale spíše za rodinou, protože se jí líbí vztahy, které jsou v kanceláři, ve které pracuje.

Pracovní doba

Všichni dotazovaní makléři vítají pružnou pracovní dobu, kdy jsou pány svého času, velmi pozitivně. Líbí se jim, že pokud chtějí, mohou si odskočit třeba nakoupit, vyzvednout děti ze škol nebo kroužků, cokoliv si vyřídit. Možnosti pružné pracovní doby využívají hlavně makléřky, které jsou zároveň matkami.

Jeden z makléřů uvádí, že si myslí, že aby pružná pracovní doba mohla fungovat správně, tak si člověk musí nastavit určitá pravidla, aby rostla produktivita a s ní i výdělek, což může být pro některé pracovníky velký problém.

Další makléř uvádí, že je s pružnou pracovní dobou spokojený a nemohl by pracovat jinak, ale zároveň má někdy pocit, že je kvůli tomu v práci pořád a v podstatě nic jiného neřeší.

Většina makléřů se ale shoduje v tom, že by nikdy nedělali práci, kde nemají pružnou pracovní dobu, protože jim to takto maximálně vyhovuje. Porovnat to mohou například dvě makléřky, které dříve pracovaly v korporátních firmách a měly pevnou pracovní dobu. Obě uvádějí, že pružná pracovní doba je pro ně mnohem lepší.

Jedna z makléřek si naopak myslí, že pokud by byla někde na pevnou pracovní dobu, tak by domů chodila mnohem dříve, protože při pružné pracovní době má člověk práci v podstatě

pořád. Zároveň je ale ráda, že když si někdy potřebuje udělat volno, tak může kdykoliv odjet a vyřídit si, co potřebuje.

Možnost home office vnímají realitní makléři také jako pozitivní, ale využívají ji převážně z důvodů nemoci. Většina z nich upřednostňuje spíše práci v kanceláři, protože tam mají veškeré potřebné podklady a tým, který jim pomáhá řešit různé případy.

Najdou se zde ale také makléři, kteří využívají home office ve velké míře. Uvádí, že jim více vyhovuje pracovat z domu a mají pocit, že díky tomu mají více času na své koníčky. Dále home office ve větší míře využívá také makléřka, která je samoživitelka a má doma malou dceru. Díky tomu s ní může zůstat doma, když je například nemocná. Jako nevýhodu tohoto pracovního režimu ale uvádí fakt, že se doma nedokáže na práci soustředit, protože jí pořád něco odvádí pozornost a má pocit, že by měla doma třeba uklidit nebo udělat nějakou jinou práci.

Jeden z makléřů dále uvádí, že home office nevnímá jako plus, protože si myslí, že doma udělá mnohem méně práce než v kanceláři. Jako důvod uvádí to, že jeho malý syn na něm visí, chce si hrát a odvádí ho od práce. Takže pokud potřebuje něco důležitého řešit, tak to řeší vždy mimo domov.

Další z makléřek ráda a často využívá home office a práci si dělí tak půl na půl – půl doma, půl v kanceláři. Doma jí vyhovuje, že tam má na práci větší klid, nikdo ji neruší a lépe se soustředí. Když potřebuje načerpat nové informace a s něčím poradit, tak raději pracuje v kanceláři, kde má ke všemu lepší přístup.

Dovolená

Práci na dovolené se snaží většina makléřů omezovat jen na práci nezbytně nutnou. To znamená, že zvedají nejnutnější telefonáty a odpovídají na akutní e-maily. Co se týká prohlídek nemovitostí, podpisů rezervačních smluv a dalších schůzek, tak ty se snaží odložit buď na dobu po dovolené nebo požádají o pomoc některého z kolegů. V této oblasti tedy nedochází k vážným komplikacím, co se týká práce. Co se týká osobního života, tak někteří makléři uvádějí, že by rádi svůj telefon občas vypnuli a nemuseli řešit vůbec nic, ovšem ví, že by se to mohlo projevit na jejich provizi.

Jeden z makléřů uvádí, že i při své dovolené má velký problém hlavu vypnout a stále nad svou prací přemýšlí. Snaží se ale vyřizovat pouze neodkladné telefonáty a e-maily. Nepracuje ale tak, že by si vzal počítač a pracoval na něm. Stejně tak i makléřka, která je

v této práci nováček, doufá, že při své dovolené nebude muset pracovat a vyřídí si opravdu jen to nejnnutnější.

Práce ve volném čase

Makléři uvádějí, že často pracují i ve svém volném čase, kdy přijdou z práce domů. V této době ještě někdy musí vyřídit třeba neodkladné telefonáty. Shodují se na tom, že pokud se dají telefonáty a e-maily odložit na další den, tak to udělají.

Většina ale také uvádí, že mají problém s tím, že i když v práci nejsou a fyzicky nepracují, tak jejich hlava pracuje pořád. Přemýšlí neustále nad pracovními problémy, někdy je to budí i v noci. Což vnímají jako velký problém. Jako důvod často zmiňují, že cítí velkou zodpovědnost ke své práci a klientům. Naopak ale jedna z makléřek uvádí, že umí oddělit osobní a pracovní život a umí i vypnout hlavu a nepřemýšlet o práci.

Makléřka uvádí, že by byla ráda, kdyby ve svém volném čase nemusela zvedat telefony, ale ví, že pokud telefon nezvedne, tak je ten člověk schopný volat i 10krát za hodinu, což je ji potom ve výsledku nepříjemné o to víc.

Další makléř si myslí, že není pořád ve stresu a neřeší pracovní věci, ale zároveň by si přál přijít někdy z práce domů a vypnout, nemyslet na tu práci pořád, ale myslí si, že v této práci to tak ani nejde.

Jedna z makléřek si dělá starosti i mimo práci, ale ne až tak kvůli práci jako takové, ale kvůli tomu, že se obává, že nedokáže dostatečně sladit svůj čas, který tráví s dcerou s časem, co pracuje.

Další makléřka řekla, že bohužel neumí oddělit osobní a pracovní život, proto její problémy v práci často zasahují i do osobního života. Chtěla by se to naučit dělat jinak, ale neumí to.

Jedna z makléřek zase uvádí, že telefony často vyřizuje třeba v autě, když někam jede. Byla by ráda, kdyby se od práce mohla někdy více vzdálit a mohla odejít domů s tzv. čistou hlavou.

Čas pro rodinu

Dalším rozebíraným tématem bylo to, jestli je rodina realitních makléřů znechucena tlakem práce a jestli často i pracují v době, kdy se chtějí rodině věnovat. Tady se odpovědi zase velmi liší u mužů a u žen. Ženy převážně uvádí, že žádné znechucení ze strany rodiny necítí a pokud ano, tak jen v malé míře. Myslí si, že mají takto svůj pracovní režim nastavený delší dobu a rodina si na to zvykla.

Naopak u mužů se dá poznat, že dávají práci přednost i na úkor rodiny. Jako důvod tady tohoto faktu uvádí to, že chtějí rodinu dobře zabezpečit, a proto chtějí věnovat práci hodně času. Do budoucna by si však oba představovali, že budou mít nějaký stabilnější příjem a nebudou muset práci trávit tolik času. Dále jeden makléř uvedl, že si nemyslí, že by rodině věnoval méně času z toho důvodu, že je práce tolik, ale spíše, že práci často používá jako výmluvu, protože se v práci a kolektivu cítí lépe než doma.

Makléř řekl, že čas na rodinu je u něj doma velký problém, protože většinu času opravdu věnuje práci. Také ale říká, že jeho manželka je tolerantní a chápe, že to dělá proto, aby se rodina měla dobře.

Jedna z makléřek řekla, že jí tato práce připadá psychicky náročná a někdy rodinu nevnímá tak, jak by si přála, protože přemýšlí nad problémy v práci.

Další makléř vnímá, že rodina není znechucena jeho prací, ale spíše o něj mají strach, aby práci nepřeháněl a neodrazilo se to na jeho zdraví. On to tak ale nevnímá, protože je s prací a s tím, jak to má nastavené spokojený.

Jedna z makléřek si uvědomuje, že své pracovní problémy řeší spíše se svými kamarádkami než s rodinou, a má pocit, že kamarádky jsou pak plné jejich starostí.

Jeden makléř uvádí, že ho někdy mrzí, že kvůli práci musí trávit méně času s dcerami. Děti to někdy mrzí, ale naopak partnerka s tím problémem nemá, protože sama hodně pracuje.

Únava po práci

Překvapivě skoro nikdo z makléřů neuvádí, že by je práce příliš vyčerpávala, protože by ji museli věnovat více času, než chtějí. Většina z nich si myslí, že mají večer po příchodu domů energii i na věci, které doma chtějí dělat. Všichni ale uvádí také to, že nárazově se stává, že pokud řeší nějaký těžký případ, tak jsou doma natolik unavení, že už se jim nechce dělat vůbec nic.

Jeden z makléřů vidí jako problém fakt, že po práci není unavený fyzicky, ale psychicky. Když dojde domů, tak nemá chuť se s někým bavit nebo cokoli řešit. Myslí si, ale že tento problém by šel vyřešit, pokud by se zefektivnila práce všech jednotlivců ve firmě a snahu měli všichni makléři, ne jenom někteří.

Další z makléřek uvádí, že se někdy cítí hodně unavená z práce, ale nemyslí si, že to je přímo tou prací, ale spíše stravou, kterou nedodrжуje tak, jak by si přála.

Naopak jedna makléřka cítí opačný problém – není unavená z práce, ale spíše kvůli starostem o malou dceru je potom unavená v práci.

Zlepšení work-life balance

Na otázku, co by makléři rádi zlepšili na své work-life bilanci, reagují různě. Najdou se zde makléři, kteří jsou maximálně spokojení s tím, jak mají svou rovnováhu nastavenou. Další skupina jsou pracovníci, kteří si myslí, že svůj čas nemají nastavený dostatečně efektivně. A poslední skupinka vidí hlavní problém v tom, že by chtěli trávit více času s rodinou.

Makléř uvádí, že by si přál, aby jeho práce byla efektivnější a díky tomu rychleji hotová a zbývalo by mu více času na rodinu.

Jedna makléřka si zase myslí, že by její práce byla efektivnější, kdyby byla v práci ve větším kolektivu. Jelikož je v kanceláři sama, tak je na sebe málo důsledná a práci velmi často odsunuje, pak ale dochází k velkým propadům – buď nemá práci žádnou nebo jí má až příliš hodně a nestíhá. Dále uvádí, že ví, že jako makléřka nefunguje úplně tak, jak by měla, protože dává velkou přednost rodině.

Další makléřka zase vidí největší problém v tom, že neumí odpočívat. Jakmile začne odpočívat, dožene ji pocit, že něco zamešká a cítí výčitky sama k sobě. Uvědomuje si také, že má velké sklony k workoholismu.

Jedna z makléřek uvádí, že její problém spočívá v organizaci času, protože skáče z jedné práce na druhou a nedokáže se soustředit. Podobně reagoval také makléř Michal.

Další makléřka by se chtěla naučit doma vypnout a nepřemýšlet nad prací. Zároveň si ale myslí, že je důležité rovnováhu mezi prací a životem najít. Říká, že člověk by si měl sednout, zamyslet se nad tím, změnit věci, které mu nevyhovují a třeba se i poradit s partnerem a domluvit se tak, aby to vyhovovalo oběma stranám. Důležité je o tom mluvit. Mluvit o věcech, které jsou špatně.

Jeden z makléřů uvádí, že je se svou work-life bilanci spokojený. Ví, že pracuje hodně, ale vyhovuje mu to tak. Přál by si, aby to chápala i rodina.

Další makléř uvádí, že si myslí, že by si měl práci lépe organizovat, aby nebyl roztěkaný a neodcházel od rozdělané práce k jiné práci.

Firemní akce pro rodiny s dětmi

Všichni makléři by rádi uvítali i firemní akce pro rodiny a děti. Jsou si vědomi, že vzhledem k tomu, že pobočky jsou po celé České republice, tak není jednoduché sejít se se všemi na jednom místě, ale rádi by se mezi sebou i mezi svými rodinami více poznali. Odlišná situace je u makléřů ve Zlíně, kde se všichni znají již dlouhá léta a znají i své rodiny, takže tady občas k firemním akcím dochází.

Jedna ze starších makléřek uvádí, že by byla ráda, kdyby firemní akce byly častěji, protože je ve firmě spousta lidí, které zná jenom online nebo přes telefonáty, ale nikdy je osobně neviděla.

Naopak mladší makléřka říká, že se jí firemní akce líbí, ale byla by raději, kdyby byly spíše bez dětí, protože si myslí, že děti by se neměly brát do práce, spíš by si od nich měl člověk odpočinout.

Firemní školky a rodinný koutek na pracovišti

Jak již bylo výše zmíněno, tak firemní školky zatím společnost nemá a nejsou k tomuto tématu ani žádné větší plány do budoucna. Na tohle téma se názory makléřů trochu liší, ale ve většině případech ji nepovažují za nutnou, protože mají školku vyřešenou jinak, mají děti příliš malé anebo naopak velké, takže podle nich toto téma momentálně není aktuální. Najdou se i takoví, kteří si myslí, že do budoucna by nebylo špatné firemní školky zřídit.

Co se týká rodinného koutku na pracovišti, tak někteří uvádějí, že pokud by děti měli, tak by je jejich přítomnost na pracovišti spíše rušila, protože by měli tendenci chodit je kontrolovat. Naopak makléř, který má doma dvouletého syna, by rodinný koutek na pracovišti ocenil, ale chtěl by, aby v něm byla přímo vychovatelka, která by se dětem celý den intenzivně věnovala. Jedna z makléřek má starší dceru, dcera za ní chodí i do práce a nikdo s tím nemá problém, protože neruší ostatní kolegy.

Většina se ale shoduje na tom, že rodinný koutek na pracovišti by bylo dobré zřídit hlavně pro případy, kdy přijdou na schůzku klienti i s dětma. O děti by tak bylo postaráno a nerušily by průběh schůzky.

Jedna z makléřek si myslí, že rodinný koutek na pracovišti není potřeba, protože sama by raději i do budoucna využívala více home office, aby byla s případnými dětmi doma.

Rizika spojená s nesladěním osobního a pracovního života

Většina makléřů uvádí jako největší riziko to, že v případě nesouladu utrpí vždy jedna strana. Buď začnou problémy v práci anebo problémy v rodině. Jeden z makléřů třeba uvádí, že v případě rozvodu s jeho ženou zde hrál velkou roli čas, který trávil v práci na úkor času stráveného s ní.

Makléřka také uvádí, že v případě nesladění osobního a pracovního života může nejvíce utrpět zdraví. Sama už se v předchozím zaměstnání dostala do této situace.

Další makléřka si myslí, že člověk by měl mít dvě věci, které bude milovat – práci a partnerskou lásku, když ta jedna zklame, aby se potom mohla upnout na tu druhou. Rovnováhu mezi prací a osobním životem vidí jako jednu z nejdůležitějších věcí v životě.

Jedna z makléřek uvádí, že pokud by její osobní a pracovní život nebyl v rovnováze, tak by v té práci skončila, nechtěla by, aby to ohrožovalo její rodinu. Chtěla by v práci mít větší stabilitu, kterou si ale zatím ještě nevybudovala.

Hrozba syndromu vyhoření

Většina makléřů si myslí, že pokud mají správně nastavenou work-life bilanci, tak k syndromu vyhoření nemůže dojít.

Jeden z makléřů říká, že vnímá syndrom vyhoření jako výmluvu lidí, co se jim nechce nic dělat. Důležité je nastavit si to v hlavě tak, že si musí stanovit určité mantinely, a to třeba nezvedat telefony po 18. hodině. Lidé by si na to zvykli a ho by ta práce potom tolik neobtěžovala, nebyl by z ní tolik unavený a otrávený. Ví, že tohle si musí umět nastavit sám a uvádí, že zatím se mu to nedaří tak, jak by si představoval. Když ho práce přestává bavit, snaží si najít zase nějakou motivaci a zatím ji vždy našel.

Jedna z makléřek uvádí, že si syndromem vyhoření prošla v předchozí práci u jiné realitní společnosti, ale má pocit, že v LWC jí tohle nehrozí.

Další makléřka si myslí, že i když je člověk v práci spokojený, tak časem přijde syndrom vyhoření na každého. Dále ale uvádí, že je důležité, jak se s tím člověk popere – jestli se z toho zhroutl a práci opustí nebo to bude brát jako odrazový můstek, který ho posune někam dál.

Jeden z makléřů také uvádí, že syndrom vyhoření přijde časem na každého, ale pokud má pocit, že by u něj mohl hrozit, tak se sbalí a koupí si letenku do zahraničí, kde si odpočine.

Další makléřka si myslí, že u ní syndrom vyhoření nehrozí, ale hrozil v době, kdy měla osobní problémy doma a měla pocit, že nezvládá ani práci ani rodinu.

Jedna z makléřek uvádí, že syndrom vyhoření zažila už několikrát, ale vždycky to ustála a zvládla. Pomohla jí nějaké změna v práci, naposledy tak právě přešla od jiné realitní společnosti k Living Well Consulting a.s.

11 SHRUTÍ VÝZKUMU A ODPOVĚDI NA VÝZKUMNÉ OTÁZKY

Z výzkumu vyplývá, že společnost Living Well Consulting a.s. využívá celkem velké množství nástrojů, které pomáhají realitním makléřům zlepšit jejich work-life bilanci. Samozřejmě ale existují ještě další nástroje, které by mohla firma využívat a mohly by pomoci pracovníkům lépe sladit jejich osobní a pracovní život.

VO1: Umožňuje makléřům současný systém v organizaci sladit pracovní a osobní život?

Společnost Living Well Consulting a.s. využívá poměrně velké množství nástrojů work-life balace. Díky tomu umožňuje makléřům sladit jejich pracovní a osobní život. Do budoucna, kdy by se společnost měla rozrůst ještě o další makléře i pobočky, je zde ale určitě ještě prostor pro zlepšení.

VO2: Jak vnímají jednotliví makléři současnou rovnováhu mezi svým pracovním a osobním životem?

Makléři vnímají, že je v jejich work-life bilanci ještě prostor ke zlepšení, aby byla ve stavu pro ně ideálním. U někoho jsou tyto rezervy větší, u někoho menší, je to hodně individuální. Všeobecně mají největší problém s organizací času. Uvádějí, že díky špatné organizaci není jejich práce dostatečně efektivní a mají kvůli tomu méně času na svůj osobní život. Dalším častým problémem je také nemožnost „vypnout hlavu“, kdy makléři cítí zodpovědnost za svou práci i klienty a nad prací musí neustále přemýšlet.

12 NÁVRHOVÁ DOPORUČENÍ NA ZLEPŠENÍ STAVU

Jak již bylo výše zmíněno, tak společnost poskytuje makléřům množství nástrojů, které jim mohou zjednodušit jejich práci a pomoci věnovat se více také svému osobnímu životu. Ne všichni makléři ale umí těchto nástrojů efektivně využívat. Na zlepšení stavu by bylo možné využít následující nástroje:

1. Využívat on-line kalendář

Všichni makléři mají k dispozici online kalendář, který je součástí výhodného balíčku MS office. V tomto kalendáři si mohou plánovat veškeré aktivity, a to jak pracovní, tak osobní. Bohužel ho ale moc nevyužívají.

2. Pravidelně si v pátek naplánovat celý další týden

To by mohlo makléřům pomoci nemyslet na práci tolik o víkendu a ve volném čase, protože by měli všechno dopředu naplánované a nemuseli by se bát, že na něco například zapomenou.

3. Dodržovat nastavené procesy

Jak již bylo výše zmíněno, tak existuje řada dokumentů, kde mají makléři společnosti LWC naplánované přesné postupy. Pokud by tyto postupy dodržovali, výrazně by jim to zjednodušilo práci. Díky tomu by mohli i zvýšit svou aktivitu.

4. Nejdříve plánovat týmové pracovní aktivity, pak ty, které dělají sami

Např. Prohlídky si nastavit na čtvrtek a pátek odpoledne, schůzky v úterý a ve středu odpoledne, 6 hodin týdně věnovat marketingu a 6 hodin týdně práci v terénu.

5. Vytvořit si dopředu marketingový obsah

Makléři mají k dispozici spoustu materiálu na tvorbu marketingového obsahu a také mají k dispozici marketingovou specialistku, která je ochotná jim s obsahem pomoci. Tento obsah se dá vymyslet i dopředu a pomocí placené reklamy potom pracuje za ně (k dispozici mohou mít správně nastavenou reklamu na sociálních sítích a PPC reklamu).

6. Školení na organizaci času

Vedení firmy by mohlo zvážit také organizaci nějakého školení na organizaci času, protože právě v této oblasti vidí většina makléřů problém.

7. Kurz Mindfulness

Jeden z hlavních problémů makléřů je neschopnost „vypnout hlavu“, kdy se od práce nedokáží oprostit ani doma. Řešením tohoto problému by mohl být například kurz mindfulness, kde by se právě tuto schopnost mohli naučit.

ZÁVĚR

Cílem bakalářské práce bylo na základě popsanych teoretických východisek provést kvalitativní výzkum, který zhodnotí sladování osobního a pracovního života realitních makléřů ve společnosti Living Well Consulting a. s. Výzkum byl použit pro účely společnosti Living Well Consulting a.s.

Teoretická část se věnovala pojmům z oblasti work-life balance, rodinnou politikou, bariérami sladování osobního a pracovního života, nástroji na podporu work-life balance a zaváděním politiky work-life balance ve firmách.

Praktická část je uvedena představením společnosti Living Well Consulting, a.s. Dále následovala interní analýza work-life balance prvků, které společnost využívá. V druhé části výzkumu byly provedeny polostrukturované hloubkové rozhovory s 12 makléři společnosti. Tento výzkum se zabýval otázkami sladování osobního a pracovního života jednotlivých makléřů.

Díky výzkumům bylo zjištěno, že společnost Living Well Consulting a.s. umožňuje makléřům sladit jejich osobní a pracovní život, ale je zde ještě prostor pro zlepšení. Co se týká jednotlivých makléřů, tak tady je to hodně individuální. Někteří jsou se svou work-life balancí spokojeni, jiní nikoliv. Všeobecně uvádí jako největší problém organizaci jejich času a nemožnost „vypnout hlavu“.

Výsledky výzkumu i návrhová doporučení budou využity přímo pro účely společnosti Living Well Consulting a.s.

SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

- [1] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů. Nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada Publishing a. s. 2007. ISBN 978-80-247-1407-3. [cit. 2019-12-28]
- [2] Aktualizovaná koncepce rodinné politiky. 7. 9. 2019. In. *Socialnipolitika.eu*. Dostupné z: <http://bit.ly/2QxweTF>
- [3] BEDRNOVÁ, Eva a kol. *Management osobního rozvoje. Duševní hygiena, sebeřízení a efektivní životní styl*. Praha: Management Press. 2009. ISBN: 978-80-7261-198-0
- [4] BIRD, Jim. ©2003. Work-Life Balance Defined – What It Really Means. In. *Worklifebalance.com*. Dostupné z: <https://worklifebalance.com/work-life-balance-defined/>
- [5] DEMLOVÁ, Barbora. 2011. Syndrom vyhoření. [online] In. *Is.muni.cz*. Dostupné z: <http://bit.ly/2MzEdhI>
- [6] FRIED, Jason a HANSSON HEINEMEIER, David. *Restart. Průvodce podnikatelským minimalismem*. Brno: Jan Melvil Publishing, s. r. o. 2010. ISBN 978-80-87270-04-2
- [7] GILLERNOVÁ, Ilona, KEBZA, Vladimír a RYMEŠ, Milan. *Psychologické aspekty změn v české společnosti: člověk na přelomu tisíciletí*. Praha: Grada. 2011. ISBN 978-802-4727-981.
- [8] JUNOVÁ, Blanka. 2012. Průvodce sladováním osobního a pracovního života. Čas na změnu: ...k rovnováze práce a soukromí. [online] In. *Pracenaalku.cz*. Dostupné z: <http://bit.ly/2FabU5y>
- [9] KAŠPAROVÁ, Klára a KUNZ, Vilém. *Moderní přístupy ke společenské zodpovědnosti firem a CSR reportování*. Praha: Grada Publishing, a. s. 2013. ISBN 978-80-247-4480-3
- [10] KLINGROVÁ, Zuzana. 2018. Mindfulness: Nová cesta ke zdraví a štěstí. In. *Jóga dnes*. Praha: Power Yoga Akademie s. r. o. 2018. ISSN 1804-4840
- [11] KOCIANOVÁ, Renata. *Personální řízení: východiska a vývoj*. 2. přepracované a rozšířené vydání. Praha: Grada Publishing, a. s. 2012. ISBN 978-80-247-3269-5
- [12] KŘÍŽKOVÁ, Alena, DUDOVÁ, Radka, HAŠKOVÁ, Hana a MAŘÍKOVÁ, Hana. *Sociologické studie. Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas,*

- peníze a individuální, rodinné a firemní strategie*. Praha: Sociologický ústav AV ČR. 2005. ISBN 80-7330-077-X
- [13] KUČEROVÁ, Kateřina. Jak nastavit systém work-life balance. 2015. In. *Inicioprozeny.cz*. 19. 5. 2015. Dostupné z: <http://bit.ly/37iWxUe>
- [14] KUNZ, Vilém. ©2019. Způsoby podpory work-life balance v ČR [online] In. *Docplayer.cz*. Dostupné z: <http://bit.ly/2ZAXNj4>
- [15] LUDWIG, Petr. *Konec prokrastinace: Jak přestat odkládat a začít žít naplno*. Brno: Jan Melwil Publishing. 2013. ISBN 978-80-87270-51-6
- [16] NECKAŘ, Petr, KOLÁŘ, David, JANEČEK, David. *Průvodce úspěšného obchodníka pro obchodníky, obchodní zástupce, manažery, obchodní ředitele, majitele firem a freelancery*. Praha: Grada Publishing, a. s. 2019. ISBN 978-80-271-2218-9
- [17] PAUKNEROVÁ, Daniela a kolektiv. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 2. přepracované a aktualizované vydání. Praha: Grada Publishing, a. s. 2006. ISBN 80-247-1706-9
- [18] RYDVALOVÁ, Renata a JUNOVÁ, Blanka. *Jak sladit práci a rodinu...a nezapomenout na sebe*. 1. vydání. Praha: Grada Publishing, a. s. 2011. ISBN 978-80-247-3578-8
- [19] SIROVÁTKA, Tomáš et. al. *Rodina, zaměstnání a sociální politika*. Brno: František Šalé – ALBERT. 2006. ISBN 80-7326-104-9
- [20] Společenská odpovědnost firem. 2008. In. *Businessinfo.cz*. 29. 2. 2008 Dostupné z: <http://bit.ly/2SI5zGi>
- [21] ŠIPIKAL, Miroslav, LAPINOVÁ, Erika, HANESOVÁ, Livia. *Zosúlad'ovanie pracovného a rodinného života v krajinách Európskej únie (osvedčené príklady z praxe)*. 1. vydání. Banská Bystrica: Regionálne európske informačné centrum Banská Bystrica. 2007. ISBN 978-80-8083-433-3
- [22] TICHÁ, Markéta a kol. *Lidé jsou to nejcennější, co máte. Prorodinná opatření ve firmách*. Praha: APERIO – Společnost pro zdravé rodičovství. 2012. ISBN 978-80-904301-1-2
- [23] VOHLÍDALOVÁ, Marta. 2007. Vztah pracovního a osobního života v perspektivě mezinárodního srovnání. In. *Gender, rovné příležitosti, výzkum*. [online] č. 2/2007. Dostupné z: <http://bit.ly/37iy7dr>

- [14] VYSKOČILOVÁ, Jana. ©2015. Workoholismus a jeho důsledky. [online] In. *Psychiatriepropraxi.cz*. Dostupné z: <http://bit.ly/2MBuise> [cit.2019-12-28]
- [25] Work-life balance. ©2016. In. *Pracenaalku.cz*. Dostupné z: <https://www.pracenaalku.cz/work-life-balance>
- [26] Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, 2016. Dostupné z: <http://bit.ly/2rCSdQF>
- [27] Living Well Consulting, a.s., Obchodní rejstřík firem, ©2000-2020. In. *Rejstrik-firem.kurzy.cz*. Dostupné z: <http://bit.ly/2Hp6gxx>
- [28] Living Well Consulting, a.s., Obchodní rejstřík firem, ©2000-2020. In. *Rejstrik-firem.kurzy.cz*. Dostupné z: <http://bit.ly/2Hp6gxx>
- [29] Co je bez-starostí? ©2017 In. *Bez-starosti.cz*. Dostupné z: <https://www.bez-starosti.cz>
- [30] Smlouva o spolupráci. 2019. Offline.
- [31] Naši lidé ©2017 In. *Bez-starosti.cz*. Dostupné z: <https://www.bez-starosti.cz>

SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK

WLB Work-life balance.

OSVČ Osoba samostatně výdělečně činná.

CSR Společenská odpovědnost firem.

OECD Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj.

HR Personální oddělení ve firmách.

LWC Living Well Consulting a. s.

SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1: Maskot společností (interní databáze grafických podkladů).....	32
Obrázek 2: 100 kroků k prodeji nemovitosti (www.bez-starosti.cz)	35

SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Profily výzkumného vzorku – osobní údaje (vlastní tvorba).....	37
Tabulka 2: Profily výzkumného vzorku – práce (vlastní tvorba)	38

SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Rozložení činností u makléřek (vlastní tvorba).....	39
Graf 2: Rozložení činností u makléřů (vlastní tvorba)	39

SEZNAM PŘÍLOH

- PI: Audionahrávky rozhovorů
- PII: Scénář rozhovorů
- PIII: Výtahy z rozhovorů s makléři

PŘÍLOHA P I: AUDIONAHRÁVKY ROZHovorů

Audionáhrávky rozhovorů jsou dostupné na této adrese:

<https://bit.ly/BP-PavlınaFardová-Audionahrávky>

PŘÍLOHA P II: SCÉNÁŘ ROZHovorŮ

1. Na jaké pobočce pracuješ?
2. Kolik Ti je let?
3. Jaký je Tvůj rodinný stav?
4. Máš děti? Pokud ano, kolik a kolik jim je let?
5. Jak dlouho pracuješ na své současné pozici?
6. Kolik hodin týdně věnuješ práci?
7. Myslíš si, že Ti firma umožňuje dostatečně sladit Tvůj osobní a pracovní život?
8. Těšíš se do práce? Baví Tě a máš k ní pozitivní přístup?
9. Jsi spokojený s nastavenou pružnou pracovní dobou?
10. Využíváš možnost homeoffice?
11. Pracuješ i o své dovolené?
12. Vyřizuješ e-maily a telefony i mimo kancelář?
13. Jak často si děláš starosti s pracovními problémy, když zrovna nepracuješ?
14. Jak často Ti práce brání věnovat čas, který chceš věnovat partnerce nebo rodině?
15. Jak často zjišťuješ, že Tvoje partnerka nebo rodina jsou znechuceni tlakem Tvého zaměstnání?
16. Kolik hodin týdně věnuješ následujícím oblastem:
 - a) rodina
 - b) spánek
 - c) péče o domácnost
17. Čas sám pro sebe Jak často se cítíš natolik unavený z práce, že si nemůžeš užít věci, které bys chtěl dělat doma?
18. Co bys chtěl zlepšit na své work-life bilanci?
19. Měl bys zájem o firemní akce pro rodiny s dětmi?
20. Ocenil bys možnost firemní školky nebo rodinného koutku na pracovišti?
21. Co považuješ za největší riziko, pokud by Tvůj osobní a pracovní život nebyl v rovnováze?
22. A bojíš se třeba toho, že by u Tebe mohl hrozit nějaký syndrom vyhoření nebo nějaké jiné takové zdravotní riziko spojené s prací?

PŘÍLOHA P III: VÝTAHY Z ROZHOVORŮ S MAKLÉŘI

ROZHOVOR Č. 1

Kolik hodin týdně věnuješ práci?

Průměrně tak 42 hodin.

Myslíš si, že Ti firma umožňuje dostatečně sladit osobní a pracovní život?

Já myslím, že určitě, protože je to čistě na mně, a tak si to skládám sám.

Těšíš se do práce? Baví Tě a máš k ní pozitivní přístup?

Těším se do práce, přístup k ní mám ve skrze velmi pozitivní. A samozřejmě, že mě to baví, protože jinak bych to nedělal.

Jsi spokojený s nastavenou pružnou pracovní dobou?

Ano.

Využíváš možnost home office? Jak často?

Ano, několikrát týdně, protože se mi úplně ne vždy zadaří dojet do Zlína, takže ano.

Pracuješ i o své dovolené?

Když mám dovolenou, jakože si řeknu teď mám dovolenou, tak většinou někam jedu a tam pracuju, protože klienti pořád volají, takže jako částečně jo. Jakože bych si vzal práci a notebook to úplně ne. Takže jako pracovat musíme, ale mě to nějak neomezuje a nevadí mi to.

Vyřizuješ svoje e-maily a telefony i mimo kancelář?

Ano, určitě, pořád. Většinou někdy píšu až večer až se k tomu dostanu.

Jak často si děláš starosti s pracovními problémy, když zrovna nepracuješ?

Pořád. Jelikož jsem sám sobě šéfem, tak si ty starosti dělám pořád.

Jak často Ti práce brání věnovat čas, který chceš věnovat své partnerce nebo rodině?

Většinou si ten čas najdu, abych se jim věnoval. Když toho je hodně, tak většinou musím odsunout spíš ty děti, protože s nimi jsem pořád, a tak půlku týdne s nimi strávím a bohužel, když je potřeba, tak se musí zabavit sami beze mě.

Ano, takže Ti připadá, že Ti ta práce brání trávit čas s rodinou?

Je to o tom nastavení, tak samozřejmě když chci, tak si ten čas musím udělat.

Jak často zjišťuješ, že Tvoje partnerka nebo rodina je znechucena tlakem Tvého zaměstnání?

Partnerka taky pracuje pořád, takže ona to bere sportovně. Spíš děti tam mají takové, že taťka dělá a nemá čas, tak z toho mají tlak, ale partnerka to zvládá, partnerka je šikovná.

Kolik hodin týdně věnuješ následujícím oblastem:

- a) **Rodina (partnerka, děti):** Zhruba tak třeba 2 hod. denně se jim věnuju, tak jestli se berou třeba víkendy, tak je třeba to násobit dvěma hodinami denně.
- b) **Spánek:** Tak těch osm hodin denně.
- c) **Péče o domácnost:** Tak tři možná čtyři.
- d) **Čas sám pro sebe:** Tak musím cvičit, takže to je tak hodina a půl denně. Jinak na nic jiného teď bohužel čas stejně nemám.

Jak často se cítíš natolik unavený z práce na to, abys si mohl užít věci, které bys chtěl dělat doma?

Jako, že bych byl z práce tak unavený, že bych nemohl dělat nic doma, to se nestává.

Co bys chtěl zlepšit na své work-life balanci, tedy sladění pracovního a osobního života?

Jo, tak spíš jako je to o tom režimu. Nastavit si lépe režim toho, jak to dělat a co dělat a kdy to dělat. Abych nebyl tak roztěkaný a nedělal páte přes deváté a všechno najednou.

Měl bys zájem o firemní akce pro rodinu a děti?

No určitě, kdyby se nějaké pořádaly, tak určitě ano. Přišel bych s dětma velmi rád.
Co považuješ za největší riziko, pokud by Tvůj pracovní a osobní život nebyl v rovnováze?

Že se od mě moje krásná úžasná partnerka odejde, protože na ni nebudu mít čas.

Bojíš se toho, že by u Tebe mohl hrozit nějaký syndrom vyhoření nebo jiné riziko spojené z prací?

Já myslím, že u této práce asi ne. Nestalo se mi to nikdy u ničeho, vždycky jsem dělal to, co mě bavilo. Tak si myslím, že ani tady u toho to nepřijde. Jako hrozit to může vždycky, ale asi si nemyslím...

ROZHOVOR Č. 2

Kolik hodin týdně věnuješ práci? Snažím se alespoň 4 hodiny denně online u počítače a zbytek v terénu, která je tak různě, ale někdy i skoro celý den.

Myslíš si, že Ti firma umožňuje dostatečně sladit osobní a pracovní život?

Upřímně si tuto práci moc nedovedu představit až budu mít děti a budu mít povinnosti. Lidé chtějí schůzky většinou odpoledne po jejich práci a odpoledne už se maminky musí věnovat dětem, takže tady té situaci si to představit nedokážu, ale jsou pracující matky, takže asi to jde, ale pro mě je to zatím nepředstavitelné.

Takže představuješ si, že pro Tebe to v budoucnu v této práci nebude fungovat?

Myslím si, že bude, ale ne v takové míře. Budu to muset prostě sladit, ubrat a věnovat se odpoledne těm dětem, takže prostě ta práce případně na dopoledne, tudíž nebudou takové vysoké výdělky.

Těšíš se do práce? Baví Tě a máš k ní pozitivní přístup?

Do práce se těším, a i z důvodu v jakém jsme rozpoloženi v kanceláři, protože je v to podstatě jako kdybych nešla do kanceláře, ale šla domů za rodinou.

Jsi pokojena s nastavenou pružnou pracovní dobou? Je strašně vtipné, že lidi v zaměstnání říkají, že lidi, co podnikají, tak jsou pánem svého času. Ano na jednu stranu jo, já si můžu jít nakoupit, já si můžu ten čas udělat podle sebe, ale zároveň na tu druhou stranu, kdybych byla zaměstnaná, tak v osm začnu, ve tři skončím a tady v osm začnu a končím opravdu ve večerních hodinách, protože ta práce je pořád, a protože já si vydělávám sama na sebe, takže ty peníze chci mít do nejrychleji, takže té práci musím věnovat spoustu času. **A vyhovovalo by Ti víc, kdyby ta pracovní doba byla pevná a byla by si tady třeba od osmi do dvou?**

Někdy jo, někdy ne, protože někdy jsem ráda, že můžu odejít nebo odjet za rodiči, za kamarádkami a neřešit to, že je pondělí a já nejdu do práce, ale někdy na tu druhou stranu bych byla ráda, kdybych skončila ve tři a vím, že už pracovat nemusím.

Využíváš možnost home office?

Občas ano, ale doma se nedonutím pracovat, což znamená, že když jsem doma, tak udělám ani ne polovinu práce co v kanceláři.

Pracuješ i o své dovolené?

O své dovolené, ještě jsem to nezažila, ale rozhodně bych nechtěla dojíždět do fáze, že když budu mít dovolenou, tak budu pracovat.

Jak často si děláš starosti s pracovními problémy, když nepracuješ?

Tím, že tu práci máme v rodině, tak je to takové, že si kolikrát říkám, že bych se strašně chtěla od té práce tak jako vzdálit, nechat ty problémy v kanceláři a odejít s čistou hlavou, ale bohužel ne vždycky to jde, takže docela často.

Kolik hodin týdně věnuješ následujícím oblastem:

- a. **Rodina (partner):** Ja mám rodinu po celé České republice, takže za nimi dojet je opravdu náročné, takže tam aspoň tím telefonátem a s přítelem vždycky večer.
- b. **Spánek:** Tak 8 hodin denně.
- c. **Péče o domácnost:** Většinou se snažím si vymezit jeden den třeba sobotu nebo neděli dopoledne, kdy to uklidím úplně všechno a jednu hodinu večer trávím vařením.
- d. **Čas sama pro sebe:** Tak průměrně hodinu denně.

Když si představíš, že jednou budeš mít děti, tak ocenila bys možnost firemní školky nebo rodinného koutku na pracovišti?

To asi úplně ne, protože když už to dítě dám do školky, tak bych ho nechtěla mít na očích. A chci mít klid.

Co považuješ za největší riziko, pokud by Tvůj pracovní a osobní život nebyl v rovnováze?

Tak asi to, že to přehoupne tak, že tu práci budeme řešit opravdu 24 hodin denně, nebudeme mít čas sami na sebe, tudíž si přestaneme rozumět v osobním životě a jediné, co budeme v partnerství řešit je práce, tam bych rozhodně nechtěla dojít. A pak si myslím, že by ta práce i ten vztah mohl ztroskotat, protože ve vztahu bych neměla podporu a do práce bych se netěšila, protože bych věděla, že ji opravdu řešíme pořád.

A bojíš se třeba i toho, že by u Tebe mohlo dojít k nějakému syndromu vyhoření nebo k něčemu takovém v důsledku, že bys třeba hodně pracovala?

Myslím, že v této práci to nehrozí, protože ta práce je různorodá a můžeš si ji nastavit opravdu podle toho, jak se ti chce.

ROZHOVOR Č. 3

Kolik hodin týdně věnuješ práci?

Ty jo... počítám v průměru třeba zhruba 6 hodin za den plus sem tam nějaký víkend.

Myslím si, že ti firma umožňuje dostatečně sladit tvůj osobní a pracovní život?

Myslím si, že ano. Dává mi k tomu určitě dobré podmínky, já jsem naprosto spokojená.

Jsi spokojená s nastavenou pružnou pracovní dobou?

Ano, maximálně. Vyhovuje mi to více než pevná pracovní doba. Já už jsem na to nastavená dlouhá léta a asi bych si těžko zvykla na zaměstnanecký poměr. Já i vzhledem k těm koníčkům, které mám a provozuju, si myslím, že by to nešlo skloubit. Tento režim mi naprosto vyhovuje.

Využíváš možnost homeoffice?

Ano a často. Řekla bych tak 3-4 dny v týdnu. Mě to vyhovuje z toho důvodu, že se dokážu lépe soustředit na práci. Mám na to takový svůj větší klid, protože bych řekla, že mám už takovou sebekázeň za ta léta. Takže mě to vyhovuje. Samozřejmě s kolektivem se taky ráda setkávám, ale nemám to tak, že bych musela být jako v té kanceláři 8 hodin denně každý den, to ne.

Pracuješ i o své dovolené?

Určitě z 90 %. Na telefonu jsem vždycky. Pokud jsem v zahraničí, tak si nové zakázky nechávám až na potom. Podle toho, jak to jde, tak to tomu přizpůsobím.

Když ti volá někdo večer, zvedáš to hned nebo si to necháváš na ráno, když začneš telefonovat?

Já většinou zvedám ty telefony i večer, nemám to, jakože je sedm hodin a já bych si řekla, že je konec pracovní doby. Jako když to není v deset večer, tak jako do těch osmi, půl deváté funguju.

Jak často si děláš starosti s pracovními problémy, když zrovna nepracuješ?

Pořád. Stává se mi často, že mi ty problémy zasahují i do osobního života. Bohužel jsem té povahy, že mi to zasahuje i do toho soukromí. Já jsem na to hodně sensitivní na tyto věci, takže chtěla bych to mít jinak, ale nemám.

Kolik hodin týdně věnuješ následujícím oblastem:

- a) **Rodina (i partner):** denně tak tři hodinky denně a víkendy minimálně jeden celý den, jeden den bývám třeba na závodech jako s koníkem a tak
- b) **Spánek:** zhruba 6 hodin denně a stačí mi to
- c) **Péče o domácnost:** 4 hodiny týdně
- d) **Čas sama pro sebe:** 3 hodiny každý den, tak nějakých 21 hodin týdně a přes víkend je těch hodin víc – to jsem často s rodinou, se psy, s koněm, s přítelem.

Jak často se cítíš natolik unavená z práce na to, aby sis mohla užít věci, které chceš dělat doma?

Tak nějaké ty dny jsou, ale není jich mnoho. Záleží na tom, kolik je práce a jak se sejdou obchodní případy, protože někdy je to měsíc, kdy máte 3,4 obchodní případy anebo 5, kdy se řeší najednou a je to takové náročnější a pak přijde měsíc, kdy ten případ je třeba jeden nebo dva. Tak se to pak zase vyrovná.

Co bys chtěla zlepšit na své work-life bilanci?

Přemýšlím... ale já jsem asi takhle spokojená tak, jak funguju. Umím si to asi zorganizovat tak, že to funguje. Asi si myslím, že to už je těmi léty, co tu práci dělám, že už člověk jako ví, kde má zabrat, když je potřeba práce, tak ty koníčky odsunu na druhou kolej, když to trochu jde a je to volnější, tak se zase věnuji třeba víc té rodině a koníčkům.

Co považuješ za největší riziko, pokud by tvůj osobní a pracovní život nebyl v rovnováze?

Tak určitě buď ztráta partnera nebo ztráta zaměstnání. Něco z toho by asi nedopadlo. Jakože, když bych asi dávala velkou přednost rodině a přítelovi, tak zase by ta práce nesměřovala tam, kam by měla. A zase naopak no, kdybych zase hodně pracovala, tak ten osobní život by tím asi trpěl, tak s přítelem by to asi taky nebylo zalité sluncem.

Bojíš se třeba toho, že by u tebe mohl hrozit syndrom vyhoření?

No... bojím a nebojím. Spíš bojím, protože už jsem to zažila asi tak 3x za tu dobu, co ty reality dělám. Takže tak nějak vždycky se toho bojím, ale vždycky to překonám. Už to mám párkrát za sebou, ale vždycky jsem se tak postavila zpátky na nohy, a to tak prostě je, jednou jsme nahoře jednou jsme dole. A důležité je se z toho nezbláznit.

A čím si myslím, že to u tebe bylo?

To já ani nedokážu říct, možná to chtělo vždycky nějaký impuls, nějakou změnu třeba tak, jak jsem třeba změnila vedení, značku. Tak možná to. Jakože mě už přemohl stereotyp. Já to tak mám i v osobním životě, že potřebuju občas jako nějakou změnu a trošku něco dělat jinak. To je ten důvod.

ROZHOVOR Č. 4

Kolik hodin týdně věnuješ práci?

No... tak 25 hodin týdně

Myslíš si, že ti firmě umožňuje dostatečně sladit tvůj osobní a pracovní život?

Za sebe osobně mohu říct, že si nedokážu představit pracovat jinde, protože mi to umožňuje dokonalé propojení osobního a pracovního života podle toho, jak potřebuju.

Těšíš se do práce? Baví tě? A máš k ní pozitivní přístup?

Samozřejmě. Je příjemné vědět, že vstávám do fajn kolektivu, který se svým způsobem podporuje a když člověk nemá třeba dobré období, tak se snaží být pozitivní a motivovat se navzájem.

Jsi spokojená s nastavenou pružnou pracovní dobou?

Já si myslím, že nadmíru. Já jsem si pevnou pracovní dobu vyzkoušela v bance, kde vlastně máš pevně stanovené od kdy do kdy kde musíš být, a když to porovnám, tak v tuto chvíli si prostě nedokážu představit, že bych měla s dcerou ladit jako pevnou pracovní dobu, když mi onemocní nebo se cokoliv stane. V té pevné pracovní době jsem kvůli tomu měla vždycky stres.

Vyhovuje ti více homeoffice nebo když jsi v kanceláři?

Za mě osobně kancelář, protože doma dělám milion jiných věcí. Třeba si sednu, že budu psát e-maily a po pěti minutách jdu zase něco jiného dělat. Doma je to horší, protože člověk vidí věci, které musí stejně udělat, jako třeba umýt okna. Za mě je lepší jít kamkoliv pryč, kde prostě nevidím tu domácnost.

Pracuješ i o své dovolené?

Ještě jsem dovolenou neměla. A jestli pojedu na dovolenou... Já jsem byla vždycky zastánce toho, že jestli mám dovolenou, mám dovolenou. Myslím si, že budu třeba na telefonu a na e-mailu a budu řešit věci, které musím vyřešit operativně. Takže to budu asi kombinovat.

Vyřizuješ e-maily a telefony i mimo kancelář?

Ano, hodně. Spíš se mi stává, že třeba ten den vyřizuji telefonní komunikaci a hodně lidem se nedovolám a ti lidé mi potom volají třeba v šest nebo v sedm večer zpátky. Takže já potom odstavím dceru k pohádce a vyřizuji telefony, co jdou.

Vadí ti to, že to tak máš?

V tuhle dobu asi ne a když je dcera v pohodě, tak mi to taky nevádí. Horší je, když mi volají třeba v deset večer, to mě spíš naštve.

Jak často si děláš starosti s pracovními problémy, když zrovna nepracuješ?

Teď často. Protože přemýšlím nad tím z hlediska, co všechno mám za závazky, co všechno musím zaplatit. A je to tak podle mě 5x za týden nad tím přemýšlím. V podstatě každý pracovní den si uvědomím, co všechno musím zaplatit, co musím řešit a dělám si starosti, jestli to zvládnou.

Jak často zjišťuješ, že tvoje rodina je znechucena tlakem tvého zaměstnání?

Vůbec. Spíš možná přátelé, když přijdu se špatnou náladou, že se mi něco nepovedlo nebo třeba už to vypadá, že nějaké obchody jsou na spadnutí, já přijdu nadšená a pak prostě přijde ten opak, že to neklapne. Víceméně moje kamarádky jsou pak plné mých starostí. Moji rodinu to ale nezasahuje. Do rodinných a do partnerských situací to netahám.

Kolik hodin týdně věnuješ následujícím oblastem:

- a) **Rodina:** Tak to je hodně, jelikož jsem samoživitelka, tak se o ni starám jenom já, je to potom tak pět hodin denně. O víkendu to je fulltime, pokud zrovna není u tatínka. To mi třeba neumožňuje pracovat o víkendu tolik, kolik bych chtěla.
- b) **Spánek:** Tak 6-7 hodin denně.
- c) **Péče o domácnost:** Někdy využívám službu uklízečky, kamarádka mi uklízí byt. Ale pokud to řeším sama, tak ono se to těžko počítá, po dítěti uklízíš nonstop. Ale přímo o tu domácnost, tak tři hodiny týdně.
- d) **Čas sama pro sebe:** Tak možná průměrně to bude tak 3-4 hodiny týdně – zajdu si na kávu, pokecám s kamarádkou, zajdu si do solária, na nehty...

Jak často se cítíš natolik unavená z práce, že nemůžeš si užít věci, které bys chtěla dělat doma?

No to je otázka, jestli jsem unavená z práce nebo proto, že dcera se v noci 3x vzbudila a já jsem pak byla unavená v práci. Jsou dny, kdy mě to psychicky unavuje, přijdu domů a usnula bych v šest hodin na sedačce a nejsem s tou malou ani schopná chodit po venku. Ale jsou dny, kdy jsem spíš taková nabitá z práce a nevádí mi to, nejsem unavená.

Unavená jsem tak 2-3x týdně, ale myslím, že za to nemůže vyloženě práce. Když ta práce není, tak mě to ubíjí, když je tak spíš nabíjí.

Co bys chtěla zlepšit na své work-life bilanci?

Možná víc zefektivnit rozložení času. To, co mám prostě dané a naplánované, tak to neměnit. Protože pak nestíhám ten svůj harmonogram a večer jsem akorát naštvaná. Takže tu organizaci času a více se věnovat těm svým cílům, které si vytyčím.

Měla bys zájem o firemní akce pro rodiny s dětmi?

Za mě ano, vždycky je to dobrá kombinace. Kdyby něco takového bylo, tak bych s malou určitě přišla, ona má ráda takové akce.

Ocenila bys možnost firemní školky nebo rodinného koutku na pracovišti?

Bylo by to super, protože bych nemusela řešit to, že musím vyzvednout dceru a mohla bych ještě tak 2-3 hodiny v té práci být.

Co považuješ za největší riziko, pokud by tvůj pracovní a osobní život nebyl v rovnováze?

Že bych v té práci skončila, protože když to není v souladu a já to nezvládám, tak prostě nemůžu pokračovat dál.

Máš pocit, že ty máš ten osobní a pracovní život sladěný?

Ne. Víceméně se snažím balancovat tu hranici, která je tenká. A tím, že jsem ve firmě chvíli, tak pořád ještě nemám vytvořenou tu stabilitu, o kterou bych se mohla opřít a cítit se klidněji. Jsou dny, kdy brečím doma do polštáře a pak dny, kdy jsem šťastná, že jsem tam, kde jsem.

Bojíš se, že by u tebe mohl hrozit syndrom vyhoření?

V tuto chvíli si myslím, že ne, ale dříve jsem měla takový pocit, když jsem měla problémy doma.

ROZHOVOR Č. 5

Kolik hodin týdně věnuješ práci?

Zhruba 60, já nevím.

Myslíš si, že ti firma umožňuje dostatečně sladit tvůj osobní a pracovní život?

Umožňuje určitě. Tak vzhledem k tomu, že jsem živnostník, tak si můžu čas upravovat tak, jak chci sám. A neříkám, že se mi to daří, ale můžu.

Těšíš se do práce? Baví tě a máš k ní pozitivní přístup?

Ano, 100 %.

Jsi spokojený s nastavenou pružnou pracovní dobou?

Ano, ale zároveň jsem v práci v podstatě „nonstop“.

A vyhovovalo by ti, kdybys musel pracovat určitou dobu od do?

Ne, nesnáším stereotyp.

Pracuješ i o své dovolené?

Stává se to. Né, každý den, ale třeba hodinu nebo dvě denně udělám prostě na počítači co potřebuji a vyřídím e-maily.

Jak často si děláš starosti s pracovními problémy, když zrovna nepracuješ?

Pořád. Nejsm pořád ve stresu a nemám starosti, ale pořád mám v hlavě práci, pořád nad něčím přemýšlím. Nemám vypínač, že bych najednou přepnul z něčeho nic – tak a teď jsem doma a konec. A myslím si, že to ani nejde v moji práci, protože reálně můžu přijít domů v pět, můžu přijít domů v sedm, to je jedno, ale lidi mi začnou volat a budou chtít něco řešit po své práci. Takže mi volají často i když jsem doma.

Jak často ti práce brání věnovat čas, který chceš věnovat partnerce nebo rodině?

Každý den, ale mě to tak vyhovuje.

Jak často zjišťuješ, že tvoje partnerka nebo rodina jsou znechuceni tlakem tvého zaměstnání?

Já bych neřekl, že jsou znechucení, ale pořád mi dávají najevo, že mají starost, abych to nepřeháněl a tak dále. Což já samozřejmě zase nechápu.

Kolik hodin týdně věnuješ následujícím oblastem:

- d) **Rodina:** Snažím se trávit s nimi večery, ne všechny. Víkend se snažím taky to dohnat, což se ale moc nedaří, protože lidi chtějí prohlídky a tak dál. Ale nemám moc představu kolik hodin, ale bude to málo.
- e) **Spánek:** 6-8 hodin denně
- f) **Péče o domácnost:** nula
- g) **Čas sám pro sebe:** 24 hodin týdně, když to spočítám dohromady.

Jak často se cítíš natolik unavený z práce, že si nemůžeš užít věci, které bys chtěl dělat doma?

Tak já nejsem fyzicky unavený, maximálně psychicky. Ale nemám takový pocit.

Co bys chtěl zlepšit na své work-life bilanci?

Já jsem s tím OK. Já potřebuji spíš jenom, aby s tím bylo OK moje okolí, moje partnerka doma, takže oni musí něco zlepšit, ne já.

Ocenil bys možnost firemní školky nebo rodinného koutku na pracovišti?

Nemyslím si, že to je vhodné, protože s dítětem se nedá pracovat ani doma, proto člověk musí vypadnout z domu, aby mohl pracovat. Určitě bych toho nevyužíval. A firemní školka? To bych ho musel vozit do Zlína, a to je z ruky celkem.

Co považuješ za největší riziko, pokud by tvůj osobní a pracovní život nebyl v rovnováze?

Hmmmm..... tak pravděpodobně tam dojde asi k nějakému rozpadu vztahu.

A bojíš se třeba toho, že by u tebe mohl hrozit nějaký syndrom vyhoření nebo nějaké jiné takové zdravotní riziko spojené s prací?

Syndrom vyhoření hrozí u každého podle mě, ale myslím si, že já jsem dost odolný. Když už se cítím vyčerpaný, tak si prostě koupím letenku a letím pryč. Víím totiž co na mě funguje, abych se cítil lépe.

ROZHOVOR Č. 6

Kolik hodin týdně věnuješ práci?

Tak ono tak plus mínus to bude v průměru 6 hodin denně. Někdy je to 8, někdy 10, někdy čtyři, že. (smích)

To je asi přes týden, že? A pracuješ i o víkendu?

Jsou pracovní víkendy, protože když jsou prohlídky, tak pro mě je nutné tam jet, ale není to stabilně, spíš nárazově.

Myslíš si, že ti firma dostatečně umožňuje sladit tvůj osobní a pracovní život?

Já si myslím, že ano. Je to jakoby základ té práce, za co ji miluju, že si můžu vlastně sama uzpůsobit ten osobní a pracovní život tak, aby mi vyhovoval.

Těšíš se do práce? Baví tě a máš k ní pozitivní přístup?

Ano, jistě. (smích) Těším se, protože líbí se mi, že jeden den to může být úplně nejčernější, nic se nedaří, klienti jsou nepříjemní a z toho na druhý den se všechno otočí a je to strašně různorodá práce. Nedovedu si představit, že bych dělala rutinně věci dokola. Takže určitě bych to tak chtěla mít i do budoucna.

Jsi spokojená s nastavenou pružnou pracovní dobou?

Ano, jsem spokojená. Jsem spokojená, že jsem pánem svého času. Vyhovuje mi to určitě více než pevná pracovní doba.

Využíváš možnost homeoffice?

Využívám možnosti homeoffice ve chvíli, kdy se třeba necítím dobře nebo jsem nemocná. Takže určitě je to pro mě super, když si můžu tu práci dělat i z domu a někdy se probudím a prostě se mi nechce mezi lidi, takže určitě ano.

Pracuješ i o své dovolené?

Dřív jsem to tak neměla, ale teď ano.

A když to jde, tak se snažíš něco přehodit třeba na kolegy?

Určitě prohlídky a věci, které nemůžu řešit ze zahraničí, tak určitě ano, ale to, co si můžu vyřídit sama, tak si vyřizuju. Někdy sedím na pláži a obvolávám si poptávky, takže určitě jo.

Vyřizuješ si e-maily a telefony i mimo kancelář?

Ano, určitě. Je to podle mě takový koloběh, ze kterého nejde úplně vyskočit, protože když se člověk nedovolá jednou, tak je schopný volat i 10x během dvou hodin, takže určitě vyřizuji telefony do nějaké rozumné doby, třeba do osmé hodiny. A to stejné o víkendu, to nemám problém.

A vyřizuješ v té době jenom to, co je důležité a ostatní třeba, jak ráno dojdeš do kanceláře nebo všechno?

Většinou ty nejdůležitější věci samozřejmě, které mi přináší potom nějaký zisk, ale když někde cestuju, tak třeba přejezdy autem využívám na to, abych si obvolala, co potřebuji.

Jak často si děláš starosti s pracovními problémy, když zrovna nepracuješ?

Téměř denně. Protože, jak jsem říkala na začátku, někdy je den úplně černý a ono, když člověk pak přijde domů, tak já teda úplně zatím neumím zavřít dveře a vypnout hlavu, jak je to v jiných zaměstnáních, kde třeba lidi pracují rukama. Já si myslím, že ta naše práce je dost psychicky náročná, takže prostě často. Řekla bych, že denně. Člověk nad tím přemýšlí a já potom nevnímám třeba tu rodinu tak, jak bych chtěla, takže to mi třeba vadí, toho bych se chtěla zbavit. Aspoň částečně vypnout, neřešit a nepřemýšlet nad tou prací, co jsem stihla, nestihla, co se podařilo a co ne.

Jak často ti tvoje práce brání věnovat čas, který chceš věnovat tvému partnerovi nebo rodině?

Úplně mi to nebere čas, protože můj partner je na tom pracovním ještě hůř než já, takže nám to, jak to máme pracovním nastavené naprosto vyhovuje. A co se týče rodiny, tak když jedu za rodinou, tak jsem prostě a nimi a většinou práci neřeším. Takže bych úplně neřekla, že mě to omezuje v tomto.

Jak často zjišťuješ, že tvůj partner nebo rodina jsou znechuceni tlakem tvého zaměstnání? Pokud k tomu tedy někdy dochází, když jsi říkala, že to máte stejně.

Hmmm... jako v určité míře, když třeba jedu k mamce přes den a potřebuju něco vyřešit, zvoní mi telefon, tak je otrávená, že sedím na telefonu a volám, ale myslím si, že to je v nějaké hranici. Navíc já už to dělám tak dlouho, že si myslím, že mé blízké okolí už si na to zvyklo. Takže už to nikdo nějak neregistruje.

Takže nepociťuješ, že by ti to nějak vyčítali?

Ne to ne, jenom jakože já sama v sobě někdy pocítuji, že vím, že přemýšlím nad něčím z práce. Takže vím, že nejsem úplně plně soustředěná na ostatní věci, ale myslím si, že moje okolí je s tím v pohodě.

Kolik hodin týdně věnuješ následujícím oblastem:

- a) **Rodina:** Přes týden 4 hodiny denně, víkendy jsme spolu celé, pokud nejsme každý zrovna někde jinde.

- b) **Spánek:** 6-8 hodin denně
- c) **Péče o domácnost:** přes víkend větší úklid a přes týden určitě hodinu denně, minimálně při vaření
- d) **Čas sama pro sebe:** sport, osobní rozvoj, tak asi 2-3 hodiny denně

Jak často se cítíš natolik unavená z práce, že si nemůžeš užít věci, které bys chtěla dělat doma?

Já si myslím, že u mě to není ani tak prací jako třeba stravou u mě konkrétně, protože když mám nějaké blbě období, tak hodně jím a spíš si připadám unavená z jídla a ze své fyzické kondice než z práce. Takže podle mě je to strašně individuální. Poslední dobou se necítím nějak extrémně unavená, pokud na mě něco neleze, tak jsem v pohodě. Asi mě práce natolik nevyčerpává.

Co bys chtěla zlepšit na své work-life bilanci?

Noo...asi to, co jsem říkala na začátku. Trošičku přestat na to myslet. Netahat si ty věci domů. Když někam jedu, tak si ty věci užít prostě naplno s tím s kým jedu a nepřemýšlet pořád zbytečně nad tím co, kde, jak v práci. Trošku vypnout.

Měla bys zájem o firemní akce pro rodiny s dětmi? Můžeš si to představit, kdybys ty děti už měla.

Asi ne. Možná ještě s těmi partnery nějaký vánoční večírek bych zvládla, ale myslím si, i když teď děti samozřejmě nemám, bych uvítala ty firemní akce bez dětí. Od toho jsou babičky (smích).

Ocenila bys možnost firemní školky nebo nějakého rodinného koutku přímo tady v kanceláři?

To asi bude trošku souviset. No.. jako koutek pro děti, kteří přijdou s klienty to ano, jakože nás nebudou obtěžovat při schůzce a budou si hrát sami, tak to asi jo. Ale pokud budu mít děti a budu tu práci chtít dělat a přijdu do kanceláře, tak určitě ne. A pokud budu s nimi chtít být, tak si dám homeoffice a budu to řešit z domu. Myslím si, že když člověk přijde do práce do kanceláře, tak by se fakt měl soustředit na tu práci a myslím si, že s dítětem to není možné.

Co považuješ za největší riziko, pokud by tvůj pracovní a osobní život nebyl v rovnováze?

Tak myslím si, že by z toho mohli vzniknout problémy s rodinou, partnerem. Časem možná i nějaký rozvod, takže jako ta bilance je tam strašně důležitá, ta rovnováha jak v pracovním, tak osobním životě, protože jak člověk není spokojený na jedné straně, tak si to tahá do té druhé. Takže za mě musí mít člověk dvě věci, které bude milovat, a to je práce a láska. Když ta jedna zklame, aby se mohl upnout k té druhé, ale prostě ta rovnováha je v životě jedna z nejdůležitějších věcí.

Myslíš si, že u tebe hrozí, že nebudeš mít tu rovnováhu? Nebo si to umíš dobře zorganizovat?

Zatím si myslím, že je to v pohodě, díky tomu, jakého mám partnera, tak si myslím, že to bude v pohodě vždycky, ale pokud člověk funguje tak, jak já a má partnera, který má pevnou pracovní dobu a odpoledne volá a vyčítá partnerovi, že nemá s kým chodit na procházky a tak dále, tak to nebude fungovat dlouhodobě.

Myslíš, že by u tebe mohl hrozit syndrom vyhoření?

Já si myslím, že i když je člověk maximálně spokojený a víceméně nemá takové ty velké propady nahoru dolů, tak si myslím, že ten syndrom vyhoření po nějaké určité době přijde u každého. Každý to má akorát v jiném časovém horizontu, u někoho to přijde hned, u někoho později. Ale myslím si, že jo, že určitě je to reálné, akorát jde o to, jak se s tím každý popere. Jestli tomu úplně propadne a vykašle se na to nebo jestli je to takový odrazový můstek. Takže myslím, že to každý v tom životě zažije, ještě když tu práci dělá nějak stabilně, furt tu jednu věc opakuje dokola.

Tak to je všechno, chtěla bys k tomu tématu ještě něco dodat?

Každý by si měl tak nějak najít tu svoji bilanci přesně tady v tomto. Možná si sednout, zamyslet se nad tím a změnit věci, které jim nevyhovují, možná se i třeba pobavit s tím partnerem, aby si to nějakým způsobem nastavili. Protože samozřejmě, když to nefunguje doma, tak si myslím, že ten člověk nemá tu hlavu nastavenou tak, aby mohl dobře fungovat v té práci, takže to je důležité. A hlavně o všech problémech mluvit, mluvit o tom, co je špatně.

ROZHOVOR Č. 7

Kolik hodin týdně věnuješ práci?

Tak asi 30.

Myslíš si, že ti firma umožňuje dostatečně sladit osobní a pracovní život?

Určitě.

Těšíš se do práce? Baví tě a máš k ní pozitivní přístup?

Určitě, těším se, asi si nedokážu představit, že bych dělala něco jiného, že bych musela být v 8 hodin na značce a dělat pořád to samé, takže to je to proč to dělám.

Využíváš možnost home-office?

Ano, často.

A vyhovuje ti to víc pracovat z domu, nebo ti přijde lepší být v té kanceláři?

Já to mám tak půl na půl, mám období, kdy jsem radši že si to udělám sama doma, když vím že tam mám prostě více klidu a musím se soustředit, tak vím že doma to udělám rychleji a efektivněji, a pak mám zase období kdy jdu prostě ráda do toho kolektivu, a tam zase načerpám nějaké další informace, které bych doma třeba vůbec třeba že jo mezi čtyřma stěnami nečerpala, takže tak nějak to kombinuju si myslím vyváženě.

Pracuješ i o své dovolené?

V nejnnutnějších případech, když je potřeba tak jsem na telefonu na e-mailu, ale tak dokážu i samozřejmě když už pak člověk vypadne z toho koloběhu tak dá se to i úplně ustríhnout. Nebo případně přehodit na nějaké kolegy kteří zrovna pracují.

Takže většinou využíváš to přehození nebo si třeba zvedáš ty telefony a domluvíš se napotom když už tu dovolenou nemáš?

Spíš na to klienty třeba upozorňuju, když mám rozjednaný případ, upozorním je na to, že mám dovolenou, a že teda v akutních případech funguju, nebo když je v akutních případech potřeba být na místě tak mě zastoupí kolegyně.

Vyřizuješ telefony i e-maily i mimo kancelář?

Často.

Takže i potom třeba v nějaké té osobní době kdy už jsi třeba doma a nepracuješ tak ho třeba vyřídíš hned?

E-maily ne telefony zvedám. e-maily, když je třeba po nějaký šestý sedmý hodině a není to opravdu akutní tak si to vyřeším zase potom ráno, ale telefony zvedám do těch osm hodin.

Jak často si děláš starosti s pracovními problémy, když zrovna nepracuješ?

No záleží na případu, když je to fakt něco složitějšího, tak je fakt že s tím chodím večer spát a ráno s tím vstávám, s tou myšlenkou že se to musí vyřešit. Ale myslím si, že to dokážu i oddělit, ale jsou fakt občas případy, kdy toho má člověk plnou hlavu, dokud se to nevyřeší, ale že bych vyloženě furt jela jenom s tou myšlenkou, to asi ne. Myslím, že to dokážu oddělit ve většině případech.

Jak často ti tvoje práce brání práce věnovat čas který chceš věnovat rodinně?

No jako tím že ta práce je taková práce, že člověk si to může případně přesunout na jiný čas, tak když je potřeba něco zařídit v rodině tak si to udělám opravdu když je potřeba. Takže ta práce je tady v tom opravdu tak flexibilní, že si to dokážu skloubit.

Jak často zjišťuješ, že je rodina znechucena tlakem tvého zaměstnání, jestli něčemu takovému teda dochází?

Nedochází.

Kolik hodin týdně věnuješ následujícím oblastem:

- a) **Rodina:** Tak týdně třeba 10 hodin
- b) **Spánek:** Denně 7 hodin
- c) **Péče o domácnost:** Tak 12 hodin.
- d) **Čas sama pro sebe:** Tak dejme tak 3 hodiny denně.

Jak často se cítíš natolik unavená z práce na to, aby sis mohla užít věci, co děláš doma? Jestli k něčemu takovému dochází teda.

Kristýna: třeba 1x týdně mám takový útlum, že už se mi nechce, ale je to relativní.

Co bys chtěla zlepšit na svojí work-life bilanci tedy na sladění práce a osobního života, tedy jestli něco takového je?

Asi takovou svou sebekázeň. Trošku asi lepší organizaci, já přeskakuju z jedné věci na druhou a nemám v tom systém. Prostě aby člověk měl potom čistou hlavu.

Měla bys zájem o nějaké firemní akce i třeba s rodinou a dětma? Teda když děti nemáš, ale třeba do budoucna?

Do budoucna určitě klidně, všichni jsme takoví kámoši, takže asi jo.

Co považuješ za největší riziko, pokud by tvůj pracovní a osobní život nebyl v rovnováze?

Nějaký syndrom vyhoření, člověk by byl nespokojený, a to jde potom ruku v ruce že jo. Když není spokojený v práci není spokojený ani doma a potom přijde nějaké vyhoření, negativita potom všude okolo

A bojíš se, že by u tebe ten syndrom vyhoření mohl nastat?

Zatím takový pocit nemám, práce mě baví, soukromý život taky, takže teď zatím nemám takové myšlenky.

ROZHOVOR Č. 8

Kolik hodin týdně věnuješ práci?

To je takové zavádějící, protože já sotva ráno vstanu, tak už řeším nějaké věci. Pak třeba během dne mám volno, že třeba musím dítě zavést na kroužky, zajít nakoupit a tak. A pak zase pracuju večer. Ale když to tak shrnu, tak já nevím, těch 7-8 hodin denně. Celý den určitě ne, mezitím dělám i soukromé věci.

Myslíš si, že ti firma umožňuje dostatečně sladit osobní a pracovní život?

100%

Těšíš se do práce? Baví tě a máš k ní pozitivní přístup?

Hele asi i za ty roky pořád jo. Já mám hrozně ráda kontakt s lidmi, takže já se na to opravdu těším a každý den je něčím zajímavý. Je to pro mě pohoda, ale je to dost o lidech.

Jsi spokojená s nastavenou pružnou pracovní dobou?

Jsem, protože právě, že mám rodinu, takže tohle dost ocením a jsem s tím naprosto spokojená.

Vyhovuje ti to i víc, než kdybys měla třeba pevnou osmi hodinovou pracovní dobu?

Já bych takovou práci nedělala, protože to bych opravdu časově nezvládla. Protože vždycky potřebuješ v průběhu dne něco soukromě zařídit a tak, takže tohle mi vyhovuje a kdyby mě někdo zavřel do kanceláře, tak tam asi umřu. To jsem tak měla před těmi 10 lety a už nikdy víc. Radši budu dělat ty večery prohlídky s klienty než takhle sedět někde zavřená.

Využíváš možnost home office? Jak často?

Já se přiznám, že já spíš pracuju z kanceláře nejradši. Protože já mám nejradši, že když tam sedím s kolegy, tak že se doplňujeme navzájem. Protože třeba ke každému případu tam mám finančního poradce a s ním něco řeším. Takže ten homeoffice spíš tak z poloviny. Miluji ho, když třeba jsou prázdniny, že odjedu na chalupu na dovolenou a můžu pracovat kde chci, ale když jsem doma tak třeba ¾ času jsem v té kanceláři. Mám tam šanony, mám tam všechno hlavní a zázemí. Nemusím si nic nikam přenášet.

Pracuješ i o své dovolené?

Pracuji. Ono to jinak nejde. Když klienti potřebují, tak prostě je nechci zklamat, protože je to moje vizitka. A pokud to jde, tak jo. Když jsem v zahraničí a nemůžu, tak ne, ale jinak jo.

Vyřizuješ e-maily a telefony i mimo kancelář?

Ano.

Jak často si děláš starosti s pracovními problémy, když nepracuješ?

Asi každou chvíli. Pořád. Jakmile nepracuji, tak jsem vynervovaná. Já musím mít vždycky nějakou práci. Pořád na práci přemýšlím.

A připadá ti, že tě to někdy omezuje?

Hele já už jsem si na to zvykla. To už je takový můj člen domácnosti, jak já říkám. Taková běžná věc. Takže já už jsem na to zvyklá a neomezuje mě to. Naopak, mě opravdu ta práce baví, takže já se na to těším.

Jak často ti tvá práce brání věnovat čas, který chceš, tvému partnerovi nebo rodině?

Já bych řekla, že moc nebrání, protože když si to zařídím tak, jak potřebuji, tak vždycky si to dokážeš nastavit.

Jak často zjišťuješ, že tvůj partner nebo rodina jsou znechuceni tlakem tvého zaměstnání?

Hele, tady co jsem u bez-starostí, tak ne, tak je opravdu klid, ale když jsem předtím byla u konkurence, tak tam to bylo takové trošku psychicky náročnější, tam to bylo opravdu o něčem jiném a tam si myslím, že to bylo pocít'ovat hodně. Ale tady ne. Tady si to můžeme nastavit, jak my potřebujeme, jak my chceme, tak je to opravdu jenom čistě na mě.

Kolik hodin týdně věnuješ následujícím oblastem:

- a) **Rodina:** Ty jo, tak 1/3 času. Počítám to v době třeba od šesti od rána do desíti do večera.
- b) **Spánek:** To je různé. Tak těch 6 hodin určitě. Ale já jsem takový ten psychopat, že se dokážu v noci vzbudit, vzbudí mě práce a jsem schopná si vzít ten počítat, sednout si a rychle si to napsat. Takže někdy i v noci mi ten mozek jede. Kolikrát mám tak složité případy, tak potřebuji nějakou návaznost na to, tak ten mozek neumí vypnout. Snažím se to tak nedělat, ale ne vždy to jde.
- c) **Péče o domácnost:** Tak to šidím, protože to mě nebaví. Třeba tak maximálně hodinu denně.
- d) **Čas sama pro sebe:** Ty jo, tak denně taky tak hodinu. To si hlídám, protože takový ten relax člověk potřebuje, jinak by z toho zblblnul.

Jak často se cítíš natolik unavená z práce na to, abys si mohla užít věci, které bys chtěla dělat doma?

No tady v bez-starostí asi opravdu ne. U konkurence jo, tam to bylo dost takový psychický nápor, ale tady ne, tady je to opravdu v pohodě. Takže tady asi ne.

Co bys chtěla zlepšit na své work-life balanci, tedy sladění pracovního a osobního života?

Co bych chtěla zlepšit? No to asi nic, já si myslím, že to mám dobře nastavené.

Měla bys zájem o firemní akce pro rodinu a děti?

To si myslím, že jo, protože to vždycky tuží kolektiv.

Chodí za tebou dcera třeba někdy do práce?

Chodí, protože mám třeba domluvenou schůzku a nemůžu ji odvést domů, protože přece jenom domů to má ze školy daleko, když jde pěšky. Tak pro mě je to jednodušší, když přijde ke mně do práce a já ji pak odvezu.

Co považuješ za největší riziko, pokud by váš pracovní a osobní život nebyl v rovnováze?

No určitě kdyby byl problém na jedné straně, tak si myslím, že se dokáže rozhodit psychika toho člověka. Když se ti v práci nedaří, tak to všechno přenášíš domů, a to stejné naopak. Tak si myslím, že pak tam člověk vyhoří takovým stylem, na jedné i na druhé straně a může to mít neblahé následky jako rozchody, člověk se dostane do deprese, že i z práce odejde a půjde raději někam jinam. Asi jako ta psychika je nejhorší, když se na jedné straně necítíš dobře, tak vždycky to přenesesh na tu druhou. Takže si myslím, že podle mého je základ, že i když nastane, a ono vždycky nastane, nějaké špatné období, tak si myslím, že každý bychom se měli naučit sebe vnímat jinak. Jakmile se totiž rozhodí ta psychika, tak už jde všechno hned ke dnu.

A měla jsi i někdy takové pocity třeba v té práci předtím?

Tady ne, ale u konkurence určitě, tam jsem byla několikrát takhle rozhozená, že už jsem to opravdu nedávala a byla jsem si 100% jistá, že končím. Tam jo no, ale tady ne. Protože kluci jsou v pohodě víc, když něco potřebuji, tak mi pomůžou. Tam to bylo, že prostě byli i určité věci, kdy člověk potřeboval pomoc a ta pomoc nepřišla.

Myslíš si, že u tebe může hrozit syndrom vyhoření?

Tak.. kdybych byla v té společnosti dříve, protože ten syndrom jsem tam měla, to se přiznám. A tady jsem ho ještě neměla. Naopak si myslím, že i kdyby si třeba člověk dal na dva měsíce pauzu, nějaký relax a tak, tak dokáže se vždycky vrátit. Ale jak říkám, v té předchozí společnosti ten syndrom byl, ale tady vůbec.

ROZHOVOR Č. 9

Kolik hodin týdně věnujete práci?

Práci věnuju v podstatě 8 hodin denně, ale když bych to jako ořezala o ty některé chvílky, kdy se člověk třeba zastaví, tak určitě 6 hodin.

Myslíte si, že Vám firma umožňuje dostatečně sladit osobní a pracovní život?

Ano. Jsem s tím spokojená.

Těšíte se do práce? Baví Vás a máte k ní pozitivní přístup?

Positivní přístup určitě mám. Někdy mě těší víc, někdy mě těší méně. Záleží to asi na okolnostech, kdy, s jakým člověkem, kdo jedná, protože někteří klienti jsou náročnější a tam je potřeba se na to připravit a někteří jsou veselejší, takže tam je to lehčí, takže někdy víc, někdy méně.

Jste spokojená s nastavenou pružnou pracovní dobou?

Ano, to mi vyhovuje maximálně, protože můžu měnit věci z minuty na minutu. Já jsem samoříditelný typ, takže já nemám problém s disciplínou, to znamená, že já, když si řeknu, že budu pracovat 8 hodin, tak 8 hodin pracuji a není pro mě potíží si to opravdu nastavit tak, že z toho neuhnu.

Využíváte možnost home office? Jak často?

Nevyužívám tuto možnost vůbec, protože já mám kancelář, ve které jsem sama a mě vyhovuje pracovat v té kanceláři, kde mám široký stůl, spoustu věcí si tady rozložím a doma na to prostor nemám. Kdyby to bylo nezbytné, tak toho samozřejmě využiji, ale raději pracuji tady z kanceláře.

Pracujete i o své dovolené?

Ano, protože pokud někde nabízím nějakou nemovitost a ten klient ji vidí, tak mu nemůžu nezvednout telefon, takže mu zvednu telefon, domluvíme se, že mi napíše e-mail, abych pak mohla reagovat nebo si to zapíšu do diáře a po návratu reaguju. Ne že bych pracovala 8 hodin, ale prostě tyhle telefonáty vyřizují.

Vyřizujete e-maily a telefony i mimo kancelář?

Pokud je to hodně důležitá věc a vím, že si musím otevřít e-mail, že mi tam něco večer přijde, tak ano, jinak to nechávám na druhý den.

Jak často si děláte starosti s pracovními problémy, když nepracujete?

Nedělám si žádné starosti. Je to zvláštní. Já jsem totiž dřív pracovala v korporátu, takže jsem si ty starosti dělala hodně a užila jsem si i hodně stresu, takže teď si ty starosti nedělám. Ne, že bych nad tím nepřemýšlela, pokud je něco, co navazuje na sebe a je potřeba to dokonat, tak jo, přemýšlím o tom, ale starosti ne.

Jak často vám vaše práce brání věnovat čas, který chcete, Vašemu partnerovi nebo rodině?

Nebrání, dá se to všechno skloubit a pokud vím, že chci mít víkend volný, tak prostě ten víkend volný mám a nastavím si ty schůzku na jiný den. Takže dá se to skloubit. Co mi úplně není příjemné, ale chápu to, je, když klient mi volá v sobotu nebo v neděli. Já mu to zvednu, ale nejsem z toho úplně šťastná. Uvítala bych, kdyby mi napsal smsku, na což já se připravím a zavolám mu sama. Takže tohle mi není příjemné, ale někdy to třeba dám tomu klientovi v hlase najevo, ale je to spíš o mně než o něm.

Jak často zjišťujete, že Váš partner/partnerka nebo rodina jsou znechuceni tlakem vašeho zaměstnání? Pokud něco takového cítíte?

Málokdy se to dostane, ale když mi zazvoní telefon, tak to rodině vadí, ale já jdu vypnu zvuk a hovor udělám až po jídle. Ale to je takové výjimečné. Někdy třeba večer, když jsme doma a povídáme si, někdo zvoní a vlastně já беру všechny čísla, pokud je to třeba někdo, kdo je u mě uložený, tak si troufnu to nevzít, ale když je to číslo, které nemám uložené, tak ho vždycky vezmu, protože to může být klient. Tak to jsou tyto momenty, kdy to rodině je nepříjemné, ale už si na to za tu dobu zvykli.

Kolik hodin týdně věnujete následujícím oblastem:

- a) **Rodina (partner, děti)** – tak 10-12 hodin
- b) **Spánek** – snažím se 7-8 hodin
- c) **Péče o domácnost** – no to je tak... 10 hodin
- d) **Čas sama pro sebe** – každé ráno dvě hodiny a každý večer si hodinu čtu, takže tak 20 hodin

Jak často se cítíte natolik unavena z práce na to, abyste si mohla užít věci, které byste chtěla dělat doma?

Asi tak 2x za rok, já už jsem se naučila to eliminovat.

Co byste chtěla zlepšit na své work-life bilanci, tedy sladění pracovního a osobního života? Pokud něco takového je.

No... Já bych asi potřebovala v tom svém soukromém životě sladit to, že já neodpočívám. Já vlastně, když přijdu z práce, tak já vlastně pokračuju buď v nějaké domácí práci nebo samovzdělávací práci nebo jiné práci a vlastně jako neodpočívám, tak to bych chtěla zlepšit. A uvědomuji si, že i když jsem třeba hodně unavená, tak to nemám, jakože někdo si řekne dneska jsem unavená, nemusím, nemám žádné schůzky, tak třeba zůstanu dopoledne v posteli. Já to neumím. Já mám pocit výčitek a že jsem něco zapoměla. Takže navzdory všemu já vstanu a do té práce jdu.

Takže máte takový sklon i k workoholismu trošku?

Bohužel mám. Když jsem byla v korporátu, tak to bylo děsné, to už jsem měla takové stresové situace, že už mě pak i odvezli. Hm.. takže k workoholismu mám velké sklony.

Měla byste zájem o firemní akce pro rodinu a děti?

Určitě ano, já se ráda setkávám, mám ráda komunitu. A miluju sdružovat lidi a dávat je do kupy. Ano mám to ráda. Děti by asi se mnou už nejeli (smích).

Kdybyste si představila, že byste měla mladší děti, tak ocenila byste možnost firemní školky nebo rodinného koutku na pracovišti?

Asi by to bylo dobré, protože když se vžiju do té role tenkrát, tak to bylo hodně náročné skloubit. Ty děti naházet do školky a do školy, a ještě pak frčet do práce. Takže určitě by se mi ta možnost líbila, že bych je tam mohla dát a pustit to z hlavy.

A ten rodinný koutek na pracovišti by se vám líbil?

Pokud by neřvali, tak jo. Protože když by byli někde viditelně, tak ta matka podvědomě ty děti hlídá a ty děti se zase soustředí na ní. Takže jo, ale hodně daleko. Takže určitě s nějakým hlídáním. Jako moje děti byli tak náročné, že tam, kde jsem byla, oni museli být se mnou. Ne, že bych si je k sobě pořád přitahovala, ale tak to bylo.

Co považujete za největší riziko, pokud by váš pracovní a osobní život nebyl v rovnováze?

Zdraví. Člověk se přepracuje a pak prostě lehne a nazdar bazar. Takže to pak můžete mít miliardy peněz, ale k čemu vám to je, když nejste zdravá.

Myslíte si, že u vás může hrozit syndrom vyhoření?

Teď už jak si to hlídám, tak ne. Že by přišel syndrom vyhoření z přepracování to ne. Mohl by přijít syndrom vyhoření z toho, že by mi to už nedávalo smysl. Ale zatím mi to smysl dává a zatím prostě jedu, takže teď nevidím důvod, že by se něco takového mělo odehrát.

Chtěla byste k tomu tématu ještě něco dodat?

Hmm... možná jenom takový nápad, což ale člověk si musí zažít a prožít, že ta práce neuteče, že všechno se dá dát dohromady, jenom si to člověk musí srovnat v hlavě no. Já jsem dřív to neuměla, a tak to bylo takové jaké to bylo a měla jsem pocit, že musím. Nemusíme nic.

A v tom korporátu jste měla pocit, že musíte pracovat?

No oni tam na vás totiž tlačí jako z vrchu, pak jde níž a níž.. A pak to na vás všechno padá. Já jsem dělala ředitelku oblasti, takže jsem měla asi 8 poboček a 70 lidí a ono to máte dotáhnout výsledky a ono to na vás hodně působí a já jsem zase musela působit na ty lidi. Mnohdy jsem dávala i nesmyslné rozhodnutí, protože jsem věřila celému tomu systému. Pak když z toho vypadnete, tak se podíváte zpátky a řeknete si to není možné. Proč jsem třeba některé věci říkala a dělala. Ale nebýt té zkušenosti, tak zase možná dneska nejsem tam, kde jsem. Dalo mi to ohromnou zkušenost, byla jsem tam osm let. Velká zkušenost.

ROZHOVOR Č. 10

Kolik hodin týdně věnuješ práci?

Denně řekl bych tak 12 hodin. Jednou týdně máme noční, takže... Takových 80 hodin týdně.

Když si tam zmínil tu noční, tak rovnou prosím vysvětl, co to znamená.

Jeden den v týdnu v úzké skupině lidí, kteří se starají o chod firmy a o nějaký rozvoj, řešíme věci, které se dají naplánovat do budoucna, nové věci pro klienty a jak všechno zjednodušit, jak jít s dobou, jak využívat nové technologie a tak dále. Cokoliv je zrovna aktuálního.

Myslíš si, že ti firma umožňuje dostatečně sladit osobní a pracovní život?

Tak firma... my jsme všichni podnikatelé, takže je to hlavně o plánování času. Firma jako taková mi umožňuje hlavně to, abych si vydělal peníze, pokud budu pracovat, tak abych si vydělal tolik, kolik potřebuji, abych byl spokojený. A když potřebuji být doma, tak jsem prostě doma. To je výhoda tady té práce, že můžu pracovat třeba i z domu.

Těšíš se do práce? Baví tě a máš k ní pozitivní přístup?

Tak... myslím si, že určitě se těším do práce a dělám práci, která mě baví, jinak bych ji nedělal. A protože jsem za to adekvátně ohodnocený, díky tomu, že když něco dělám, tak si opravdu hezky vydělám. Takže je to spojené. Je tady super kolektiv, a to mě na tom baví. **Jsi spokojený s nastavenou pružnou pracovní dobou?**

Vyhovuje, ale myslím si, že to není úplně dobrý pohled na věc, protože ta pružná pracovní doba musí mít nějaká pravidla. Mě sice nikdo nenutí, abych tady chodil, ale já sám nutím sebe, abych dodržoval nějaký režim. Takže se snažím každý den dojít nejpozději v osm a potom se věnovat činnostem, které mám naplánované tak, abych všechno stihnul a aby rostla produktivita celkově práce a hlavně výdělek.

Vyhovuje ti to teda takto víc, než kdybys byl někde, kde bys měl pevnou pracovní dobu?

To bych v životě nedělal.

Využíváš možnost home office? Jak často?

Nevyužívám, protože doma neudělám vůbec nic. Vzhledem k tomu, že mám malého syna, tak když jsem doma, tak pořád na mně visí, nemůžu se na to soustředit, nemám na to klid ani myšlenky. Takže pokud potřebuji něco řešit, tak vždycky mimo dům.

Pracuješ i o své dovolené?

Dovolenou jsem neměl tak podle mě 3 roky minimálně. Jakože fakt dovolenou, ani že bych zůstal týden doma a nemusel nikam jezdit, ale kdybych ji měl, tak 100 % všechno, co se bude dát delegovat, tak budu delegovat na někoho, kdo to by to za mě udělal, ale jsou věci, které musím vždycky řešit já. Takže třeba minimálně formou e-mailu, kdybych byl někde v zahraničí, tak aspoň večer vyřídím to nejnnutnější, tak to jako asi jo. A minimálně v hlavě budu pracovat pořád. Toho se nedá zbavit.

Vyřizuješ e-maily a telefony i mimo kancelář?

Určitě ano. Pokud to jsou e-maily a telefony, které žádají urgentní přístup, tak kdykoliv.

Jak často si děláš starosti s pracovními problémy, když nepracuješ?

Vzhledem k tomu, že naše práce spočívá v řešení problémů jiných lidí a téměř vždycky jsou to velké problémy. Lidi do nás vkládají důvěru, že nám dají na starost jejich celoživotní úspory vložené v nemovitostech. Ať už kupují nebo prodávají, tak se přiznám, že na práci vlastně myslím pořád. Vlastně když se něco stane, pořád mě napadají věci, co kam posunout. Za ty roky je těch impulzů strašně moc a pořád se něco řeší, takže prakticky neexistuje vypnout hlavu. Toho jsem si vědomý. Rád bych ji někdy vypnul, ale ono to asi úplně nejde tady v této práci.

Kdybys měl tu možnost, tak bys byl rád, že bys prostě přišel domů a nemusel bys nic řešit?

Je pravda, že bych někdy chtěl, třeba o víkendu myslet jenom na to, že se budu věnovat jenom sám sobě nebo rodině, nikomu jinému. Aby se mi nehonily hlavou myšlenky, ale podle mě to nejde nebo jestli to jde, tak já to neumím.

Jak často ti tvoje práce brání věnovat čas, který chceš věnovat tvé partnerce nebo rodině?

Poslední dobou často. Jak jsem říkal pracuji nějakých 6 let a přijde mi, že každý rok je té práce víc a víc, což je samozřejmě dobře a jsem za to rád. Na jednu stranu jsem mladý, takže to všichni chápeme, potřebujeme peníze, máme rádi peníze, takže pokud to není nějak už moc přes čáru, tak se snažím té práci věnovat maximum, abychom si mohli dovolit žít tak, jak chceme, na co jsme si zvykli.

Jak často zjišťuješ, že tvoje partnerka nebo rodina je znechucena tlakem tvého zaměstnání?

Často. Tohle je jako velký problém, ale musím říct, že žena je velmi tolerantní bych řekl vzhledem k mé pracovní době, mé práci a tak dále. A to, že jednou za dva dny prohodí nějakou nemístnou poznámku, že bych se jí mohl víc věnovat nebo synovi, tak jako já to chápu. Samotného mě to někdy trochu štve, že cítím, že bych se jim chtěl věnovat víc, ale aktuálně, když to tak řeknu, se opravdu té práci věnuju asi určitě víc než rodině, ale ono to tak asi musí být, proto podnikám. Kdybych se chtěl věnovat jenom rodině, tak se nechám zaměstnat někde v nějaké firmě, chodím domů nejpozději ve čtyři, mám volné víkendy, ale zase třeba nebydlíme v domě, ale v pronajatém bytě.

Kolik hodin týdně věnuješ následujícím oblastem:

- a) **Rodina:** Tak to jsem nikdy nepočítal. Každopádně snažím se na maximum sobotu a neděli celou. Když je nutnost prohlídek o víkendu, tak jezdím i na prohlídky nemovitostí. Přes ten týden to je úplné minimum, protože ráno odjíždím kolem sedmé do práce a vracím se většinou kolem sedmé nejdříve domů. Což už jde syn kolem půl osmé spát a jakmile usne, tak vyčerpaná žena jde spát asi 5 minut po něm. Takže v tomhle úplně minimálně. Takže jestli to můžeme sečíst, tak možná nějakých 20 hodin týdně za ten víkend. Chtěl bych samozřejmě mít víc času na to se jim věnovat, ale to budu mít až půjdu do důchodu.
- b) **Spánek:** Málo, a to je problém, který mě celkem štve, protože jsem si navykl, že chodím spát až po půlnoci a vstávám vlastně po šesté hodině ráno. Takže většinou kolem těch 5 hodin naspím, protože usínám kolem jedné. Většinou nejsem schopný usnout dřív, protože když přijdu domů večer, tak po tom celodenním shonu chci prostě chvilku vypnout a odpočinout si, takže když už všichni spí, tak buď poslouchám podcasty nebo si dělám něco do práce, tvořím obsah, něco, u čeho vypnu, poslechnu si hudbu, podívám se a nějaký film a seriál a pak jdu spát. Až jsem prostě unavený, tak jdu spát. Chtěl bych se naučit jít spát třeba v 10, ale pak mi přijde, že bych z toho dne neměl vůbec nic.
- c) **Péče o domácnost:** O domácnost se stará žena, to máme asi jako jasně rozdělené vzhledem k tomu, že je na mateřské, tak se stará o syna a o to, aby byl doma pořádek a abychom měli co jíst. To neznamená, že nakupuje, ale že vaří. Na nákup jezdíme potom o víkendu. Ale třeba v sezóně zastávám ty práce okolo domu, že třeba sekám zahradu a tak dál, takže teď mi začíná teprve sezóna. Přes zimu jsem měl pohodu, ale teď to začíná. Samozřejmě sem tam vysaju nebo ustelu postel. Zhruba tomu věnuju tak 3 hodiny týdně maximálně,

když zprůměruju celý rok. Ale teď budeme dodělávat spoustu věcí okolo domu, to znamená chodníky, ploty, takže se to rapidně zvýší to číslo určitě.

- d) **Čas sám pro sebe:** Od té doby, co mám k této práci ještě dítě, tak už nemám téměř žádnou aktivitu jenom pro sebe. Maximálně se zajdu jednou za 14 dní ostříhat, a tak když toho počítám i ten odpočinek večer, tak řekněme třeba 5 hodin.

Jak často se cítíš natolik unavený z práce na to, abys si mohl užít věci, které bys chtěl dělat doma?

Často. Skoro každý den jsem fakt jako unavený, když přijdu z práce. Není to totiž práce, že bych byl fyzicky unavený, ale spíš psychicky a nemám náladu se s někým bavit, nemám náladu ještě něco řešit, nějaké nesmyslné věci. A jako fakt už se mi pak nechce nic dělat, nechce se mi ani si chystat večeri. Takže často. A to je věc, na kterou má vliv ta práce tím, že je jí hodně tak je to jako opravdu hektické, že člověk se celý den ani nezastaví, pořád řeší 10 věcí najednou, mám roztěkanou hlavu a pak nemá náladu prostě cokoliv jiného řešit. Což pracujeme na tom a k tomu slouží taky ty noční, abychom to tak nedělali do nekonečna, ale abychom si taky trochu užili toho života, dokud jsme ještě mladí. Já si myslím, že tou prací se dá bavit, dají se vydělávat hezké peníze a musí fungovat celý systém. To znamená, že dokud to bude tak, že ve firmě dělá produkci 10 lidí ze 40, tak je to špatně, protože potom těch 10 lidí to odskáče za ty všechny ostatní, kteří mají pohodu.

Co bys chtěl zlepšit na své work-life bilanci, tedy sladění pracovního a osobního života?

Tak zlepšit určitě se snažím co nejvíce zefektivnit tu práci tak, aby byla rychle hotová a jezdit domů dřív tak, abych byl i přes týden se synem, protože je ve věku, kdy se všechno učí, poznává a já chci být u toho. Nechci, aby mi to uteklo mezi prsty no.

Měl bys zájem o firemní akce pro rodinu a děti?

Určitě jo. Moji rodinu tady znají všichni, takže by nebyl ani žádný problém jakoby z té druhé strany je tady dostat. Myslím si, že to tady máme takové hodně rodinné ve firmě a všichni se tady známe, takže proč ne. Jednou za půl roku nebo za rok vyjet někde na chatu a tam strávit třeba víkend, klidně i týden, tak si myslím, že by to vůbec nebylo špatné.

Ocenil bys možnost firemní školky nebo rodinného koutku na pracovišti?

Myslím si, že určitě jo. Podle mě jako všichni tady jsme v takovém věku, že se dá očekávat, že se těch dětí do pěti let narodí daleko víc, tak si myslím, že určitě by to bylo super. Nehledě na to, že kdyby se toho dalo využít, chceme se rozrůstat, takže bude více lidí, více dětí, tak jo. Určitě jo. Plus, kdyby tady byl koutek, tak to může být dobré i pro klienty, kteří přijdou s dětma, píchnou je do koutku a můžou v klidu řešit svoje problémy a děti si budou hrát a nemusí o ně mít strach.

Co považuješ za největší riziko, pokud by tvůj pracovní a osobní život nebyl v rovnováze?

Pracovní a osobní život, když není v rovnováze, tak největší riziko jsou asi problémy doma, to je jasné, protože to nejde jakoby dlouhodobě neřešit, takže odstraňuju jednu stranu. To znamená v tomto případě, jak to teď je, tak tu rodinu dávám jí méně prostoru. Což za pár klidně let může způsobit problémy velké, ať už vztahové nebo jakékoliv a když to zase udělám opačně, tak budu vydělávat méně peněz, což s sebou nese problémy v práci a zároveň i problémy doma. Takže ta rovnováha je určitě důležitá, já se k ní snažím co nejvíce přiblížit, ale ještě k tomu mám daleko.

Myslíš si, že u tebe může hrozit syndrom vyhoření?

Ne, nebojím. Myslím si, že to je jenom výmluva lidí, kterým se nechce nic dělat. Jako já věřím tomu, že to je náročné a častokrát mám pocit, že když mi zvoní telefon, když jsou náročné dny, že nechci, aby mi někdo volal, jsem z toho úplně znechucený. Jednou za čas je pár dní, kdy se mi do práce ani nechce, že bych se nejraději zahrabal a nikoho neviděl,

ale podle mě to není syndrom vyhoření tady tohle. To je jenom o tom nastavit si to myšlení v hlavě a uvědomit si, že když ti lidi mě pořád jakoby s něčím zatěžují a pořád něco řeším, tak je to jenom proto, že jsem jim to já dovolil. Když si to nastavím tak, že si dám nějaké pevné mantinely a od začátku těm svým klientům budu říkat, že prostě po 18 hodině už mi volat nebudou, tak oni se to časem naučí a mě to pak nebude tolik obtěžovat, nebudu tolik naštvaný, akorát problém je v tom, že to moc neumím zatím. Víím, že když mi někdo volá večer, tak to prostě zvednu a pak až si uvědomím, že jsem to neměl vůbec dělat, protože mi ten klient pak takhle bude volat klidně tři měsíce. Takže nemyslím si, že bych měl syndrom vyhoření i kdybych už byl takto znechucený nebo cítil, že se něco děje, že mě to přestává bavit, tak si zase najdu něco, co mě bude motivovat a myslím si to i proto, že máme opravdu dobrý kolektiv a když někdo tady upadá, tak druhý ho zase zvedne, takže i to je strašně důležité, mít ten tým.

ROZHOVOR Č. 11

Kolik hodin týdně věnuješ práci?

Nevím no.... Já si myslím, že to bude tak průměrně 7-8 denně. Někdy je to víc, někdy méně.

A pracuješ i o víkendu?

Jo, spíš jenom udělám to, co musím. Když jsou prohlídky nebo schůzky, tak s tím nemám problém. Je to nárazové, ale v neděli skoro vždycky něco dělám. Zhruba to bude tak 2 hodiny přes ten víkend.

Myslíš si, že ti firma umožňuje dostatečně sladit osobní a pracovní život?

Jo, umožňuje. Problém je, že to neumím sladit, ale tu možnost mám.

Takže máš pocit, že to nemáš úplně dobře nastavené?

Já osobně ne. Asi by to šlo všechno udělat daleko lépe, daleko efektivněji a více času by zbývalo na ten osobní život.

Těšíš se do práce? Baví tě a máš k ní pozitivní přístup?

Ano, já se vždycky těším do práce. Možná i to je ten důvod proč to nemám tak úplně vyladěné, protože já jsem v práci rád. Jakože já jsem rád i s partnerkou doma, ale jsem rád i v tom kolektivu v práci, takže to takové 50/50.

Jsi spokojený s nastavenou pružnou pracovní dobou?

Jo, vyhovuje mi to více než pevná pracovní doba.

Využíváš možnost home office? Jak často?

Málokdy. Jako strašně špatně se přes týden donutím doma něco dělat. V kanceláři a v kolektivu se mi pracuje mnohem lépe.

Pracuješ i o své dovolené?

Když je potřeba, tak jo.

Vyřizuješ e-maily a telefony i mimo kancelář?

Ano, já jsem jak Tesco, pracuji nonstop, když je potřeba.

A odepisuješ vždycky hned na ty e-maily nebo když je to něco méně důležitého, tak to necháš až na druhý den?

Podle toho, jak usoudím, že to je důležité. Pokud to úplně není důležité a někdo mi napíše e-mail třeba v neděli, tak klidně na něj odpovím až v pondělí.

Jak často si děláš starosti s pracovními problémy, když nepracuješ?

Pořád. Pořád to mám v hlavě. I ráno se vzbudím ve čtyři a mám to v hlavě.

A proč si myslíš, že to tak je?

Nevím, asi nějaká zodpovědnost. Tím, že tady nejsem úplně takový jako řadový makléř, ale vnímám, že nějaká ta zodpovědnost za celý chod firmy tady je i když třeba úplně ne 100%, tak nad tím člověk stejně pořád musí přemýšlet.

Jak často ti tvoje práce brání věnovat čas, který chceš věnovat tvé partnerce nebo rodině?

Jakože ono je to taková výmluva mi to přijde víc. Kdybych chtěl, tak si ten čas udělám. Tím, že máme tu pružnou pracovní dobu, tak to jde. Kolikrát se člověk za tu práci třeba i schová, takže těžko na to odpovědět. Jakože by mi ta práce doopravdy v tom bránila to jako není až tak často. Jako jsou některé věci, které prostě neodložím a mají tu prioritu, ale prostě některé úplně ne, ale za ně se člověk někdy tak jako schová. Nemyslím si, že by to bylo nějak extra často, že by mi ta práce v tom bránila. Kolikrát ji i člověk prostě upřednostní.

Jak často zjišťuješ, že tvoje partnerka nebo rodina jsou znechuceni tlakem tvého zaměstnání?

Čím dál častěji. (smích) Tak jako ono je to takové nárazové. Člověk to pak tak nějak vykompenzuje, že když přijde domů tak se té rodině a partnerce věnuji, tak to zase takové hrozné není. Jakože bývalo to takové horší, teď mi přijde, že celkem v klidu. Partnerka už si zvykla. Už je to asi takové... Tak jako takto u nás je to tak, že když jsem v práci, tak jsem v pohodě a celkem to toleruje. Vadí ji, když přijdu z práce domů, a ještě řeším práci doma. Jo, tak to bývá problém.

Kolik hodin týdně věnuješ následujícím oblastem:

- a) **Rodina:** Přijedu domů v průměru třeba kolem sedmé hodiny, takže od sedmi do jedenácti.
- b) **Spánek:** tak 6 hodin v průměru
- c) **Péče o domácnost:** Tak půl hodiny denně
- d) **Čas sám pro sebe:** Hmm... nevím, tak 2 hodiny denně. Já, když to tak vezmu, tak to je třeba i cesta v autě víc, protože když nevolám někomu, a to většinou ráno nevolám, tak poslouchám nějaké podcasty. To stejné, když jedu večer domů.

A myslíš si, že máš problém si třeba během dne odpočinout?

To asi ne, já si ten čas najdu. Možná se sobě asi věnuju i víc než dvě hodiny denně, když nad tím tak přemýšlím. Klidně i tři. Možná i čtyři... no tři stačí, zase ať to nevypadá, že nic nedělám (smích).

Jak často se cítíš natolik unavený z práce na to, abys si mohl užít věci, které bys chtěl dělat doma?

Jako jo, jsou takové dny. Nevím. Jako ono je to zase nárazové. Někdy je ten týden takový, že je pak v pohodě a pak je toho hodně, a tak občas se to stane. Podle mě to bude tak 2x do měsíce.

Co bys chtěl zlepšit na své work-life bilanci, tedy sladění pracovního a osobního života?

V momentě kdy člověk bude ty věci dělat efektivně... Ale zase ono u mě to není úplně o tom. Ale jak jsem říkal, já jsem tady rád v tom kolektivu, takže mě to až tak nevadí. Jako kdybych chtěl asi bych tu mohl trávit i méně času, ale mě se tady líbí. Nevadí mi to být tady do večera, když je co dělat. Takže jsem asi spokojený s tím, jak to mám nastavené.

Měl bys zájem o firemní akce pro rodinu a děti?

Rodinné akce ano. Pro rodinu a děti, proč ne no.

Takže kdybychom něco takového pořádali, tak bys se zúčastnil?

Jo, určitě jo. Já jsem pro každou špatnost.

Ty sice děti nemáš, ale když si představíš, že bys je měl, tak ocenil bys možnost firemní školky nebo rodinného koutku na pracovišti?

Asi ne, já bych to nechtěl, protože si myslím, že by mě to rozptylovalo, odvádělo od práce. Já bych asi i měl třeba tendence se na něho chodit dívat a kontrolovat ho. Ne... buď ať je doma se svojí mamkou nebo ať je ve školce někde a tam si ho mamka vyzvedne a počkají na mě, až přijdu. Asi ne, asi bych to nechtěl.

Co považuješ za největší riziko, pokud by tvůj pracovní a osobní život nebyl v rovnováze?

Tak ono to většinou dopadne tak, že utrpí obojí, ale jedno nebo druhé asi jako úplně přestane fungovat. Většinou asi v mém případě jsem to zažil takto v manželství, že ten rodinný život pak šel takto jako do kopru.

A myslíš jako, že to bylo kvůli tvoji práci?

Tak ne jako jenom kvůli práci, ale myslím si, že to dost... no jakože ono to nikdy není jenom kvůli jedné věci, ale samozřejmě pokud člověk bude 90 % času věnovat práci, tak to tomu okolí nebude úplně příjemné. Takže je třeba vždycky najít nějaký ten balanc, nějak to vynahradiť. V momentě, kdy to nebude v rovnováze, tak jedno nebo druhé prostě nebude fungovat. Když budu 90% času doma, tak v práci toho moc neudělám.

Myslíš si, že u tebe hrozit syndrom vyhoření?

Nee (smích), já tak nikdy pracovat nebudu, nikdy. Myslím si, že s mojí povahou se mi to asi nemůže stát nikdy.

ROZHOVOR Č. 12

Kolik hodin týdně věnuješ práci?

6x5, takže 30

A pracuješ i o víkendu?

Hmmm.. jako pracuju, když si to situace vyžaduje tak ano. Ale snažím se to jakoby skloubit tak, aby to tu rodinu nenabouralo, takže když se přistoupí k tomu, že se pracuje v sobotu, tak pokud je to třeba já nevím... měla jsem domeček za Rakovníkem, tak když tam byli prohlídky v sobotu, tak jsem se s klienty domluvila, že přijedeme oblečení na výlet a že se mnou přijedou děti, uděláme prohlídku a pak si zajdeme někde na výlet. Takže pokud to jde spojit třeba s výletem, tak беру děti s sebou a pak rovnou vyrážíme na výlet. Pokud to nejde, tak opravdu upřednostňuju ráno nebo večer, aby to ten víkendový denní režim rodiny co nejméně nabouralo. Takže se to snažím takhle kombinovat.

Myslíš si, že ti firma umožňuje dostatečně sladit osobní a pracovní život?

100%

Těšíš se do práce? Baví tě a máš k ní pozitivní přístup?

Ano, to jo.

Jsi spokojena s nastavenou pružnou pracovní dobou?

Určitě, já bych bez toho nemohla fungovat.

Takže nemohla bys mít třeba pevnou pracovní dobu?

Hele jako asi mohla, ale ne na plný úvazek. Faktem je, že to mám nastavené tak, že ráno odcházím pracovat s dítětem, které zavezu do školky a konec pracovní doby se řídí hlavně tím, kdy přijde ten starší ze školy. Je potřeba se naučit, připravit na trénink, vyzvednout druhého. Já prakticky odpoledne nepracuji, já pracuji do nějakých dvou hodin.

Využíváš možnost home office? Jak často?

Vzhledem k tomu, že moje kancelář je 4 patra pode mnou, tak ani moc ne. Vyhovuje mi to víc tam dojít, protože oni mě tady moc nenechají pracovat. Jako jen v omezené míře, protože když jsem doma, tak vím, že oni sami zvládnou tak hodinu nebo hodinu a půl a pak ten šestiletý už mě nenechá. Takže to je třeba lepší, když je ten větší doma, tak já na tu hodinu třeba sejdu dolů a udělám co je potřeba.

Pracuješ i o své dovolené?

Hmmm...jakoby ta makleřina..bohužel ano. Ale jako letos jsem se snažila to udělat tak, aby maximum věcí bylo dotaženo před dovolenou, aby na té dovolené se nemuselo. Ale i tak, když tam někdo zavolá, tak třeba jsem jim napsala vím o vás, zavolám v pátek. A tam si vyčlením čas úplně bokem a zavolám jim přes internet. Ono můj manžel je tunisan, takže mi jezdíme často do Tuniska a trávíme tam i delší dobu. Jinak na té dovolené asi vyřizuji to nejnnutnější, to, co nepočká.

Vyřizuješ e-maily a telefony i mimo kancelář?

Jo. Já většinou když mi někdo volá, tak to zvednu. Pokud je to někdo, koho neznám, tak se s nima většinou domluvím, kdy jim můžu zavolat. A pokud jsou to poptávky, které padnou do e-mailu, tak to většinou volám až na druhý den. To určitě.

Jak často si děláš starosti s pracovními problémy, když nepracuješ?

Mě se to honí hlavou. To se mě třeba zeptej, co mi tady teď probíhá a já to přesně vím. Honí se mi to hlavou no...Spíš takové ty obavy, abych něco nepromeškala, takové ty spíš termínové věci. A pro mě to jsou spíš jako dodělávky a komplikovanější případy.

Jak často ti tvá práce brání věnovat čas, který chceš věnovat partnerovi nebo rodině?

To si myslím, že asi nebrání, že si to nějak dokážu zorganizovat.

Jak často zjišťuješ, že tvůj partner nebo rodina jsou znechuceni tlakem tvého zaměstnání?

U nás výjimečně, protože mám celkem chápající děti, protože se jim věnuji hodně přes ten týden, tak když pak je něco o víkendu, tak to prostě domluvím, to se nedá nic dělat. To si myslím, že u nás ne, protože si jako musíme vyjít vstříc. Oni něco chtějí dostanou to, já něco chci, taky to dostanu. A bez toho abych tam nejela, tak oni by pak nemohli na ty tréninky, takže to je provázané.

Kolik hodin týdně věnuješ následujícím oblastem:

- a) **Rodina:** Veškerý čas, co nejsem v práci.
- b) **Spánek:** Tak 6-7 hodin denně.
- c) **Péče o domácnost** – U mě se to tak nějak pojí i s tou rodinou, ale aktivitám s dětmi věnuju 2-3 hodiny denně. No a domácnosti jako takové asi taky tak nějak 2 hodiny denně.
- d) **Čas sama pro sebe:** Letos jsem chtěl věnovat více času, koupila jsem si členství do fitka, ale zatím jsem tam mockrát nebyla, chtěla bych chodit tak ob den. A tak tu hodinu tam strávím. Takže myslím si, že letos mi to vyjde tak na 7 hodin týdně. Plus se dívám se ještě na nějaké seriály, tak to bude asi nějakých 10 hodin týdně.

Jak často se cítíš natolik unavená z práce na to, abys si mohla užít věci, které bys chtěla dělat doma?

Hele je to někdy, protože já to mám tak zvláště udělané, že já buď nemám žádnou práci anebo toho mám hodně. Ano stává se to, ale většinou to bývá v tom, když se ta práce nakupí. Tak dejme tomu jednou za týden, maximálně jednou za 14 dní.

Co bys chtěla zlepšit na své work-life bilanci, tedy sladění pracovního a osobního života?

Já jakoby být na sebe důslednější. Tím, jak jsem v kanceláři sama, tak já povolím, že ty věci hodně posunuju. Takže za mě tohle. Mít nějaký ten plán a jet podle toho plánu v ten den, když ten plán a ten den si odškrtám, když ne tak to odložím. A tím si i sama zapříčiním to, že se mi ty věci nakupí.

Měla bys zájem o firemní akce pro rodinu a děti?

Jo, určitě pokud by to byly nějaké výlety a bylo by to spojené s nějakými aktivitami, tak asi určitě jo, protože je to fajn se s lidmi potkávat a vědět s kým jsi ve firmě a vybalancovat to tím, že se jede na nějaký výlet a pak se posedí. Zn. Ideál.

Ocenila bys možnost firemní školky nebo rodinného koutku na pracovišti?

Pokud bych byla v nějaké velké korporaci, tak bych to i očekávala. Někdy se ti to hodí, když to dítě fakt nemáš kam dát, a tak se ti to hodí. Co se týče těch realit, tak tam to neočekávám. Tam to není potřeba, protože člověk by si to měl zorganizovat a vybalancovat.

Co považuješ za největší riziko, pokud by tvůj pracovní a osobní život nebyl v rovnováze?

Hmm... tak to největší riziko je to, že člověk je potom podrážděný, přenáší neúspěch z jedné části na druhou. Když se ti něco nepodaří v té práci, tak se to přenáší i ty děti a člověk je na ně nepříjemný. Naopak, když ty děti doma třeba zlobí, tak pak můžeš v práci působit negativně. Takže určitě je fajn přemýšlet nad tím, jak to vybalancovat anebo se naučit zabouchnout jedny dveře, druhé dveře a úplně se od toho odosobnit. Takhle je to za mě asi nejlepší.

Myslíš si, že u tebe může hrozit syndrom vyhoření nebo jiné riziko?

No vzhledem k tomu, že opravdu dělím ten čas mezi rodinu a tu makleřinu, tak ne, protože i třeba z těch obchodů za rok, co mám, je vidět, že jako makléř nejedu na 100%, protože s tou rodinou to jakoby nejde. Ono se to dá krásně porovnat i z těch ročních obrátů, co člověk má, protože já přesně vím, že když to překročí určitou hranici toho ročního obrátu, tak buď jsou tady dvě varianty. Buď si budu muset pod sebe vzít nějakého makléře juniora nebo nějakou asistentku, aby se to pořád dalo vybalancovat s tou rodinou. Do určitého limitu prostě na tu asistentku nejsou peníze, takže to musíš dělat sama a opravdu to vybalancovat s tou rodinou. Pokud by to pak bylo na úkor té rodiny, tak tam potom hrozí ten syndrom vyhoření, to je jasné. Já si myslím, že já si to dokážu sladit.

