

## **Závěrečná zpráva**

### **Klíčová aktivita č. 05:**

**Stres, vyhoření, psychická zátěž**

### **Bipartitní platforma: Textilní a oděvní průmysl**

**Číslo projektu: CZ.03.1.52/0.0/0.0/18\_094/0010197**

Název projektu:

Společným postupem sociálních partnerů k řešení klíčových témat v odvětvích



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

## Obsah:

1	Vstupní materiály, informace a zdroje dat .....	3
2	Projednávané oblasti v průběhu realizace tematických setkání .....	5
3	Zapojení cílové skupiny .....	6
4	Klíčové výsledky realizace KA05 .....	7
5	Výstupy z diskusí a prezentací výsledků realizace .....	13
6	Přijaté závěry pro oblast stresu, vyhoření a psychické zátěže a jejich využití v praxi .....	24
7	Závěrečné shrnutí realizace klíčové aktivity .....	27

### **Zpracovatelé zprávy:**

Mgr. Jakub Žákavec, Ph.D., MBA

RNDr. Jiří Schlanger

Ing. Stanislav Sedláček

Bc. Ondřej Habart

Zdeňka Majová

Zdeněk Heller

## 1 Vstupní materiály, informace a zdroje dat

Projekt **“Společným postupem sociálních partnerů k řešení klíčových témat v odvětví”** probíhal ve spolupráci zejména ATOK a OSTOK a vybraných zástupců cílové skupiny zaměstnavatelů a zaměstnanců. Projekt měl za cíl pokračovat v prohloubení řešení v oblasti vydefinovaných témat projektu, tj. 4 základních oblastí k postupnému řešení, které byly do projektu zpracovány jak klíčové aktivity:

KA 02 podpora adaptability zaměstnanců

KA 03 vliv a dopady strategií 4.0 na pracovní pozice v odvětvích

KA 04A vliv vícesměnných provozů na výkon profese a její fyzickou zátěž

KA 04B vliv pracovních pomůcek na výkon profese a její fyzickou zátěž

KA 05 stres, vyhoření, psychická zátěž

Vstupem do projektu byl průzkum koncipovaný v souladu se zkoumáním výše stanovených oblastí; v této zprávě se jedná zejména o KA05 – vliv stresu, vyhoření a psychické zátěže na pracovníky, fluktuaci a další fenomény.

Ve všech průzkumech jsme využili kombinace dvou metod standardně využívaných v psychologických výzkumech - položkového dotazníku a projektivní metody barevně-slovních asociací. Položkový dotazník odráží vědomou výpověď respondentů; jak konkrétně vnímají svoji spokojenost s jednotlivými parametry. K redukci sociální stylizace a poskytování sociálně žádoucích odpovědí jsme tento dotazník doplnili projektivní metodou, která zachycuje skutečné emoční prožívání testovaných jedinců (v intencích libosti a nelibosti daných pojmů).

Vzhledem k cílům šetření byla zvolena metoda písemného dotazování formou dotazníků v papírové a elektronické verzi. Hlavní výhodou této techniky je zajištění vysoké míry anonymity, která je vzhledem k povaze otázek žádoucích, rychlosti (vyplnění dotazníku trvá několik minut a lze ho vyplnit dle vlastních a provozních časových možností) a nízké míře ovlivnění tazatelem.

Otázky byly formulovány jednoduše, jako uzavřené s využitím několika typů škál (postoje k výrookům či frekvence jevů). Doplněn byl prostor pro postřehy respondentů a obrázek s možností zachytit

místa, která jsou u pracovníka nejvíce zatěžovaná v rámci výkonu jeho profese. Poslední otázka byla sestavena jako polootevřená.

K vyhodnocení získaných dat byly využity kvantitativní přístupy – kontingenční tabulky založené na četnostech (nikoli procentech vzhledem k velikosti vzorku). Tento přístup umožňuje popsat výsledky nejen z jednotlivé otázky, ale analyticky i z jednotlivých oddělení.

Jedním z největších přínosů této varianty zjišťování spokojenosti je otevírání a pojmenovávání otázek „proč“. Přináší detekci vnímání respondentů konkrétních pojmů, upozorňuje na pozitivně fungující nebo naopak nefunkční oblasti v kontextu pracovní organizace. V níže uvedených výsledcích lze tedy nalézt náměty k zamyšlení či odpovědi na otázky. Za podstatné považujeme danou skutečnost pojmenovat, otevřít, a především o ní začít hovořit.

**Klíčová témata této závěrečné zprávy je Stres, vyhoření a psychická zátěž zaměstnanců.**

## 2 Projednávané oblasti v průběhu realizace tematických setkání

V průběhu projektu se uskutečnila tematická setkání za účasti zástupců cílové skupiny a expertů pro oblasti psychologie, bezpečnosti práce a expertů/odborníků, vše se zaměřením na pozice:

- přadlena
- šička
- švadlena
- technický pracovník
- tkadlena

Realizace všech tematických setkání měla strukturovaný program a obsah:

Projednávané materiály

Projednávaná témata a řešení

Zapojení cílové skupiny, výsledky diskusí a prezentací výsledků měření

Návrhy na opatření pro řešenou pozici v rámci řešených témat

Přijaté závěry

Při jednáních byly mimo jiné využity jako další vstupní data také výstupy předchozí etapy projektu:

Souhrnná zpráva

Zpráva LEA

Výstupy BSAT

Zpráva cutE

Závěrečná prezentace

V průběhu realizace tematických setkání expertů byly dále projednávány oblasti, témata a informace získané ze sběru dat v úvodní části realizace aktivity.

### 3 Zapojení cílové skupiny

V průzkumu jsme využili kombinace dvou metod standardně využívaných v psychologických výzkumech – položkového dotazníku a projektivní metody barevně-slovních asociací. Položkový dotazník odráží vědomou výpověď respondentů; jak konkrétně vnímají svoji spokojenost s jednotlivými parametry. K redukci sociální stylizace a poskytování sociálně žádoucích odpovědí jsme tento dotazník doplnili projektivní metodou, která zachycuje skutečné emoční prožívání testovaných jedinců (v intencích libosti a nelibosti daných pojmů).

Vzhledem k cíli šetření byla zvolena metoda písemného dotazování formou dotazníků v papírové a elektronické verzi. Hlavní výhodou této techniky je zajištění vysoké míry anonymity, která je vzhledem k povaze otázek žádoucích, rychlosti (vyplnění dotazníku trvá několik minut a lze ho vyplnit dle vlastních a provozních časových možností) a nízké míře ovlivnění tazatelem.

Otázky byly formulovány jednoduše, jako uzavřené s využitím několika typů škál (postoje k výroky či frekvence jevů). Doplněn byl prostor pro postřehy respondentů a obrázek s možností zachytit místa, která jsou u pracovníka nejvíce zatěžovaná v rámci výkonu jeho profese. Poslední otázka byla sestavena jako polootevřená.

K vyhodnocení získaných dat byly využity kvantitativní přístupy – kontingenční tabulky založené na četnostech (nikoli procentech vzhledem k velikosti vzorku). Tento přístup umožňuje popsat výsledky nejen z jednotlivé otázky, ale analyticky i z jednotlivých oddělení.

Online barevně-slovní asociační technika (BSAT) měří pracovní návyky pomocí barvové škály, namísto klasických dotazníků nebo čísel. Jedná se o projektivní techniku, jejíž základní výhodou je především redukce sociální stylizace respondentů. Ti nemohou své odpovědi kontrolovat, nevědí, co se od nich očekává. Metoda barevně-slovních asociací nevyužívá pouze barev, ale pracuje s jejich propojením se slovy nebo obrázky. Základem této projektivní techniky jsou tedy asociační podněty v podobě slov nebo obrázků a škála osmi barev. Asociačním spojením barvy a slov dochází k přirozené stimulaci neuronových drah; metoda funguje na neurobiologickém základě. Uživatelské rozhraní je tak jednoduché, že ho zvládnou i malé děti. Nelimituje lidi kulturními rozdíly, jazykem, vzděláním, předchozí zkušeností s měřením či s odchylkami barvocitu.

Autorem BSAT je promováný psycholog Jiří Šimonek. Nynější podoba BSAT, jak ji využívá koncept Balance Management, existuje od roku 1997, kdy se historicky poprvé začaly výsledky

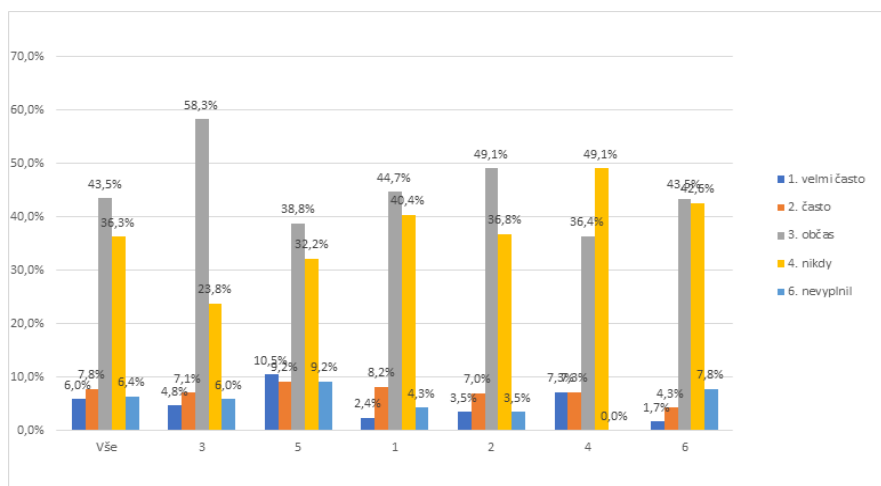
vyhodnocovat pomocí počítače. Metoda přináší cenné informace o emočním zabarvení postojů v kontextu libosti-nelibosti, a to v reakci na předem stanovené pojmy. Zachytává toto emoční zabarvení aktuálně v čase (např. několik měsíců zpět nebo vnímání situace od poslední změny). Lze ji tedy využít pro opakované měření a změření výsledků konkrétních intervencí; dává celkový obraz o dynamice a vývoji daného tématu z hlediska času (tedy např. s časovým odstupem).

## 4 Klíčové výsledky realizace KA05

Zde uvádíme klíčové výsledky šetření v oblasti zkoumání stresu, míry psychické zátěže a vyhoření v jednotlivých organizacích (agregovaně za všechny zúčastněné společnosti, označené pouze číslem 1-6). V návaznosti na zkoumané oblasti byly vydefinovány následující výroky zahrnující psychofyzikální podmínky na pracovišti, vztahové či emoční problémy ve zkoumaných organizacích.

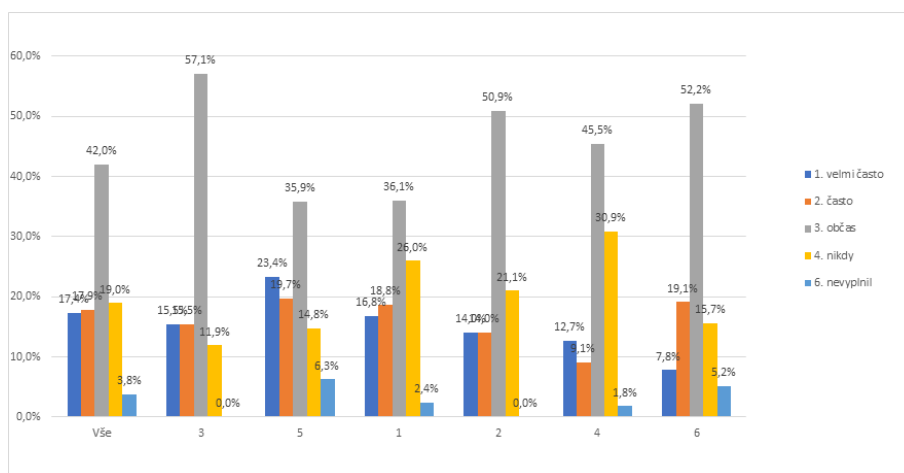
- Mám zažívací potíže
- Mám problém se spánkem
- Daří se mi dodržovat pitný režim
- Je mně často zima
- Mám rodinné problémy
- Jsem unavený(á)
- Mám špatnou náladu

### Ad 1 „Mám zažívací potíže“



Z odpovědí je zcela zřejmé, že zaměstnanci ve zkoumaných organizacích téměř vůbec netrpí zažívacími obtížemi v souvislosti s výkonem jejich práce, 79,8 % respondentů zvolilo odpověď nikdy nebo občas. Problémy se zažíváním se specificky objevily pouze v jedné ze zkoumaných organizací.

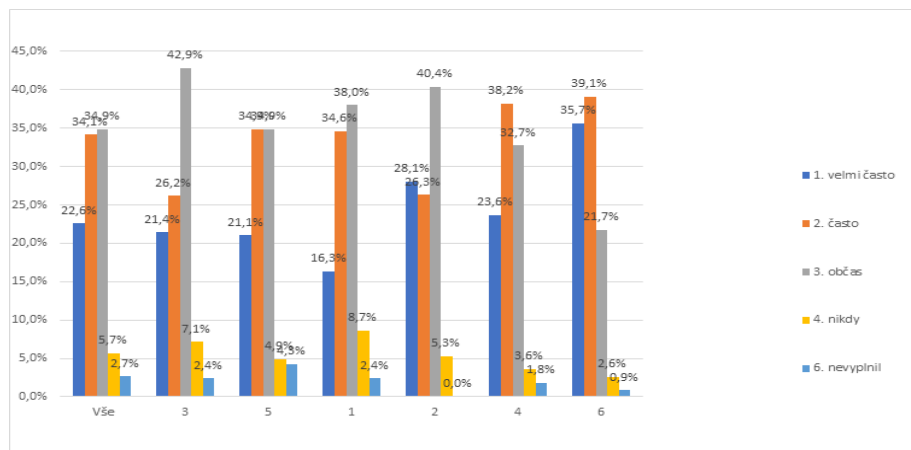
### Ad 2 „Mám problém se spánkem.“



Problémy se spánkem výrazně (často) zaznamenává 17,9 % zaměstnanců organizací textilního průmyslu, 17,4 % respondentů zvolilo odpověď „velmi často“. Souhrnně lze konstatovat, že třetina respondentů (35,3 %) vnímá problémy se spánkem v souvislosti s výkonem práce.

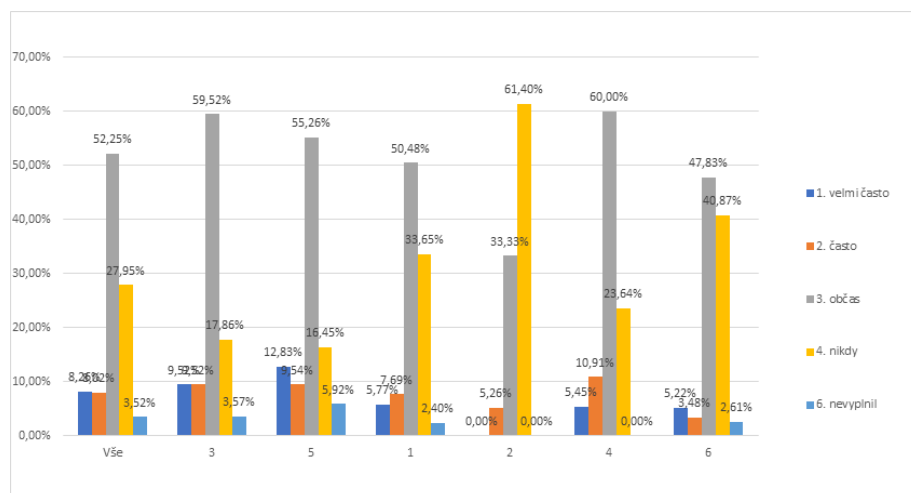


### Ad 3. „Daří se mi dodržovat pitný režim“.



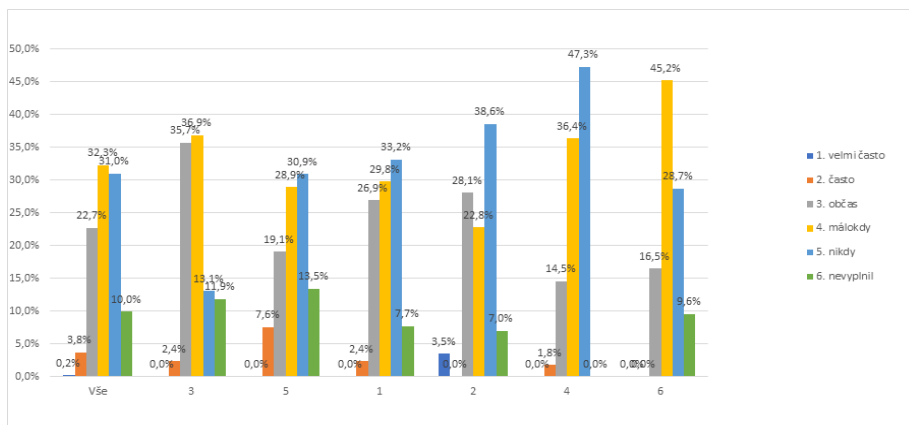
Ve zkoumaných organizacích 5,7 % zaměstnanců nikdy nedodržuje pitný režim, 34,9 % zaměstnancům se nedaří dodržovat pitný režim pravidelně (odpověď občas).

### Ad 4 „Je mi často zima“.



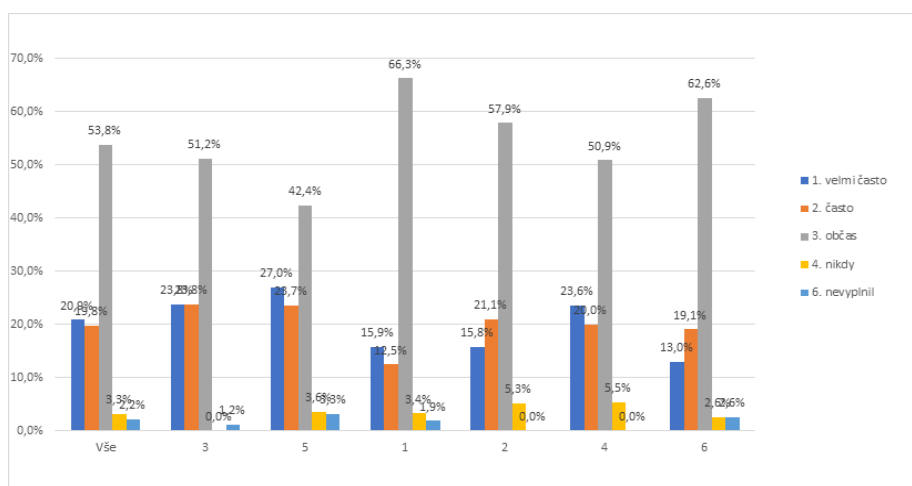
Souhrnně za všechny organizace 16,3 % zaměstnanců velmi často a často zažívá pocit zimy. Variantu občas zvolilo 52,25 % respondentů všech zkoumaných organizací.

### Ad 5 „Mám rodinné problémy.“



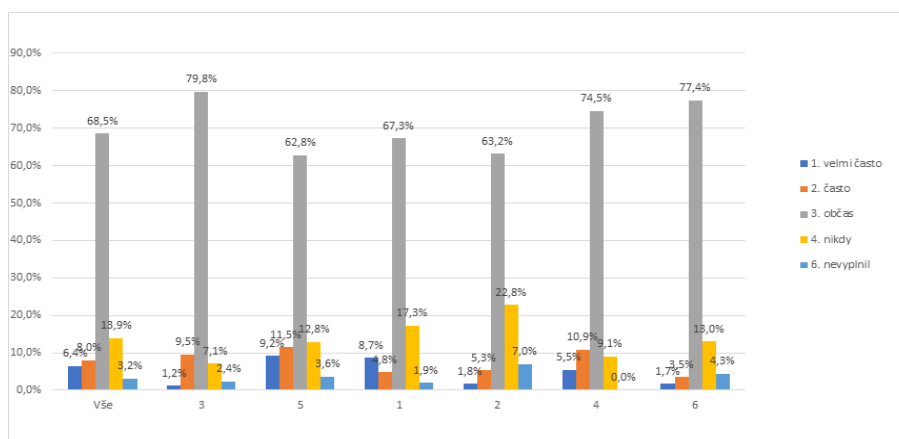
Souhrnně lze konstatovat, že pouze 4 % dotazovaných respondentů uvádí, že mají velmi často či často rodinné problémy v souvislosti s výkonem práce. Dominuje odpověď málokdy (32,3 %) nebo nikdy (31 %).

### Ad 6 „Jsem unavený.“



V celkovém souhrnu uvádí 40,7 % respondentů, že velmi často či často pociťují únavu v souvislosti s výkonem práce. Nejčastější odpovědí je „občas“ (53,8 %).

## Ad 7 „Mám špatnou náladu.“



Souhrnně lze konstatovat, že špatná nálada v souvislosti s výkonem práce není aktuální téma respondentů zkoumaných organizací. Celkem 68,5 % respondentů špatnou náladu zažívá občas, velmi často a často 14,4 %.

Na základě tohoto výzkumu tedy obecně lze říci, že při zkoumání tématu stresu, vyhoření a psychické zátěže byla zjištěna jistá míra oblastí ke zlepšení. Zde uvádíme stručné shrnutí zjištěných výsledků:

- Zaměstnanci ve zkoumaných organizacích téměř vůbec netrpí **zažívacími obtížemi** v souvislosti s výkonem jejich práce, 79,8 % respondentů zvolilo odpověď nikdy nebo občas. Problémy se zažíváním se specificky objevily pouze v jedné ze zkoumaných organizací, což může spíše vypovídat o faktorech prostředí organizace (např. komplikované stravování nebo nespokojenost s aktuální kvalitou).
- **Problémy se spánkem** výrazně (často) zaznamenává 17,9 % zaměstnanců organizací textilního průmyslu, 17,4 % respondentů zvolilo odpověď „velmi často“. Souhrnně lze konstatovat, že třetina respondentů (35,3 %) vnímá problémy se spánkem v souvislosti s výkonem práce.
- Ve zkoumaných organizacích 5,7 % zaměstnanců nikdy nedodrжуje **pitný režim**, 34,9 % zaměstnancům se nedaří dodržovat pitný režim pravidelně (odpověď občas).
- Souhrnně za všechny organizace 16,3 % zaměstnanců velmi často a často zažívá **pocit zimy**. Variantu občas zvolilo 52,25 % respondentů všech zkoumaných organizací.

- Pouze 4 % dotazovaných respondentů uvádí, že mají velmi často či často **rodinné problémy** v souvislosti s výkonem práce. Dominuje odpověď málokdy (32,3 %) nebo nikdy (31 %).
- **Únavu** v souvislosti s výkonem práce uvádí 40,7 % respondentů. Nejčastější odpovědí je „občas“ (53,8 %).
- **Špatná nálada** v souvislosti s výkonem práce není aktuální téma respondentů zkoumaných organizací. Celkem 68,5 % respondentů špatnou náladu zažívá občas, velmi často a často pouze 14,4 %.

Celkově lze z analýzy poukázat, a doporučit věnovat zvýšenou pozornost, zejména oblastem spánkového režimu, pitného režimu i tématu celkové únavy spojené s výkonem práce. Daná témata mohou být provázaná, tedy potencovat jedno druhé.

Problematika **spánkového režimu** může v daných organizacích souviset s potenciálním směnným provozem a narušením přirozených biorytmů. Bude jistě zapotřebí pracovat preventivně z psychohygienického hlediska s populací, které se směnný provoz týká, jak zacházet s rozložením vlastních sil, čerpáním, udržování rovnováhy mezi energetickým příjmem a výdejem. Ke zvážení je také age management, tedy práce s věkovými skupinami zaměstnanců a přizpůsobování náplně práce jejich reálné energetické kapacitě. Větší problémy se spánkem uvádějí manuálně pracující, tedy např. zaměstnanci šicí dílny, tkalcovny, přísuku, úpravny tkanin či čistírny.

Zvýšená míra **únavy** může být provázena mnoha dalšími faktory. Nedostatečným spánkovým režimem, který respondenti uvádějí, zásadami zdravé životosprávy a celkovou péčí o sebe. Lze také zvažovat faktory prostředí organizace jako je hluk, zvýšená intenzita podnětů, vysoké nároky práce, případně monotonie či stereotypie. Zvýšenou míru únavy uvádí plošně zaměstnanci různých pozic, a to jak manuální pozice, tak pracovníci THP.

**Pitný režim** jako návyk nemá zautomatizováno téměř 40 % zaměstnanců. Tento fakt může souviset s celkovou výchovou v primární rodině, péčí o sebe a dostatečnou informovaností populace o významu pitného režimu pro lidské zdraví a také dostupností tekutin na pracovišti. Z celkového zkoumaného souboru respondentů uvádí 5 % zaměstnanců, že nikdy se jim nedaří pitný režim dodržovat; ve většině případů se jedná o pracovníky manuálně pracující.

## 5 Výstupy z diskusí a prezentací výsledků realizace

Z diskuze vyplynula celá řada témat a podnětů. Byly pojmenovány problémy v několika oblastech práce zaměstnanců.

**První oblast, kterou pojmenovávali jako zdroj stresu, je samotný adaptační proces** po nástupu – pokud se zaučuje nový zaměstnanec (zejména pokud není rodilý mluvčí), je velice složité provádět zaškolení. Úroveň vstupního školení je také dána kapacitou a individuálně určenými schopnostmi a možnostmi zaměstnance.

Zde byla obecně doporučena tato opatření pro zlepšení adaptability zaměstnanců (detailněji popsána v závěrečné zprávě pro KA02):

1. **Vícetupňová adaptace, rozšíření kompetencí školitelů** – jasná osnova adaptačního školení, přesně definované činnosti k pracovnímu místu, jasně rozdělené kompetence a dovednosti, které si má pracovník v průběhu adaptace má osvojit. Je vhodný proces adaptace popsat a zjednodušit. S tím souvisí zavedení **levelů práce** – zkoušky + odměna (využít národní soustava kvalifikací NSK<sup>1</sup> - např. klasifikační standard „Tkadlec“).
2. **Manuály** – jednoduché manuály k pracovním úkonům, které si zaměstnanci nemohou odnést domů (z důvodu ochrany know-how), ale které jsou k dispozici na pracovišti a na jejichž studium je vyčleněn čas v rámci adaptace.
3. **Video** – Instruktažní videa činností, možnost opakování, doptávání se, ověření porozumění ze strany školitele.
4. **Komunikační kanály managementu** – zejména hledat cesty jak udržet nastartovaný proces změn, budovat důvěru, vzbudit u zaměstnanců i vedení motivaci ke změně a obecně si vážit dlouhodobě fungujících a loajálních zaměstnanců (aby to oni sami pocítili)
5. Využití a inspirace **dobrou praxí** v tomto odvětví, nejlépe s podporou dalších sociálních partnerů, které se touto oblastí zabývají.
6. Využití **technických pomůcek pro eliminaci hluku**, resp. jeho vnímání při předávání informací v adaptačním procesu, např. využití sluchátek (vč. tvorby předpisů k hygienické péči) – zde je v rámci projektové dokumentace tematický překryv s KA04B, protože jde o

---

<sup>1</sup> <https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-837-Tkadlec/revize-2163/kvalifikacni-standard>

zátěžový faktor, redukovatelný vhodnými pracovními pomůckami. Tím výrazněji je tento problém pojmenováván v rámci adaptačního procesu, kde nový zaměstnanec potřebuje zvýšené úsilí pro osvojování si dovedností. Podle pilotního odzkoušení jednoho typu sluchátek byla zpětná vazba zaměstnanců velmi dobrá – reflektovaly, že se dobře slyšely i při zvýšen hladině hluku.

**Druhou stresovou oblastí jsou pro zaměstnance poruchové stroje;** Některé společnosti mají stroje staré a jejich oprava je mnohdy velice náročná. Zaměstnanci se obávají možnosti zranění či poškození zdraví ze strany špatně fungujícího stroje. Zároveň dle sdělení zaměstnanců někdy management zajišťuje náhradní díly i několik týdnů. V tomto období zaměstnanci pracující na těchto strojích přecházejí ze dvou směnného provozu (ranní – odpolední) na třísměnný (ranní – odpolední – noční) či se jiným způsobem mění pracovní rytmus. Po opravě stroje se opět harmonogram práce mění.

S tématem bezpečnosti práce na stroji se závadou bezprostředně souvisí **problematika BOZP**. Samozřejmostí v tomto ohledu je, aby školení BOZP probíhalo nejen formálně, ale aby zaměstnanci především reálně věděli, jaká rizika z používání strojů mohou vyplývat a jak jim předcházet. Zaměstnavatel (provozovatel zařízení) je povinen podle § 4 zákona č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek BOZP, zajistit, aby stroje, technická zařízení, dopravní prostředky a nářadí (dále jen zařízení) byly z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vhodné pro práci, při které budou používány. Bližší požadavky na bezpečný provoz a používání zařízení, jsou uvedeny v nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí. Jedná-li se o provozování vyhrazených technických zařízení, je zaměstnavatel (provozovatel zařízení) povinen postupovat v souladu se zákonem č. 174/1968 Sb., o státním odborném dozoru nad bezpečností práce, ve znění pozdějších předpisů, a s požadavky souvisejících právních předpisů. Podle § 3 odst. 1 písm. a) nařízení vlády č. 378/2001 Sb. je možno provozovat a používat zařízení jen v závislosti na příslušném riziku vytvářeném daným zařízením a používat zařízení k účelům a za podmínek, pro které je určeno, v souladu s provozní dokumentací.

Podle § 2 tohoto NV se rozumí:

- **provozní dokumentací** soubor dokumentů obsahujících průvodní dokumentaci, záznam o poslední nebo mimořádné revizi nebo kontrole, stanoví-li tak zvláštní právní předpis, nebo

pokud takový právní předpis není vydán, stanoví-li tak průvodní dokumentace nebo zaměstnavatel,

- **průvodní dokumentací** soubor dokumentů obsahujících návod výrobce pro montáž, manipulaci, opravy, údržbu, výchozí a následné pravidelné kontroly a revize zařízení, jakož i pokyny pro případnou výměnu nebo změnu částí zařízení,
- **místním provozním bezpečnostním předpisem** předpis zaměstnavatele upravující zejména pracovní technologické postupy pro používání zařízení a pravidla pohybu zařízení a zaměstnanců v prostorech a na pracovištích zaměstnavatele.

Zvýše uvedeného vyplývá, že zaměstnavatel (provozovatel zařízení) je v případě provozování zařízení povinen postupovat v souladu se zákonem č. 309/2006 Sb. a souvisejícími právními předpisy. Dle nařízení vlády č. 378/2001 Sb. je dále povinen provozovat zařízení v souladu s provozní dokumentací, zejména s průvodní dokumentací výrobce zařízení, tj. s návodem výrobce pro montáž, manipulaci, opravy a údržbu. Zde rovněž doporučujeme zahrnout do adaptačního procesu videoinstruktáže o používání strojů a řešení problémů. **Bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a nářadí stanoví nařízení vlády č. 378/2001 Sb. jsou uvedeny v § 3:**

(1) Minimálními požadavky na bezpečný provoz a používání zařízení v závislosti na příslušném riziku vytvářeném daným zařízením jsou:

- používání zařízení k účelům a za podmínek, pro které je určeno, v souladu s provozní dokumentací; zaměstnavatel může stanovit další požadavky na bezpečnost místním provozním bezpečnostním předpisem, a to minimálně v rozsahu daném normovou hodnotou,
- zaměstnavatelem stanovený bezpečný přístup obsluhy k zařízení a dostatečný manipulační prostor se zřetelem na technologický proces a organizaci práce, umožňující bezpečné používání zařízení,
- přivádění nebo odvádění všech forem energií a látek, užívaných nebo vyráběných, bezpečným způsobem,
- vybavení zařízení zábranou nebo ochranným zařízením nebo přijetí opatření tam, kde existuje riziko kontaktu nebo zachycení zaměstnance pohybujícími se částmi pracovního zařízení nebo pádu břemene,

- montování a demontování zařízení za bezpečných podmínek v souladu s návodem dodaným výrobcem, nebo není-li návod výrobce k dispozici, návodem stanoveným zaměstnavatelem,
- ochrana zaměstnance proti nebezpečnému dotyku u zařízení pod napětím a před jevy vyvolanými účinky elektřiny,
- ochrana zařízení, které může být vystaveno účinkům atmosférické elektřiny, zejména zasažení bleskem,
- umístění ovládacích prvků ovlivňujících bezpečnost provozu zařízení mimo nebezpečné prostory, bezpečné ovládání, a to i v případě jejich poruchy nebo poškození, dobrá viditelnost, rozpoznatelnost a v určených případech příslušné označení; nemohou-li být ovládací prvky z technických důvodů umístěny mimo nebezpečné prostory, nesmí být jejich ovládání zdrojem nebezpečí, a to ani v důsledku nahodilého úkonu,
- spouštění zařízení pouze záměrným úkonem obsluhy pomocí ovládače, který je k tomu účelu určen,
- vybavení ovládačem pro úplné bezpečné zastavení; v době, kdy se zařízení nepoužívá, jeho vypnutí a ve stanovených případech jeho odpojení od zdrojů energií a zabezpečení,
- vybavení ovládačem pro nouzové zastavení, který zablokuje spouštěcí ovládače tam, kde je to nutné; současně se zastavením chodu zařízení nebo jeho nebezpečné části se musí vypnout přívody energií k jeho pohonům, s výjimkou případů, kdyby tím došlo k ohrožení života nebo zdraví zaměstnanců,
- vybavení zařízení zřetelně identifikovatelnými zařízeními pro jeho odpojení od všech zdrojů energií; následné připojení zařízení ke zdrojům energie nesmí představovat pro zaměstnance žádné riziko,
- vybavení pracoviště, kde je umístěno zařízení, ovládači k zastavení některého nebo všech zařízení v závislosti na druhu rizika,
- upevnění, ukotvení nebo zajištění zařízení nebo jeho části vhodným způsobem, je-li to nutné pro bezpečný provoz a používání,
- neohrožování zaměstnance rizikovými faktory, například hlukem, vibracemi nebo teplotami, které vyvíjí zařízení,
- v případě potřeby označení výstražnými nebo informačními značkami, sděleními, značením nebo signalizací, které jsou srozumitelné, mají jednoznačný charakter a nesmí být poškozovány běžným provozem zařízení, a



- vybavení vhodným ochranným zařízením a zabezpečením před ohrožením života a poškozením zdraví tak, aby chránilo zaměstnance zejména
- před padajícími, odlétajícími nebo vymrštěnými předměty uvolněnými ze zařízení,
- před rizikem požáru nebo výbuchu s následným požárem nebo účinků výbušných směsí látek vyráběných, užívaných nebo skladovaných v zařízení,
- před nebezpečím vzniklým vypouštěním nebo únikem plynných, kapalných nebo tuhých emisí,
- před možným poškozením zdraví zaměstnance způsobeným zachycením nebo destrukcí pohybující se části zařízení.

(2) Oprava, seřizování, úprava, údržba a čištění zařízení se provádějí, jen je-li zařízení odpojeno od přívodů energií; není-li to technicky možné, učiní se vhodná ochranná opatření.

(3) Obsluha musí mít možnost se přesvědčit, že v nebezpečných prostorech se nenachází žádný zaměstnanec; pokud nelze tento požadavek splnit, bezpečnostní systém před spuštěním, popřípadě zastavením zařízení musí vydávat zvukový nebo i viditelný výstražný signál, aby zaměstnanci zdržující se v nebezpečném prostoru měli vždy dostatek času nebezpečný prostor opustit.

(4) Ochranné zařízení

- musí mít pevnou konstrukci odolnou proti poškození,
- musí být umístěno v bezpečné vzdálenosti od nebezpečného prostoru,
- nesmí bránit montáži, opravě, údržbě, seřizování, manipulaci a čištění; přístup zaměstnance musí být omezen pouze na tu část zařízení, kde je prováděna činnost, a to pokud možno bez sejmутí ochranného zařízení,
- nesmí být snadno odnímatelné nebo odpojitelné,
- nesmí omezovat výhled na provoz zařízení více, než je nezbytně nutné,
- musí splňovat další technické požadavky na blokování nebo jištění stanovené zvláštním právním předpisem, popřípadě normovou hodnotou, nevyplývají-li další požadavky ze zvláštního právního předpisu.

(5) Další požadavky na bezpečný provoz a používání:

- zařízení pro zdvihání břemen a zaměstnanců jsou uvedeny v příloze č. 1 k tomuto nařízení,
- zařízení pro zdvihání a přemísťování zavěšených břemen jsou uvedeny v příloze č. 2 k tomuto nařízení,
- pojízdných zařízení jsou uvedeny v příloze č. 3 k tomuto nařízení,
- zařízení pro plynulou dopravu nákladů jsou uvedeny v příloze č. 4 k tomuto nařízení,

- stabilních skladovacích zařízení sypkých hmot jsou uvedeny v příloze č. 5 k tomuto nařízení.

Dále § 4 uvedeného zákona uvádí:

(1) Kontrola bezpečnosti provozu zařízení před uvedením do provozu je prováděna podle průvodní dokumentace výrobce. Není-li výrobce znám nebo není-li průvodní dokumentace k dispozici, stanoví rozsah kontroly zařízení zaměstnavatel místním provozním bezpečnostním předpisem.

(2) Zařízení musí být vybaveno provozní dokumentací. Následná kontrola musí být prováděna nejméně jednou za 12 měsíců v rozsahu stanoveném místním provozním bezpečnostním předpisem, nestanoví-li zvláštní právní předpis, popřípadě průvodní dokumentace nebo normové hodnoty rozsah a četnost následných kontrol jinak.<sup>4)</sup>

(3) Provozní dokumentace musí být uchovávána po celou dobu provozu zařízení.

Tím je problematika BOZP do značné míry vyčerpána. Je zřejmé, že široce souvisí z adaptačním procesem a vzděláváním zaměstnanců jako celku. Dobrou praxí jsou potom uvedené nástroje pro školení zaměstnanců (jak si počínat při poruše apod.). Materiály mohou být od výrobce, nebo je v souladu s nimi může vytvořit zaměstnavatel (ideálně nechat certifikovat výrobcem).

**Třetí stresovou oblastí je postoj k rizikovým činnostem** či stavu. Diskuzí se zaměstnanci jsme pojmenovali 3 konkrétní oblasti, kde došlo k naměření tohoto postoje, resp. proč daný postoj tato skupina má.

Důvody obav mohou být zejména následující:

- a) Velké riziko spojené s velkou jehlou na stroji (fyzické ohrožení při manipulaci)
- b) Obava ze ztráty zaměstnání
- c) Obava z odhalení postoje respondentů

Je zřejmé, že rizikové, či „diskomfortní“ skóre této oblasti (a) se sníží, pokud zaměstnanci přesně vědí, jaký je správný pracovní postup, ale také jak postupovat při nehodě, závadě či v nouzové nebo havarijní situaci. Podrobně jsme tuto již problematiku popsali výše.

Druhý bod (b) naopak odkazuje k faktu, že **práce v tomto oboru není v regionu dostatek**, tudíž práci zaměstnanci potřebují a když ji ztratí, budou obtížně hledat jinou. Nedostatek práce je umocněn současnou krizí, spojenou s šířením onemocnění SARS-CoV-2, které akceleruje některé trendy vývoje v průmyslu (robotizace, snižování výroby, nedostupnost některých komodit, atd.), ale také omezování stávající výroby. To snižuje jistotu zaměstnanců a může se promítat do jejich

psychosociálního komfortu. Souvisejícím problémem je pak samozřejmě nižší, poměrná část mzdy, je-li zaměstnanec v karanténě a pod.

Dlouhodobější trend v tomto odvětví velmi dobře popisuje studie (Bc.) Technické univerzity v Liberci „Vývoj a perspektivy textilního průmyslu v Čechách“ z roku 2014<sup>2</sup>. Z ní citujeme také následující tabulku SWAT analýzy, která přehledně ukazuje, jaká je pozice textilního trhu jako taková (str. 46):

<p style="text-align: center;"><b>Silné stránky</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dobrá pozice u speciálních textilií</li> <li>- inovativní strojní průmysl</li> <li>- blízkost spotřebitelských trhů</li> <li>- konkurence schopné platy</li> <li>- zkušená pracovní síla</li> <li>- silná pozice u špičkových segmentů</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Slabé stránky</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vysoké náklady</li> <li>- slabá pozice na masových trzích</li> <li>- nízká atraktivita mezi mladými lidmi</li> <li>- upadání zkušeností z průmyslové produkce</li> <li>- snižující se vzdělávání v potřebných oborech</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>Příležitosti</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zvyšující se cena po speciálních textiliích</li> <li>- zvyšující se poptávka po kvalitních produktech</li> <li>- cenová výhoda výroby u nízkonákladových zemí</li> <li>- kvalitní pracovní síla</li> <li>- zvyšování vzdělávání v textilních oborech</li> <li>- vývoj nových technologií</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Hrozby</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- zvyšující se produkce rozvojových zemí</li> <li>- citlivost spotřebitelů na cenu</li> <li>- úbytek výrobců textilních přístrojů</li> <li>- nedostatek kvalifikovaných pracovníků</li> <li>- relokace výroby</li> <li>- rostoucí cenová výhodnost rozvojových zemí</li> </ul>

Právě na perspektivní oblasti doporučujeme orientovat výrobu a zlepšovat tak odbytu a „jistotu“ právě pro zaměstnance. Souvisejícím námětem je potom možnost přeorientovat a/nebo adaptovat výrobní kapacitu na nová odvětví; zaměstnanci se budou učit nové věci,lepší se tak i stereotypnost činnosti, což může mít pozitivní vliv na nebezpečí vyhoření z monotónní, mnoho let opakované činnosti.

Obavy z odhalení postoje (c) stojí za samostatnou zmínku, protože může dokreslovat určitou nejistotu, kterou zaměstnanci prožívají ve vztahu k zaměstnavateli. Zde doporučujeme zaměřit se zejména na komunikaci se zaměstnanci, ale také na školení mistrů. Považujeme za důležité vždy

<sup>2</sup>TUHÁČEK, T. *Vývoj a perspektivy textilního průmyslu v Čechách*, školitel práce Ing. Ludmila Fridrichová, Ph.D, Technická univerzita v Liberci, 2014, dostupné z WWW:

<https://dspace.tul.cz/bitstream/handle/15240/17695/V%C3%BDvoj+a+perspektivy+textiln%C3%ADho+pr%C5%AFmysl+u+v+%C4%8Cech%C3%A1ch.pdf?sequence=1>

používat jasnou, pochopitelnou a pro zaměstnance „čitelnou“ komunikaci ze strany managementu. Nástrojů je celá řada, zde však zmiňme nezbytnost komunikace a součinnosti s mistry, kteří mohou strategie a politiky podniku komunikovat dál se zaměstnanci jim přiměřeným a přístupným způsobem.

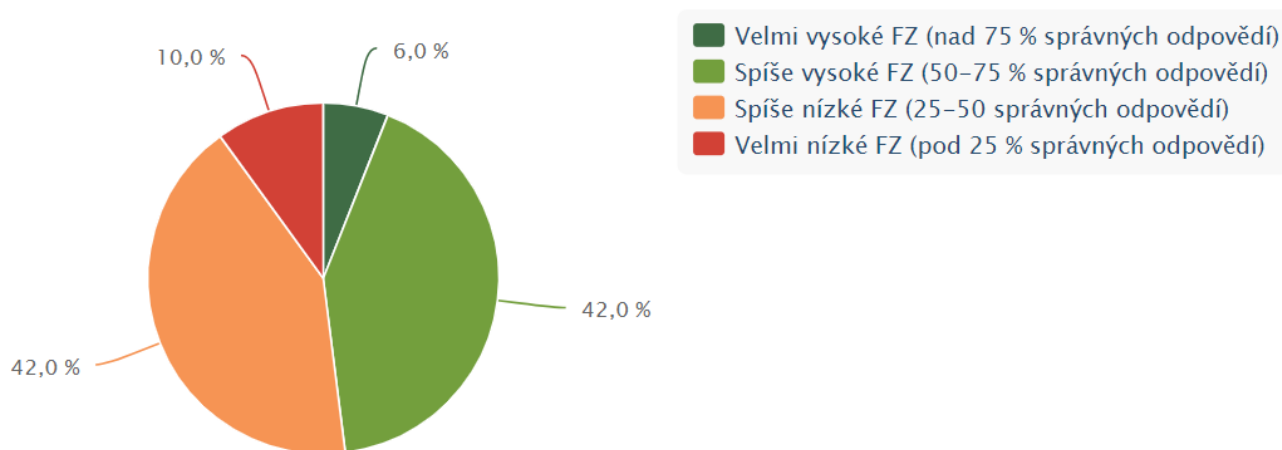
**Čtvrtou zmíněnou oblastí, která je pro zaměstnance stresující, je plánování plánování docházky.** Tato oblast zaměstnance stresuje; není jasný režim či je obtížné dlouhodobější plánování práce a volna, režim je nepravidelný. V rámci setkání se zaměstnanci vzešel námět možnosti sdílených směn. V rámci těchto úvah je nutné si uvědomit, že zaměstnanci jsou sociálně zvyklí pracovat ve „svém“ týmu a je možné, že nebudou chtít měnit nastavení plánování i z tohoto důvodu měnit. Někteří pojmenovávali strach, aby se nepřešlo na 8h směny. Třetí noční směna je dle sdělení zaměstnanců hodně náročná. Tím, jsou ale na provozech směnové režimy různé, lze zaměstnance posunout na režim, který více vyhovuje. S tím souvisí možnost systému **svobodného a zodpovědného plánování směn**. Nový systém byl představen v rámci workshopů se zaměstnanci a obecně mezi firmami panovala shoda, že tento typ inovace by mohl být pilotně odzkoušen a pokud se osvědčí, zaveden do provozů jako zásadní inovativní prvek. K danému tématu budou nadále probíhat diskuze a další „kulaté stoly“. Softwarové řešení je již připravené. Dobrá praxe spočívá také v možnosti přehození směn, které se řeší prostřednictvím mistra. Pokud se 2 dohodnou na prohození směn, tak jim to většinou mistr dovolí. Někdy lze i napracovat. Řeší to přímo mistr, případně přes vedoucího (pokud se mistři nepotkají). Byla diskutována možnost nastavení **participativního systému rozdělování směn** – diskuze odrážela určitou nejistotu, zda zaměstnanci nový systém, ve kterém si mohou směny sami plánovat, chápat a budou mít kapacitu na jeho používání. Pro implementaci inovace bude třeba spolupráce mistrů (podobně, jak uvedeno výše).

**Pátou stresující oblastí, která zaměstnance ohrožuje, je nebezpečí exekuce.** Finanční gramotnost není u zaměstnanců na vysoké úrovni. Obecně je nízká úroveň finanční gramotnosti významný trend, přičemž jde zejména o oblast nevýhodných úvarů.

Ministerstvo financí ČR provedlo měření úrovně finanční gramotnosti dospělé populace České republiky v roce 2020. Výzkum realizovala společnost PPM Factum Research, sběr dat probíhal v lednu 2020. Část získaných dat využila také Mezinárodní síť finančního vzdělávání (International Network on Financial Education) při Organizaci pro hospodářskou spolupráci a rozvoj pro

mezinárodní srovnání úrovně finanční gramotnosti dospělých<sup>3</sup>. Analýza byla publikována 25. 6. 2020.

Úroveň finančních znalostí (FZ) (2020, v %)



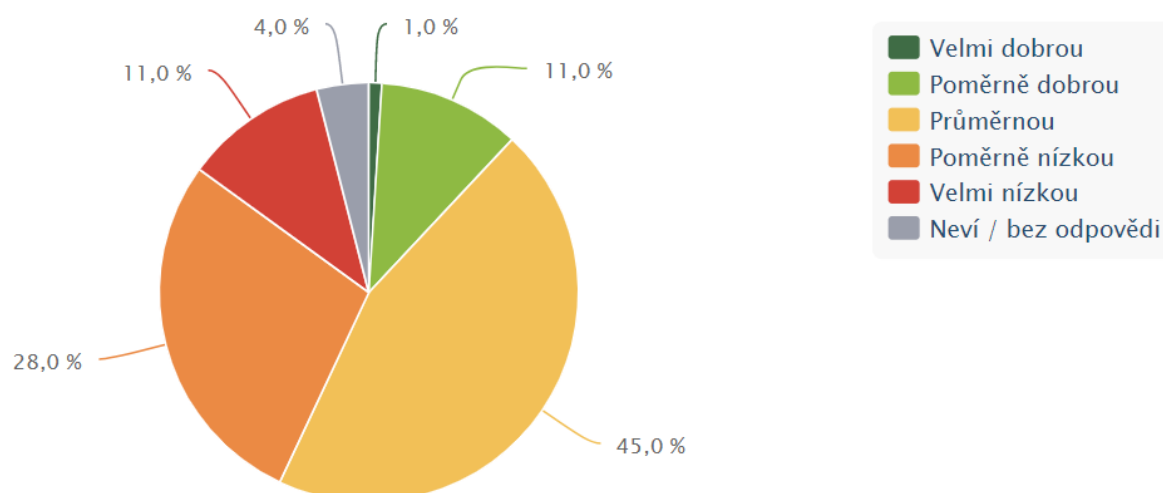
Analýza nám v základních konturách ukazuje, že z celku:

- 48 % osob má vyšší úroveň finančních znalostí, 52 % lidí má nižší úroveň finančních znalostí
- Vyšší úroveň finančních znalostí mají obecně vysokoškolsky vzdělaní lidé (71 %), lidé s vyššími příjmy (65 %) a živnostníci (62 %).
- Nižší úroveň finančních znalostí mají lidé se základním vzděláním (79 %), osoby s nejnižšími příjmy (74 %), ekonomicky neaktivní lidé (71 %).

Velmi výmluvný je v této věci také výsledek sebehodnocení ve věci finanční gramotnosti. Koláčový graf v této oblasti hovoří sám za sebe.

<sup>3</sup> <https://financnigramotnost.mfcr.cz/cs/pro-odborniky/mereni-urovne-financni-gramotnosti/2020/financni-produkty-a-spotrebitelske-uvery-3242>

## Jakou úroveň finančních znalostí podle Vás máte? (sebehodnocení) (2020, v %)



Pouze 12 % lidí hodnotí své finanční znalosti jako dobré, 45 % jako průměrné a 39 % osob je hodnotí jako špatné. Téměř totožné výsledky byly i v roce 2015.

Lidé, kteří sami hodnotí svou úroveň finančních znalostí pozitivně, v zásadě vysokou úroveň finančních znalostí také v analýze prokázali.

Strach je spojen zejména s oblastní úvěrů a neschopností splácet finanční závazky a náklady. Z uvedené analýzy vyplývá, že 10 % osob v posledním roce nezaplatilo včas splátku či pravidelnou platbu – nejčastěji se prodlevy týkaly nájmu (v 28 % případů), splátek půjček (24 % případů) či plateb za telefon, internet či televizi (v 18 % případů), 41 % lidí si myslí, že zná význam RPSN (roční procentní sazba nákladů). Skutečně však význam RPSN, stejně jako v předešlých letech, zná pouze polovina z nich (21 %). Z těch, kteří se domnívají, že význam znají, se část mylně domnívá, že se jedná jen o úrok a ostatní to nedokáží uspokojivě vysvětlit. Neznalost, resp. neschopnost praktického využití ukazatele RPSN demonstruje skutečnost, že při rozhodování o půjčce se lidé rozhodují primárně podle výše měsíční splátky (ve 42 % případů). Až poté následuje výše roční úrokové sazby (ve 24 % případů) a ukazatele RPSN (v 15 % případů).

Dle informací Exekutorské komory ČR je aktuálně v ČR aktivních 4.330.000 exekucí (!)<sup>4</sup>, ročně přibývá mezi 400 a 500 000 nových exekucí. Strach zaměstnanců (i vzhledem k úrovni vzdělání v dělnických profesích) je proto relevantní a oprávněný.

Závěrem této části dodejme, že epidemie nového typu koronaviru SARS-CoV-2 zasáhla všechna odvětví průmyslu. Dle sdělení hlavního ekonoma Deloitte Davida Marka přinesla pandemie nejprudší propad ekonomiky od roku 1991, kdy hospodářství procházelo transformací ze socialismu na tržní ekonomiku. Zevrubně lze odhadnout, že nás pandemie připravila o 300 až 350 miliard korun a 80 000 pracovních míst. Na úroveň, které česká ekonomika dosahovala před pandemií, se nejspíše dostaneme až v roce 2022, možná 2023. V Česku je přímo či nepřímo covidem ohroženo až 37 procent ekonomiky, přičemž vládními restrikcemi je přímo omezeno deset až 13 procent ekonomiky<sup>5</sup>.

---

<sup>4</sup>Statistiky Exekutorské komory ČR [on-line], dostupné z WWW <https://statistiky.ekcr.info/statistiky>

<sup>5</sup>Zdroj: [https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/ekonomove-pandemie-pripravila-ekonomiku-o-stamiliardy-korun-kovanda-prumysl-horska.A210214\\_105306\\_ekonomika\\_lre](https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/ekonomove-pandemie-pripravila-ekonomiku-o-stamiliardy-korun-kovanda-prumysl-horska.A210214_105306_ekonomika_lre)

## 6 Přijaté závěry pro oblast stresu, vyhoření a psychické zátěže a jejich využití v praxi

Obecně stresující faktory zaměstnanců, nebezpečí syndromu vyhoření a psychická zátěž je oblastí, která není dlouhodobě řešena. Neexistují na jí jasná pravidla (jako např. legislativa pro pracovní pomůcky) a vykazuje značnou míru individuálního určení. Situaci znatelným způsobem zhoršuje nejistota kolem šíření onemocnění COVID-19 a související restrikce a opatření. Stres a nejistota proto sahá průřezem do všech oblastí, které byly zkoumány v rámci tohoto projektu. Lze tedy závěrem shrnout vhodná opatření, která mohou být všeobecně přijata a která svoji povahou mohou významně zlepšit psychosociální komfort pracovníků a tím i jejich „výdrž“; čili snížení fluktuace, zlepšení atmosféry na pracovišti a druhotně také zlepšení pracovního nasazení

**První oblastí je jasné a „čitelné“ nastavení adaptačního procesu,** včetně využití vícekanálových informací. Vícestupňová adaptace, rozšíření kompetencí školitelů – jasná osnova adaptačního školení, přesně definované činnosti k pracovnímu místu, jasně rozdělené kompetence a dovednosti, které si má pracovník v průběhu adaptace má osvojit. Je vhodný proces adaptace popsat a zjednodušit. S tím souvisí zavedení levelů práce – zkoušky + odměna (využití národní soustava kvalifikací NSK<sup>6</sup> - např. klasifikační standard „Tkadlec“). Vytvořit manuály – jednoduché návody k pracovním úkonům, které si zaměstnanci nemohou odnést domů (z důvodu ochrany know-how), ale které jsou k dispozici na pracovišti a na jejichž studium je vyčleněn čas v rámci adaptace.

Lze také natočit instruktážní videa činností, možnost opakování, doptávání se, ověření porozumění ze strany školitele. Důležité je také ze strany managementu hledat cesty jak udržet nastartovaný proces změn, budovat důvěru, vzbudit u zaměstnanců i vedení motivaci ke změně a obecně si vážit dlouhodobě fungujících a loajálních zaměstnanců (aby to oni sami pocítili). Tematický překryv této části reflektuje závěrečnou zprávu KA02.

**Druhou oblastí, je využití technických pomůcek** pro eliminaci hluku, resp. jeho vnímání při předávání informací v adaptačním procesu, např. využití sluchátek (vč. tvorby předpisů k hygienické péči) – zde je v rámci projektové dokumentace tematický překryv mimo jiné s KA03 a také s KA04B. Tím výrazněji je tento problém pojmenováván v rámci adaptačního procesu, kde

---

<sup>6</sup> <https://www.narodnikvalifikace.cz/kvalifikace-837-Tkadlec/revize-2163/kvalifikacni-standard>



nový zaměstnanec potřebuje zvýšené úsilí pro osvojování si dovedností. Podle pilotního odzkoušení jednoho typu sluchátek byla zpětná vazba zaměstnanců velmi dobrá – reflektovaly, že se dobře slyšely i při zvýšen hladině hluku.

**Třetí oblastí je potom přijetí zavádění změn do výroby, specializace, robotizace apod.** Pokud se bude v souladu s aktuálními trendy zavádět a rozšiřovat robotizace a digitalizace, je třeba ji **dobře připravit**, především pak přes **angažování zaměstnanců a jejich mistrů**, aby se snížila míra stresu a nejistoty v průběhu změny. Zásadní předpoklad je tyto věci jasně **komunikovat se zaměstnanci** - vysvětlit důvody, co jim to přinese, popřípadě i pojmenovat rizika z nich vyplývající. Je vhodné také ověřovat relevantními metodami (např. opakování BSAT), že proces je zaměstnanci dobře chápán a uchopen a že negativní pocity či strach o místo nemusí být relevantní.

**Čtvrtou oblastí, která významně ovlivňuje psychosociální komfort, je ergonomie práce.** Doporučujeme se zaměřit na podporu v oblasti edukace; možnosti cvičení a změny pracovního posezu, využití dobré praxe v dalších závodech a také relevantních pomůcek (sluchátka). Je vhodné zaměřit se také na prohlédnutí daného pracovního místa ergonomem; cílem je najít konkrétní chyby, které zaměstnanec dělá – konkrétně nesprávné pohyby nebo postavení těla. Dále pak hledat skutečnosti, které povedou k tomu, že zaměstnanec vydrží na své pozici déle a bude se cítit lépe. S ergonomií práce a psychosociálním komfortem také souvisí **stravování a pitný režim zaměstnanců**. Ne všechny provozy umožňují celozávodní stravování, v některých je zase problematická kvalita jídla či negativní zpětná vazba pracovníků. Problematiku kvality jídla (či zpětné vazby zaměstnancům, kterým např. jídlo nechutná) lze řešit eventuální změnou dodavatele. V případě absence stravovacího provozu či jídelny pak existuje možnost hromadného objednání krabičkových diet či podobného způsobu dovážky jídla. Co se týče pití, jako dobrá praxe se ukázalo rozmístění sodabarů. Proto je vhodné jejich rozšíření (a servis stávajících, které ne vždy fungovaly), k dalším setkáním či úvahám je pak možnost ochucených nápojů – lze využít sirupy, ale také „tabletkové“ ochucovadlo typu waterdrops, rozpustných vitamínů a podobně. Přímo související je také problematika spánku a spánkové hygieny. Kvalitní **spánek** je zásadním momentem psychosociálního komfortu pracovníků a při směnném provozu nabývá ještě větší důležitosti. Primární změna ve „směnnosti provozu“ udělat prozatím nelze (směny zůstanou dále), ale je možné znatelné zlepšení pomocí nástroje ke svobodnému vybírání směn (viz níže). Pak je možné nastavit pracovní rytmus lépe podle biorytmu a preferencí pracovníků.

**Pátým doporučením je idea sdíleného pracovního místa.** Důraz při komunikaci se zaměstnanci je přitom kladem na přínosy sdíleného pracovního místa – možnost podílet se na rozpisu směn, výrazná flexibilita, Rovněž také vzhledem k současné situaci, kolem šíření SARS-CoV-2 je i pokračující tlak na flexibilitu práce. V kancelářských profesích se projevila hlavně v překotném zavádění a šíření práce z domova, home-office. To však není to však jediný trend, respektive nástroj, jak flexibilitu na straně firem i zaměstnanců prohloubit. Sdílené pracovní místo může pomoci rodičům s malými dětmi v návratu do práce po rodičovské dovolené nebo když si chtějí udržet kontakt se zaměstnavatelem během ní. Přínosné může být i pro seniory, kteří chtějí pracovat (viz problematika vyššího věku pracovníků!), ale jen na kratší úvazek, či předávat kompetence, nebo pro lidi, kteří částečně pečují o své blízké, pro absolventy a další. Na jednom sdíleném místě přitom mohou pracovat dva zaměstnanci, ale i více se stejnou pracovní náplní. Takové místo může znamenat jak potřebnou flexibilitu zaměstnanců, tak také určitou volnost a možnost organizovat si vlastní čas pod dohodě s ostatními, se kterými je míst sdíleno. Přímo s tímto souvisí **svobodné a zodpovědné plánování směn**. Nový systém byl představen v rámci kulatých stolů a obecně mezi firmami panovala shoda, že tento typ inovace by mohl být pilotně odzkoušen a pokud se osvědčí, zaveden do provozů jako zásadní inovativní prvek. K danému tématu budou nadále probíhat diskuse. Softwarové řešení je již připravené.

**Šestým doporučením je dialog se zaměstnanci ve věci vhodných pracovních pomůcek.** Lze otevřít dialog s novými tématy, které se týkají pracovních pomůcek - Oblečení plní nejen funkce ochranné, ale také komfortní, resp. zdravotní (obuv, vložky, ponožky, atd...). Důležité je zapojení mistrů a vůdčích osobností. Co se týče péče o stávající pracovní pomůcky, správná praxe zaměstnavatele by neměla skončit poskytnutím možnosti odložit pracovní obuv ve skříňce pracovníka; je třeba se věnovat udržení kvality obuvi vysušením, dezodorací, dekontaminací apod. Jao zajímavá možnost se jeví pilotně vyzkoušet ionizátor do šaten (Např.: [www.for-dry.com](http://www.for-dry.com) - doporučení z Cechu malířů, lakýrníků a tapetářů ČR, z.s.). Systém funguje automaticky na infračidlo, stačí boty nasunout a 5 minut se dezinfikují ozónem a dále 20 minut vysouší vzduchem 60 °C.

**Sedmou oblastí je vzdělávání zaměstnanců v oblasti finanční gramotnosti.** To může výrazně zlepšit jejich vlastní životní status, orientaci na trhu úvěrů či možností čerpání státní podpory. Zaměstnance lze podpořit poměrně jednoduše, např. využitím vzdělávacích agentur či připravit

speciální program, včetně spolupráce s dluhovými či právními poradnami. Školení by bylo z hlediska započítávání hodin součástí pracovního výkonu.

Závěrem dodejme, že z jednání a jejich námětů vyplývá, že oblast stresu, vyhoření a psychické zátěže je oblast nepříliš často zmiňovaná a diskutovaná (zejm. ze strany středního managementu). O to větší prostor pro inovace a zlepšení fungování pracovních kolektivů zde nacházíme. Je to velmi pozitivní výzva do budoucnosti a odkrývá nové příležitosti pro zlepšení pracovních podmínek, ale také výkonu a celkového fungování napříč celým odvětvím. Proto je důležitým momentem také **podpora zaměstnavatelů** při řešení této oblasti – jak se vyrovnat s nástrahy dnešní doby, aktuálními trendy, restrikcemi i vývojem odvětví.

## 7 Závěrečné shrnutí realizace klíčové aktivity

### 1. Na úrovni MPSV:

- Vypracovat doporučení ve formě krátkých videí na podporu prevence vyhoření, eliminace stresu včetně případových studií nebo vzdělávacích videí.
- Zřídit krizovou linku, kterou by mohli využít zaměstnanci v případě osobních problémů.
- Ustavit při úřadech práce odborníky pro poskytování psychologické pomoci vedení firem pro poradenství, případně intervenci k řešení psychických problémů, stresu a vyhoření zaměstnanců.
- Poskytovat na úřadech práce, právní a psychologickou pomoc a odborné finanční poradenství pro zaměstnance a ty, kteří práci ztratili, kteří jsou ve finanční tísně nebo v jiných problémech.
- Umožnit daňovou uznatelnost výdajů za práce externích ergonomů, fyzioterapeutů, psychologů, podologů a obdobných odborníků, poskytujících služby ve firmách jejich zaměstnancům.

## 2. Na úrovni vlády ČR:

- Posílit kapacitu a finanční podporu poradenských neziskových organizací v oblasti psychologické, právní a finanční pomoci pro zaměstnance, kteří jsou v rodinných problémech nebo ve finanční tísní.
- Posílit výuku finanční gramotnosti na základních a středních školách.
- Vytvářet podmínky pro spolupráci studentů na katedrách automatizace a robotiky na vysokých školách s výrobními firmami, vytvořit podpůrné mechanismy, dotační tituly atd.

## 3. Na úrovni sociálních partnerů v odvětví textil-oděv-kůže:

- V sociálním dialogu se věnovat poskytování psychologické pomoci vedení odvětvového svazu, odborového svazu, firem a odborových organizací v poradenství, případně intervenci k řešení psychických problémů, stresu a vyhoření zaměstnanců
- V sociálním dialogu se věnovat rozvoji komunikačních dovedností vedení odvětvového svazu, odborového svazu, firem a odborových organizací

## 4. Na úrovni podniků/firem a zaměstnanců:

- V sociálním dialogu se věnovat podpoře prevence stresu a vyhoření zejména vedoucích pracovníků, pracovníků v nepřetržitých a třisměnných provozech, pracovníků vykonávajících monotónní práci.
- V zájmu snížení stresu zaměstnanců věnovat péči kvalitě a srozumitelnosti mzdy, jejich forem, motivačním mzdovým systémům mzdy a srážek.
- Podpořit práci personalistů a jejich denní komunikaci se zaměstnanci při pomoci v řešení životních problémových situací a problémů v zaměstnání.
- Podporovat budování vztahů uvnitř pracovních kolektivů, neformální vůdce, vnitřní život a mimopracovní akce.
- V maximální možné míře využívat možností automatizace a robotiky s cílem minimalizovat fyzickou náročnost práce a podíl noční práce
- Podporovat velké pracovní kolektivy zahraničních pracovníků, jejich neformální vůdce.
- Vyhodnotit, zda lze využít dřívější praxi existence vedoucích zahraničních pracovníků z jejich řad, kteří byli součástí personálních oddělení firem a starali se o všechny potřeby, které cizinci měli, nejen týkající se zaměstnání.
- Organizovat firemní akce typu team building pro zaměstnance, případně i jejich rodinné příslušníky, posilující sounáležitost k firmě a umožňující neformální rozhovory zaměstnanců s vedením firmy. Čerpat z příkladů dobré praxe mnoha firem odvětví a jejich odborových organizací (oslavy firemních výročí, dny

otevřených dveří, sportovní akce, soutěže mezi jednotlivými provozy, plesy, mikulášské nadílky, vánoční večírky, zahájení nového roku, odborové schůzky atd.)

- Porady vedoucích s pracovními kolektivy konat pravidelně, v menším počtu účastníků do třiceti osob.
- Zvýšenou pozornost věnovat přenosu informací. Zaměstnanci musí vědět, jak firma funguje, kam směřuje, pokud to vědí, chodí do práce s vědomím, že firma i oni mají budoucnost, neboť zaměstnance stresují nepřesné či nepravdivé informace, vyvolávající pocitem ohrožení výše mzdy či ztráty zaměstnání.
- Uvědomovat si souvislosti stresu zaměstnanců s jasným a čitelným nastavením adaptačního procesu, technických prostředků a pomůcek pro snížení vlivu pracovního prostředí, změn ve výrobě, digitalizace a automatizace, s psychosociálním komfortem, ergonomií práce, stravováním, pitným režimem, spánkem, s vhodnými pracovními pomůckami, především obuv, stélky, ponožky, oděvy.
- Pro částečné řešení nezájmu českých lidí o práci v nepřetržitých a třísměnných provozech zavádět sdílení strojně pracovních míst, svobodné plánování směn, flexibilitu volby směn, zkrácení pracovní doby českých pracovníků, kteří preferují volný čas a rodinný život před výdělkem.
- V zájmu snížení rizika vyhoření pracovníků obsluhujících výrobní stroje a linky a technicko-hospodářských pracovníků rozšiřovat jejich kompetence, dovednosti a znalosti k ovládnutí více profesí, rotovat pracovníky, umožňovat jim poznávat předcházející a následující výrobní procesy, finální výrobky firmy a účely jejich použití.

# VSTUPNÍ DATA

## PRO

### KLÍČOVÁ AKTIVITA Č. 05

## STRES, VYHOŘENÍ, PSYCHICKÁ ZÁTĚŽ

projektu

## SPOLEČNÝM POSTUPEM SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ K ŘEŠENÍ KLÍČOVÝCH TÉMAT V ODVĚTVÍCH

Zpracovatelé dat:

PhDr. Petra Rohlíková, Ph.D.

Ing. Hana Lorencová, Ph.D.

Mgr. Jakub Žákavec, Ph.D., MBA

Mgr. Et MgA. Martin Sedláček



Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost



## OBSAH

Úvod .....	4
Průzkum .....	4
Použité metody .....	4
Dotazník .....	4
Metoda barevně-slovních asociací .....	5
výsledky šetření v oblasti zkoumání stresu, vyhoření a psychické zátěže .....	6
mám zažívací potíže .....	7
1. FIRMA 1 .....	7
2. FIRMA 2 .....	7
3. FIRMA 3 .....	8
4. FIRMA 4 .....	8
5. FIRMA 5 .....	9
6. FIRMA 6 .....	9
7. Podle firem souhrnně .....	10
mám problém se spánkem .....	11
1. FIRMA 1 .....	11
2. FIRMA 2 .....	11
3. FIRMA 3 .....	12
4. FIRMA 4 .....	12
5. FIRMA 5 .....	13
6. FIRMA 6 .....	13
7. Podle firem souhrnně .....	14
daří se mi dodržovat pitný režim .....	15
1. FIRMA 1 .....	15
2. FIRMA 2 .....	15
3. FIRMA 3 .....	16
4. FIRMA 4 .....	16
5. FIRMA 5 .....	17
6. FIRMA 6 .....	17
7. Podle firem souhrnně .....	18
je mně často zima .....	19
1. FIRMA 1 .....	19
2. FIRMA 2 .....	19
3. FIRMA 3 .....	20



4. FIRMA 4 .....	20
5. FIRMA 5 .....	21
6. FIRMA 6 .....	21
7. Podle firem souhrnně .....	22
mám rodinné problémy .....	23
1. FIRMA 1 .....	23
2. FIRMA 2 .....	23
3. FIRMA 3 .....	24
4. FIRMA 4 .....	24
5. FIRMA 5 .....	25
6. FIRMA 6 .....	25
7. Podle firem souhrnně .....	26
jsem unavený/á .....	27
1. FIRMA 1 .....	27
2. FIRMA 2 .....	27
3. FIRMA 3 .....	28
4. FIRMA 4 .....	28
5. FIRMA 5 .....	29
6. FIRMA 6 .....	29
7. Podle firem souhrnně .....	30
mám špatnou náladu .....	31
1. FIRMA 1 .....	31
2. FIRMA 2 .....	31
3. FIRMA 3 .....	32
4. FIRMA 4 .....	32
5. FIRMA 5 .....	33
6. FIRMA 6 .....	33
7. Podle firem souhrnně .....	34
Sumarizace zjištění .....	35
Další kroky .....	36





## ÚVOD

Výsledky následujícího šetření tvoří součást projektu **“Společným postupem sociálních partnerů k řešení klíčových témat v odvětví”**, který probíhá ve spolupráci KZPS a ATOK; případně výrobních organizací textilního průmyslu. Projekt má za cíl pokračovat v prohloubení řešení nejen v organizacích, které byly zapojeny v předchozím projektu **“Společným postupem sociálních partnerů k přípravě odvětví na změny důchodového systému - etapa II.”** Vydefinovaná témata projektu zahrnovala 4 základní oblasti ke zkoumání:

- 1) podpora adaptability zaměstnanců
- 2) vliv a dopady strategií 4.0 na pracovní pozice v odvětvích
- 3) vliv vícesměnných provozů a pracovních pomůcek na výkon profese a její fyzickou zátěž
- 4) stres, vyhoření, psychická zátěž

Následující průzkum byl koncipován v souladu se zkoumáním výše stanovených oblastí; stanovením rizikových oblastí, kterým je třeba dále věnovat pozornost.

Tato zpráva uvádí souhrnná zjištění týkající se oblasti 4) – stres, vyhoření a psychická zátěž zaměstnanců ve zkoumaných společnostech textilního průmyslu

## PRŮZKUM

Sběr dat probíhal v daných společnostech během celého roku 2019.

## POUŽITÉ METODY

V průzkumu jsme využili kombinace dvou metod standardně využívaných v psychologických výzkumech - položkového dotazníku a projektivní metody barevně-slovních asociací. Položkový dotazník odráží vědomou výpověď respondentů; jak konkrétně vnímají svoji spokojenost s jednotlivými parametry. K redukci sociální stylizace a poskytování sociálně žádoucích odpovědí jsme tento dotazník doplnili projektivní metodou, která zachycuje skutečné emoční prožívání testovaných jedinců (v intencích libosti a nelibosti daných pojmů).

## DOTAZNÍK

Vzhledem k cíli šetření byla zvolena metoda písemného dotazování formou dotazníků v papírové a elektronické verzi. Hlavní výhodou této techniky je zajištění vysoké míry anonymity, která je vzhledem k povaze otázek žádoucích, rychlosti (vyplnění dotazníku trvá několik minut a lze ho vyplnit dle vlastních a provozních časových možností) a nízké míře ovlivnění tazatelem.

Otázky byly formulovány jednoduše, jako uzavřené s využitím několika typů škál (postoje k výroky či frekvence jevů). Doplněn byl prostor pro postřehy respondentů a obrázek s možností zachytit místa, která jsou u pracovníka nejvíce zatěžovaná v rámci výkonu jeho profese. Poslední otázka byla sestavena jako polootevřená.

K vyhodnocení získaných dat byly využity kvantitativní přístupy – kontingenční tabulky založené na četnostech (nikoli procentech vzhledem k velikosti vzorku). Tento přístup umožňuje popsat výsledky nejen z jednotlivé otázky, ale analyticky i z jednotlivých oddělení.



## METODA BAREVNĚ-SLOVNÍCH ASOCIACÍ

Online barevně-slovní asociační technika (BSAT) měří pracovní návyky pomocí barvové škály, namísto klasických dotazníků nebo čísel. Jedná se o projektivní techniku, jejíž základní výhodou je především redukce sociální stylizace respondentů. Ti nemohou své odpovědi kontrolovat, nevědí, co se od nich očekává. Metoda barevně-slovních asociací nevyužívá pouze barev, ale pracuje s jejich propojením se slovy nebo obrázky. Základem této projektivní techniky jsou tedy asociační podněty v podobě slov nebo obrázků a škála osmi barev. Asociačním spojením barvy a slov dochází k přirozené stimulaci neuronových drah; metoda funguje na neurobiologickém základě. Uživatelské rozhraní je tak jednoduché, že ho zvládnou i malé děti. Nelimituje lidi kulturními rozdíly, jazykem, vzděláním, předchozí zkušeností s měřením či s odchylkami barvocitu.

Autorem BSAT je promováný psycholog Jiří Šimonek. Nynější podoba BSAT, jak ji využívá koncept Balance Management, existuje od roku 1997, kdy se historicky poprvé začaly výsledky vyhodnocovat pomocí počítače. Metoda přináší cenné informace o emočním zabarvení postojů v kontextu libosti-nelibosti, a to v reakci na předem stanovené pojmy. Zachytává toto emoční zabarvení aktuálně v čase (např. několik měsíců zpět nebo vnímání situace od poslední změny). Lze ji tedy využít pro opakované měření a změření výsledků konkrétních intervencí; dává celkový obraz o dynamice a vývoji daného tématu z hlediska času (tedy např. s časovým odstupem).

Jedním z největších přínosů této varianty zjišťování spokojenosti je otevírání a pojmenovávání otázek „proč“. Přináší detekci vnímání respondentů konkrétních pojmů, upozorňuje na pozitivně fungující nebo naopak nefunkční oblasti v kontextu pracovní organizace. V níže uvedených výsledcích lze tedy nalézt náměty k zamýšlení či odpovědi na otázky. Za podstatné považujeme danou skutečnost pojmenovat, otevřít, a především o ní začít hovořit.



## VÝSLEDKY ŠETŘENÍ V OBLASTI ZKOUMÁNÍ STRESU, VYHOŘENÍ A PSYCHICKÉ ZÁTĚŽE

Na následujících řádcích uvádíme podrobné výsledky šetření v oblasti zkoumání stresu, míry psychické zátěže a vyhoření v jednotlivých organizacích. V návaznosti na zkoumané oblasti byly vydefinovány následující výroky zahrnující psychofyzikální podmínky na pracovišti, vztahové či emoční problémy ve zkoumaných organizacích.

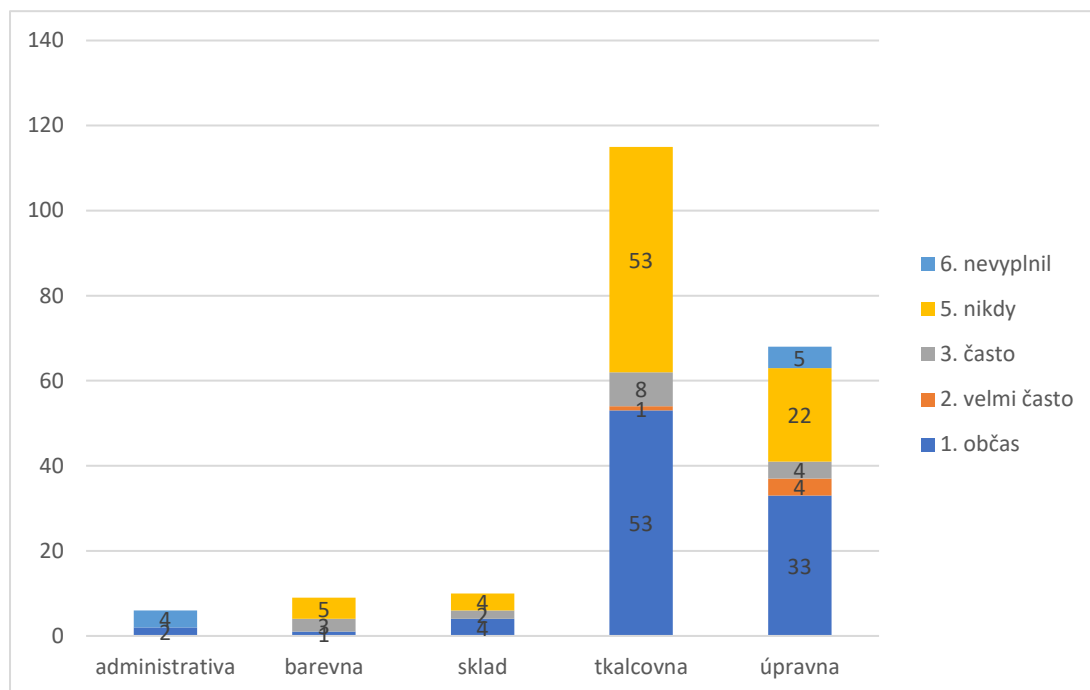
- Mám zažívací potíže
- Mám problém se spánkem
- Daří se mi dodržovat pitný režim
- Je mně často zima
- Mám rodinné problémy
- Jsem unavený(á)
- Mám špatnou náladu

Názvy organizací uvádíme ve zkratkách (tedy Firma 1, Firma 2, Firma 3, Firma 4, Firma 5, Firma 6). Na závěr zkoumání příslušné otázky vždy uvádíme souhrnná data za všechny zkoumané organizace - % spokojenosti se zkoumaným parametrem.



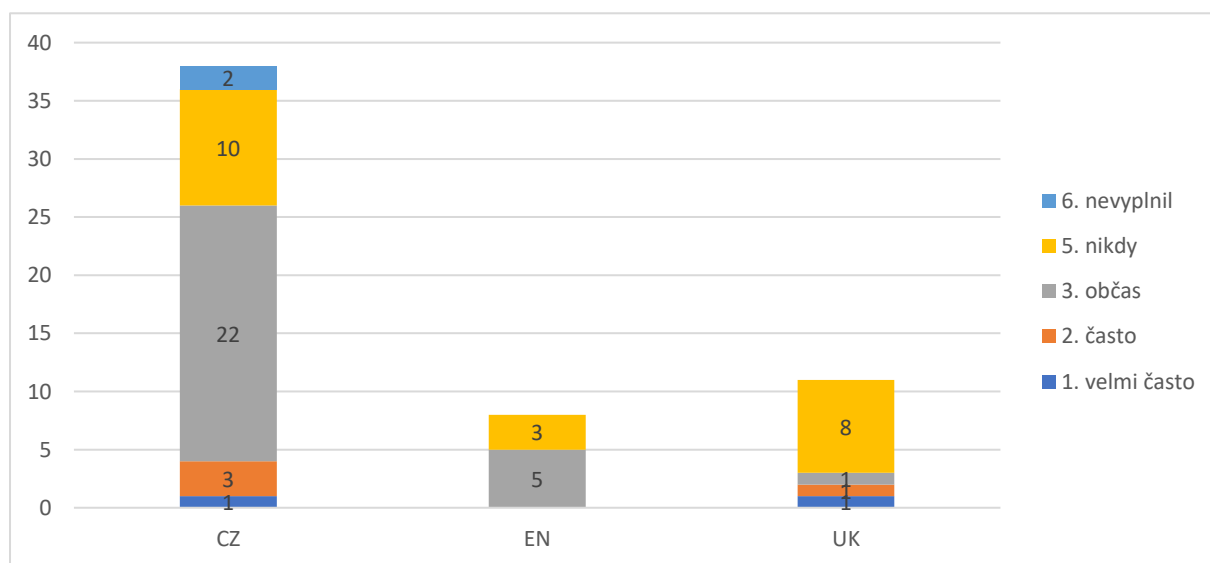
## MÁM ZAŽÍVACÍ POTÍŽE

### 1. FIRMA 1



V dané organizaci zažívací potíže v souvislosti s prací nejsou zásadním problémem, převažující odpovědi bylo občas či nikdy.

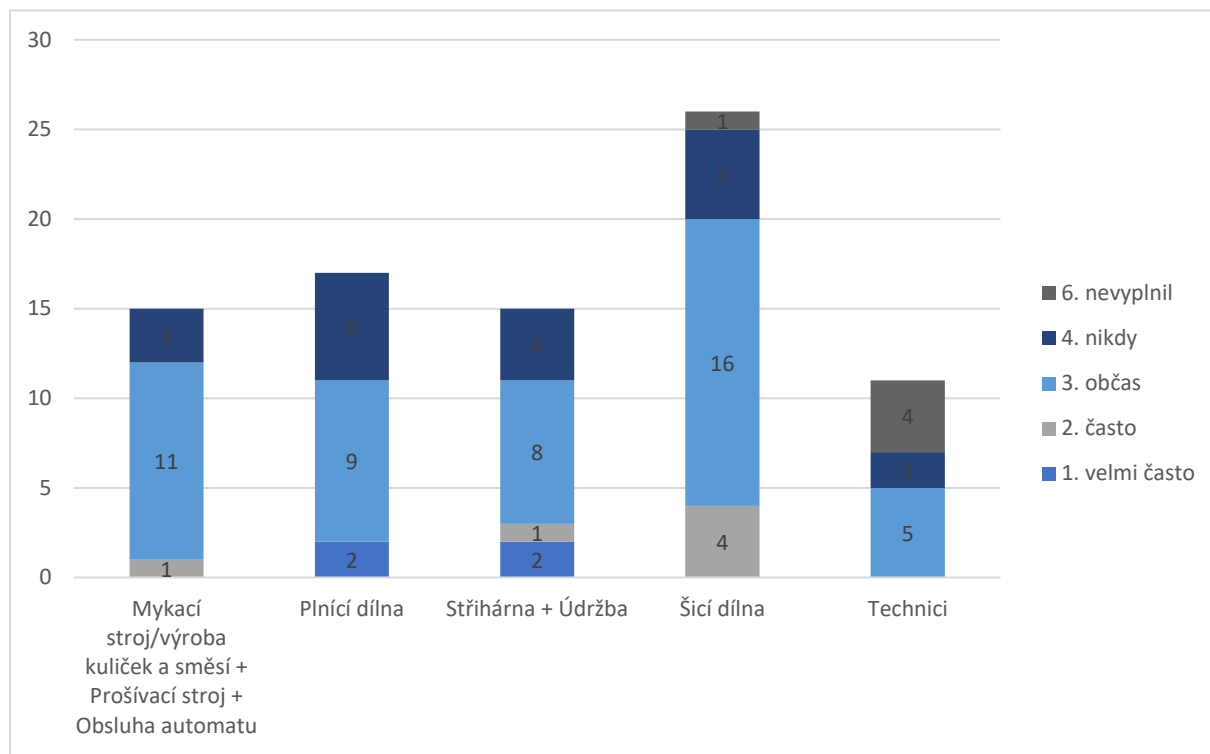
### 2. FIRMA 2



V dané organizaci také pracovníci nemají zažívací potíže v souvislosti s výkonem své profese.

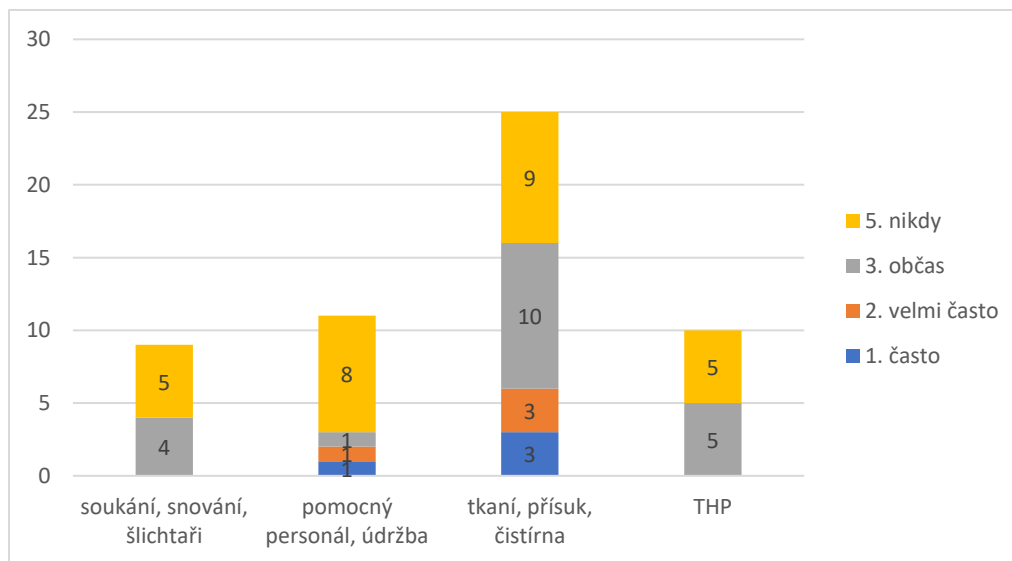


### 3. FIRMA 3



V dané organizaci 82,1 % nikdy či pouze občas mívá zažívací problémy spojené s prací.

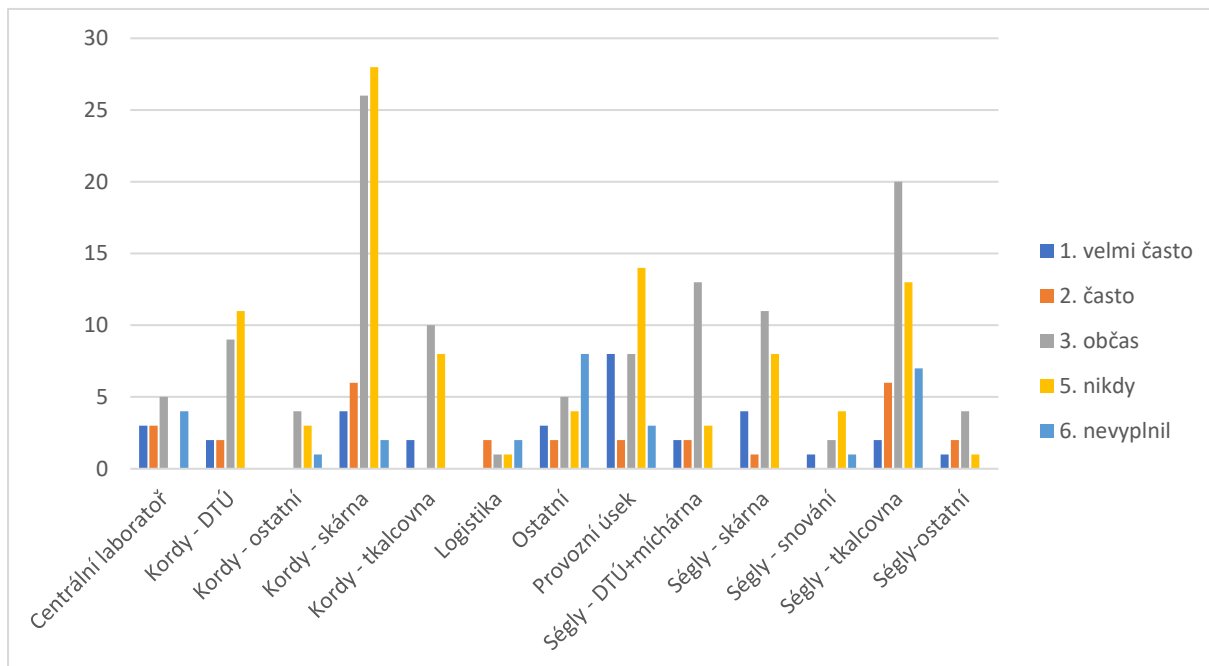
### 4. FIRMA 4



I v této organizaci zaměstnanci netrpí zažívacími obtížemi ve vztahu ke své práci.

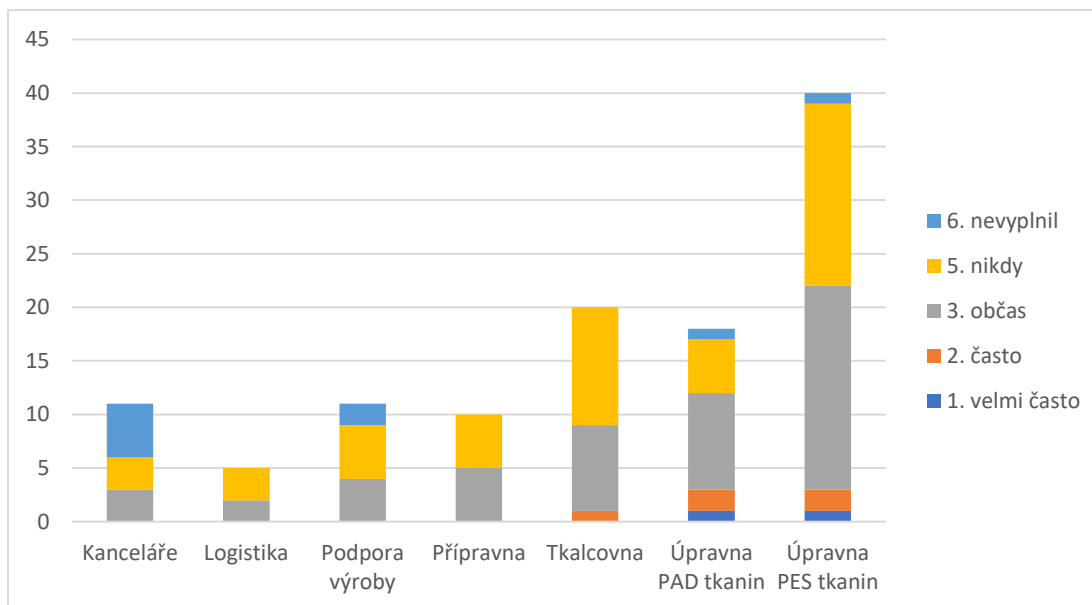


## 5. FIRMA 5



19,7 % respondentů má velmi často či často zažívací obtíže v souvislosti s výkonem své práce. Nejfrekventovanější odpovědí byla varianta občas v 38,8 %.

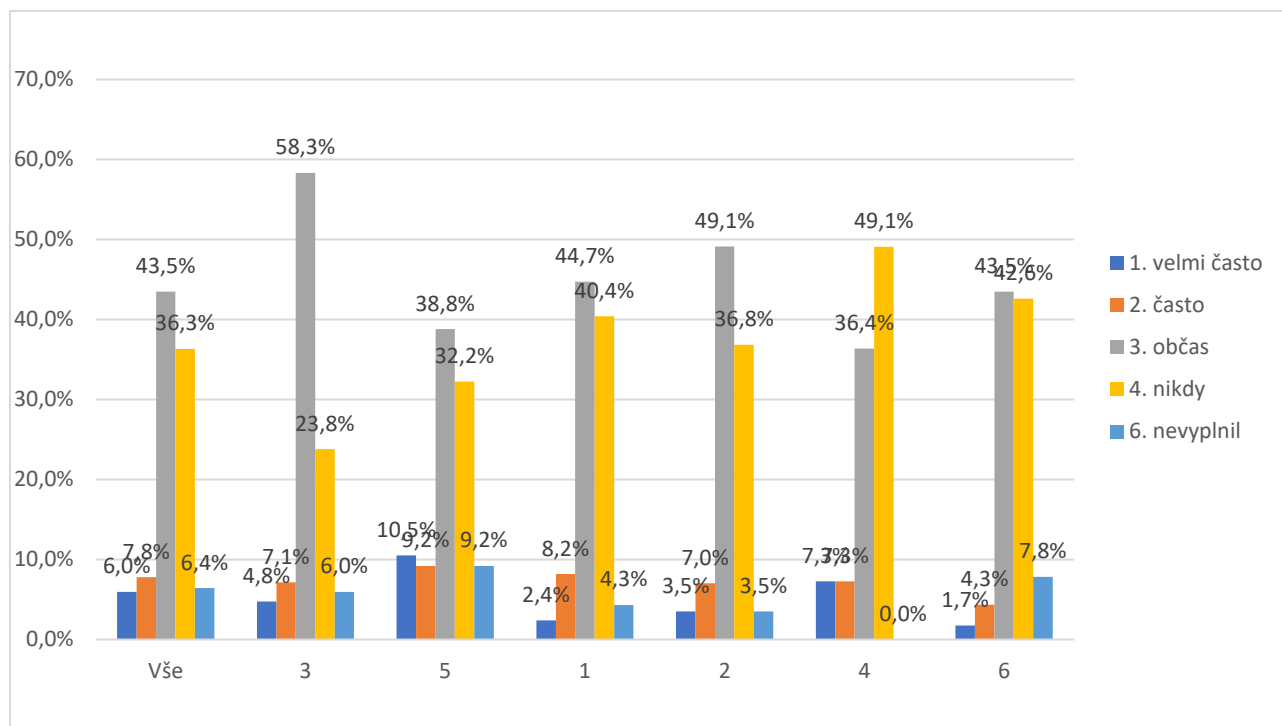
## 6. FIRMA 6



86,1 % respondentů má pouze občas či nikdy zažívací potíže v souvislosti s výkonem své práce.



## 7. PODLE FIREM SOUHRNNĚ

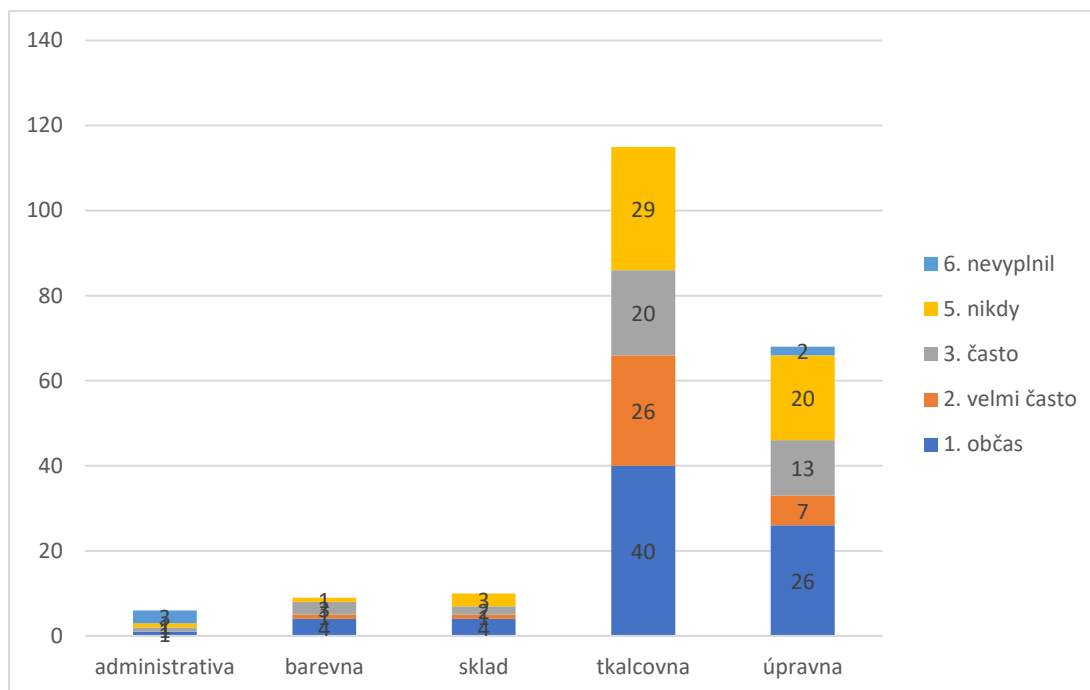


Zaměstnanci ve zkoumaných organizacích téměř vůbec netrpí zažívacími obtížemi v souvislosti s výkonem jejich práce, 79,8 % respondentů zvolilo odpověď nikdy nebo občas. Problémy se zažíváním se specificky objevily pouze v jedné ze zkoumaných organizací.



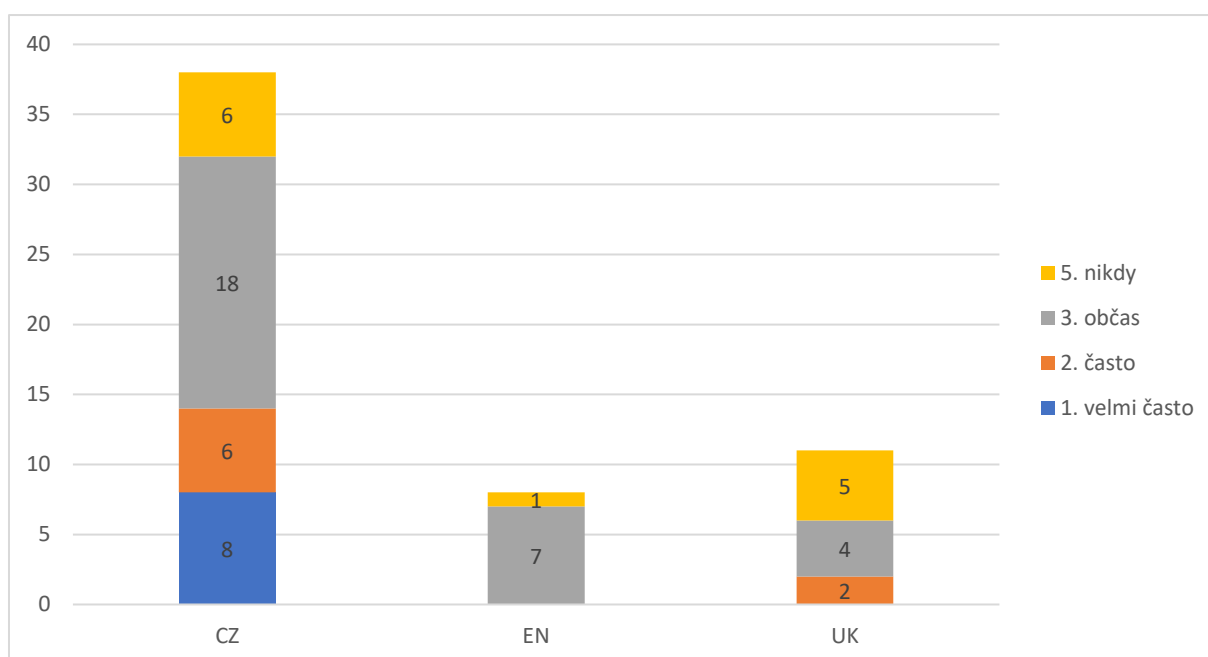
## MÁM PROBLÉM SE SPÁNEM

### 1. FIRMA 1



Problémy se spánkem zažívá v dané organizaci velmi často či často 44, 4 % pracovníků barevny, 30 % pracovníků skladu, 40 % skladu a 29,4 % pracovníků úpravny.

### 2. FIRMA 2

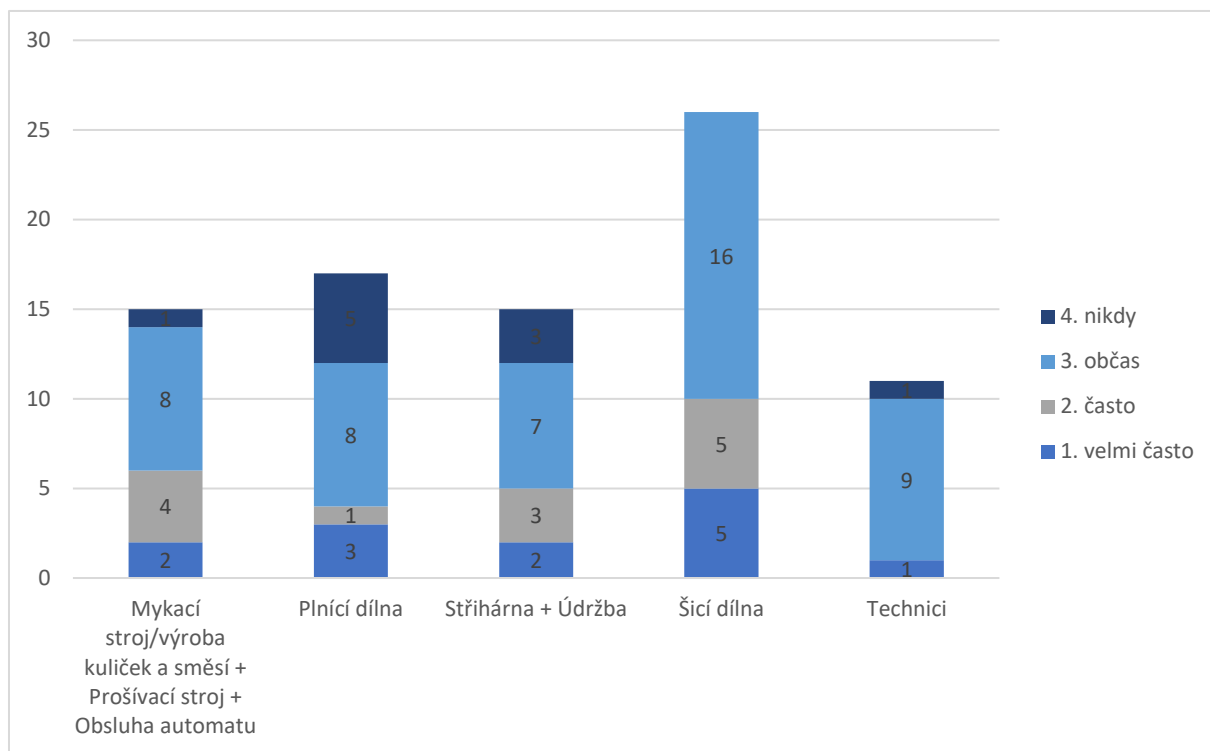


Anglicky a ukrajinsky mluvící pracovníci nemají zásadní problémy se spánkem v důsledku výkonu své profese. Český mluvící zaměstnanci v 36,8 % naopak určité potíže se spánkem zaznamenávají.



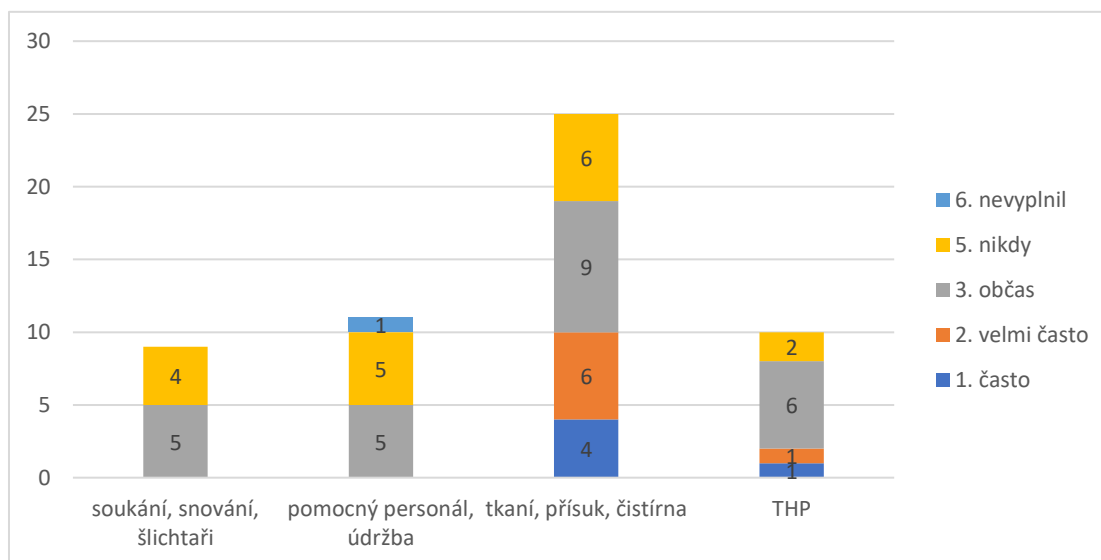


### 3. FIRMA 3



V dané organizaci problémy se spánkem spojené s prací zaznamenává 31 % tyto respondentů velmi často či často (dalších 57 % respondentů má tyto problémy občas).

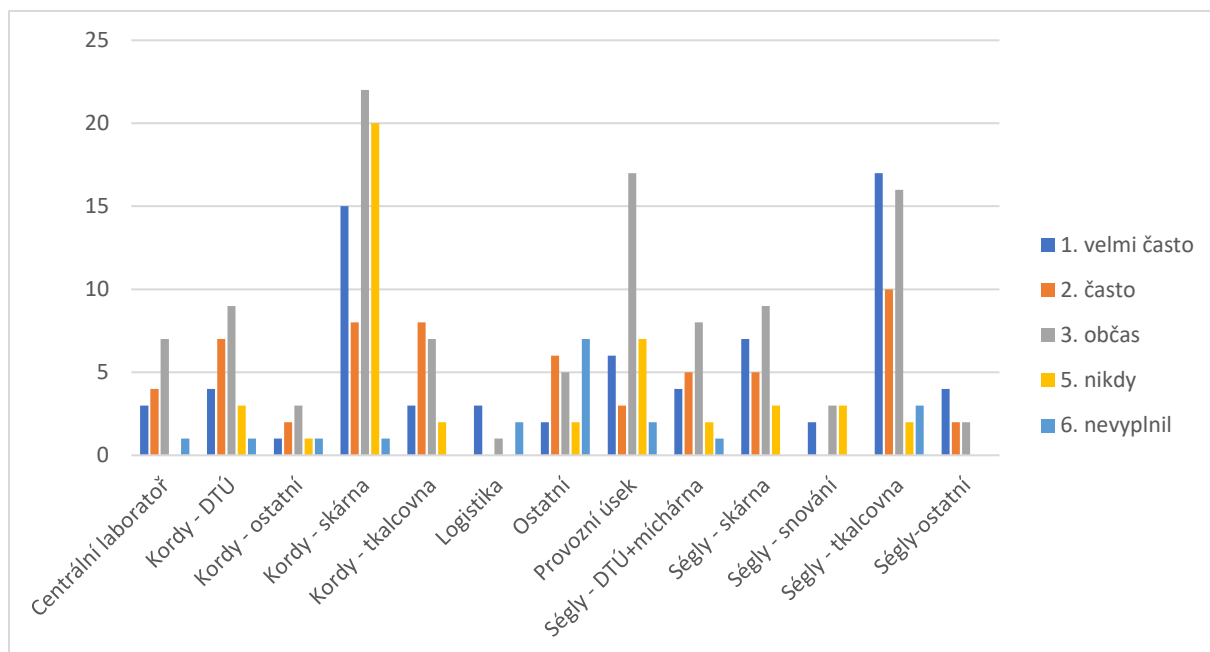
### 4. FIRMA 4



V dané organizaci zaměstnanci pociťují významnější problémy se spánkem pouze v oddělení tkaní, přísuk a čistírna.

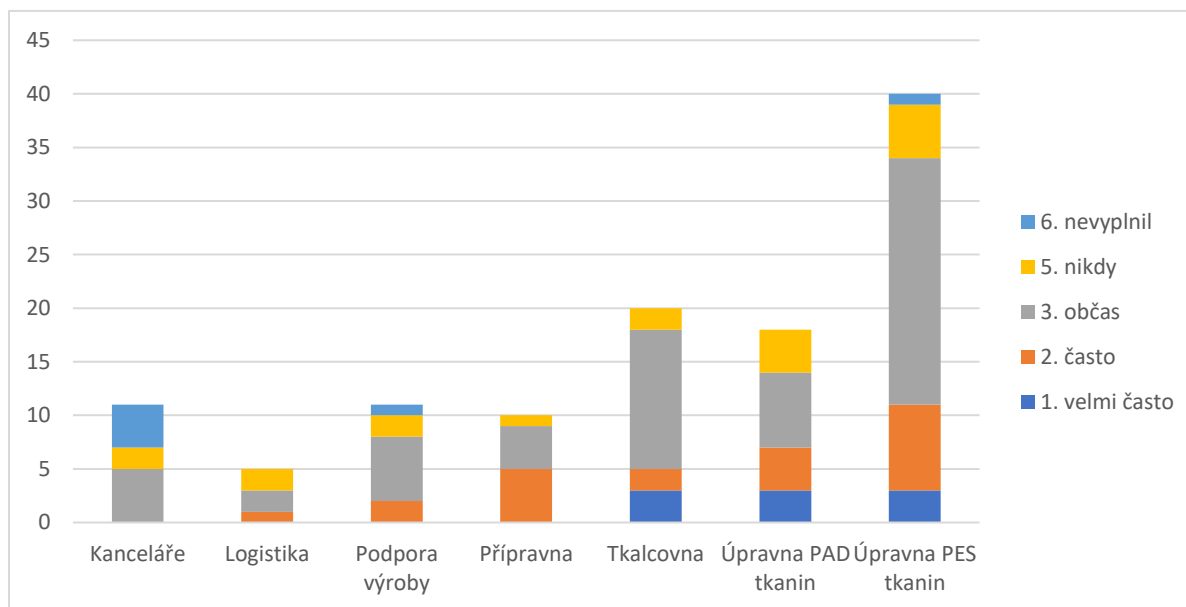


## 5. FIRMA 5



43,1 % respondentů má velmi často či často problémy se spánkem v souvislosti s výkonem své práce, 35,9 % občas.

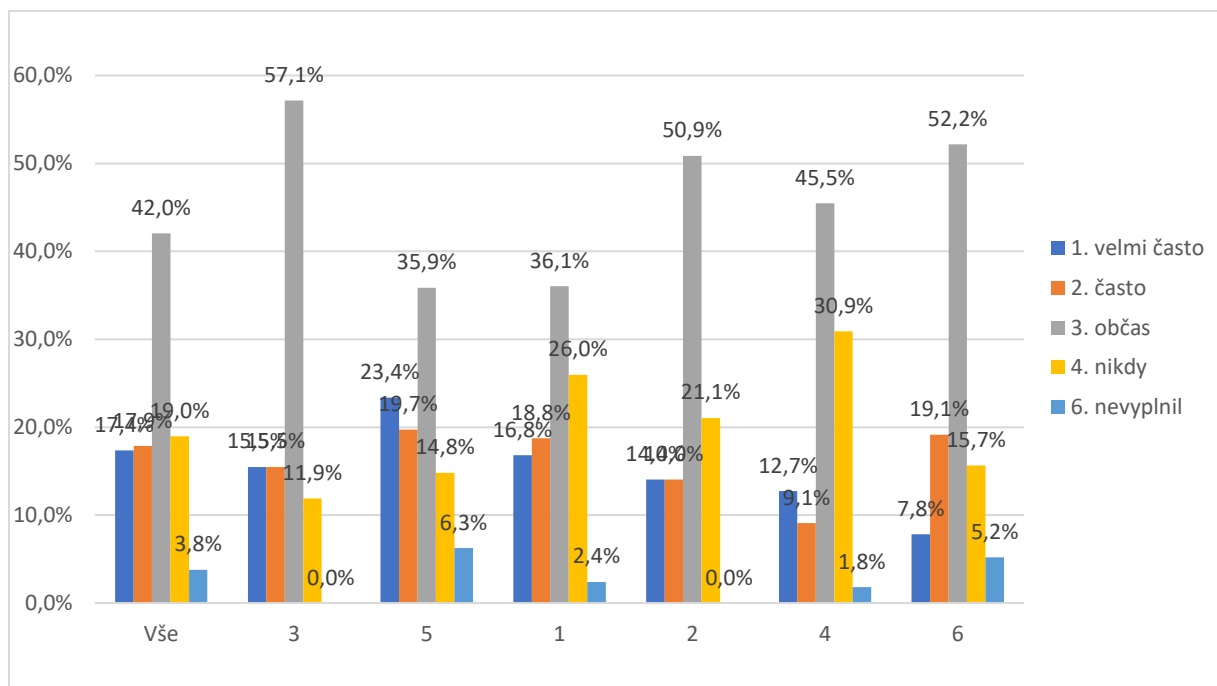
## 6. FIRMA 6



27 % zaměstnanců zažívá problémy se spánkem v souvislosti s prací velmi často či často, 52,2 % občas.



## 7. PODLE FIREM SOUHRNNĚ

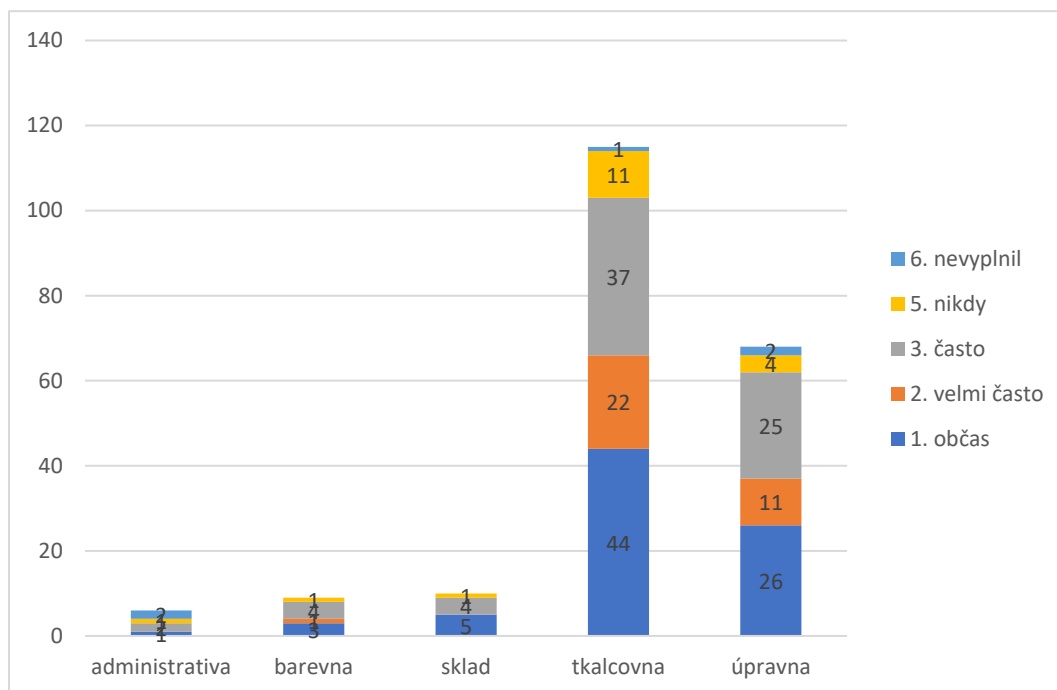


Problémy se spánkem výrazně (často) zaznamenává 17,9 % zaměstnanců organizací textilního průmyslu, 17,4 % respondentů zvolilo odpověď „velmi často“. Souhrnně lze konstatovat, že třetina respondentů (35,3 %) vnímá problémy se spánkem v souvislosti s výkonem práce.



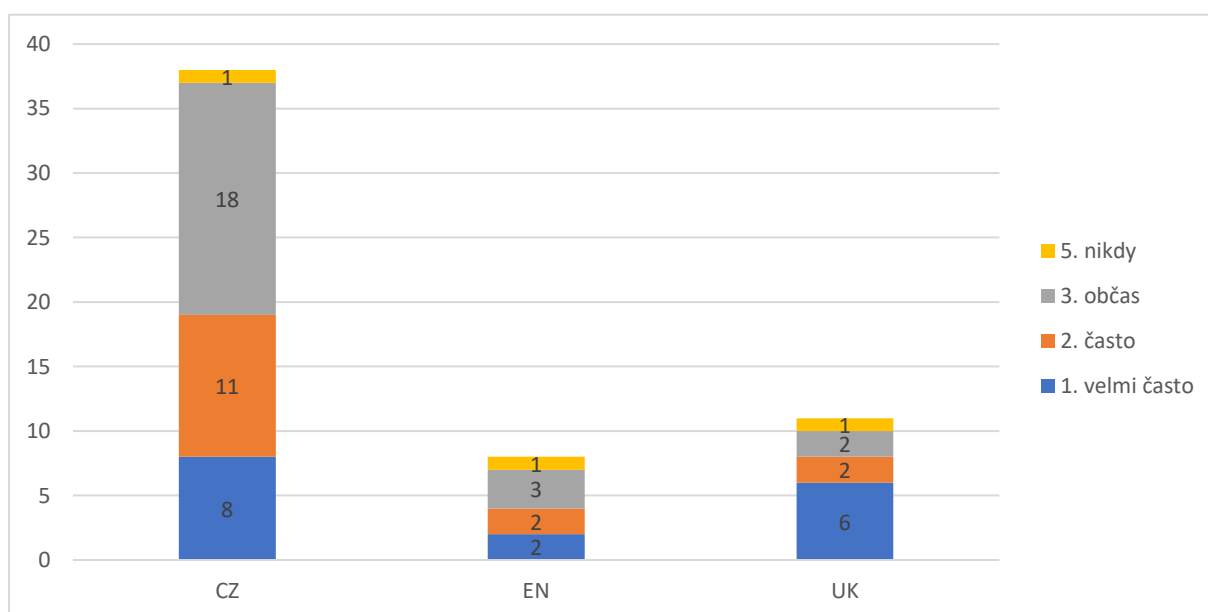
## DAŘÍ SE MI DODRŽOVAT PITNÝ REŽIM

### 1. FIRMA 1



Lze sledovat rezervy v dodržování pitného režimu – občas či nikdy pitný režim nedodrжуje 46,6 % pracovníků.

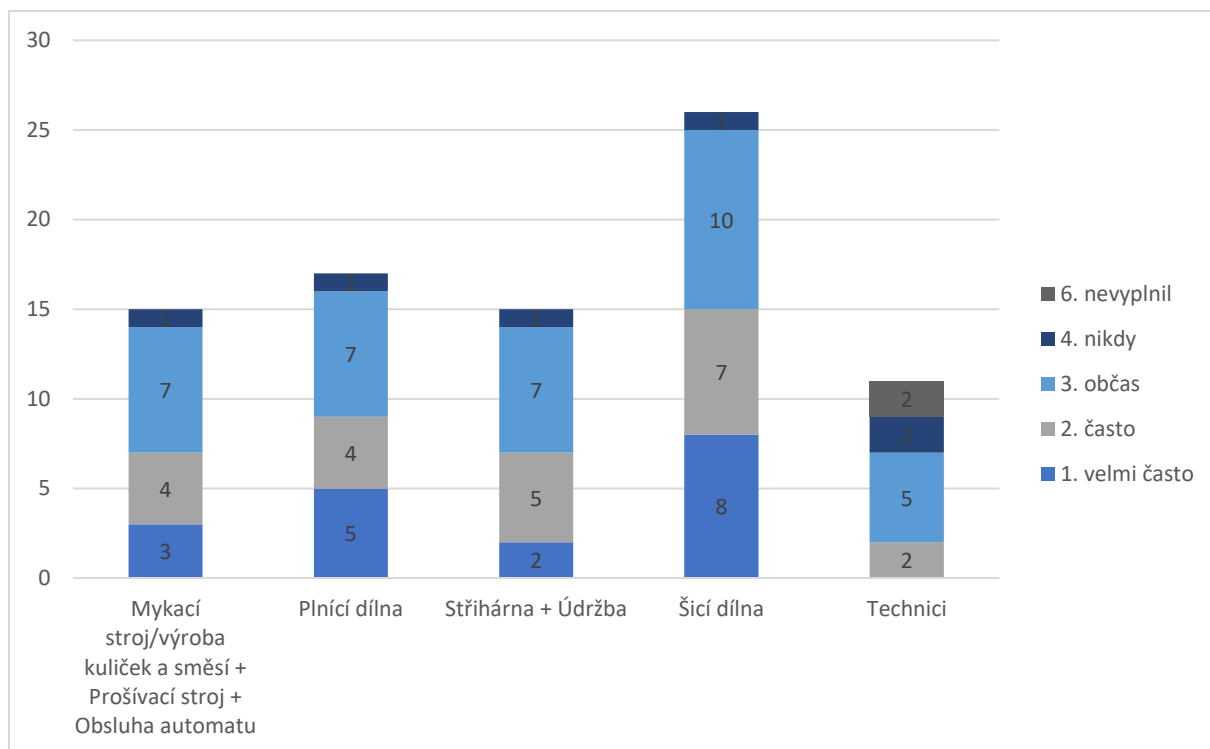
### 2. FIRMA 2



Česky mluvícím pracovníkům se v 50 % nedaří pitný režim příliš dodržovat, občas či nikdy se nedaří dodržovat pitný režim rovněž 50 % anglicky mluvících pracovníků a 3 z 11 ukrajinsky mluvících.

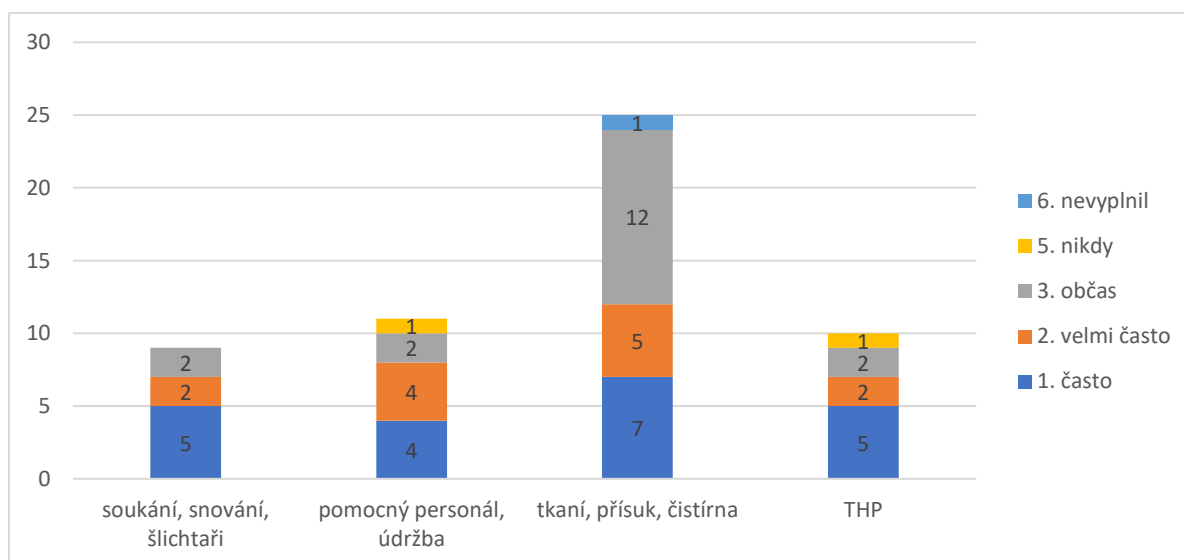


### 3. FIRMA 3



Dalším slabším místem dle reakcí respondentů je dodržování adekvátního pitného režimu. 50 % respondentů občas či nikdy nedodržíje pitný režim.

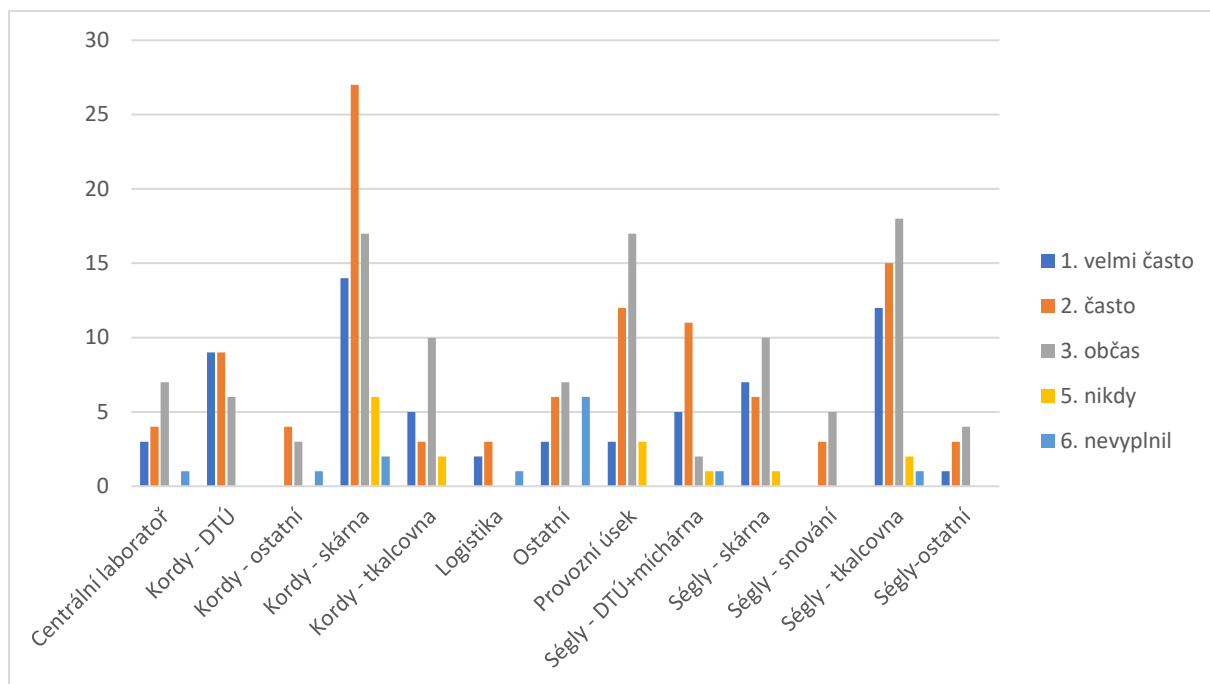
### 4. FIRMA 4



Pitný režim bez výraznějších problémů dodržíje 34 respondentů z 55 (61,8 %), občas dodržíje pitný režim 18 (32,7 %) a nikdy 2 pracovníci (3,6 %); jeden respondent neodpověděl. Tuto oblast lze hodnotit jako oblast s rezervami a potenciálními negativními dopady na pracovní výkon a dlouhodobý zdravotní stav zaměstnanců.

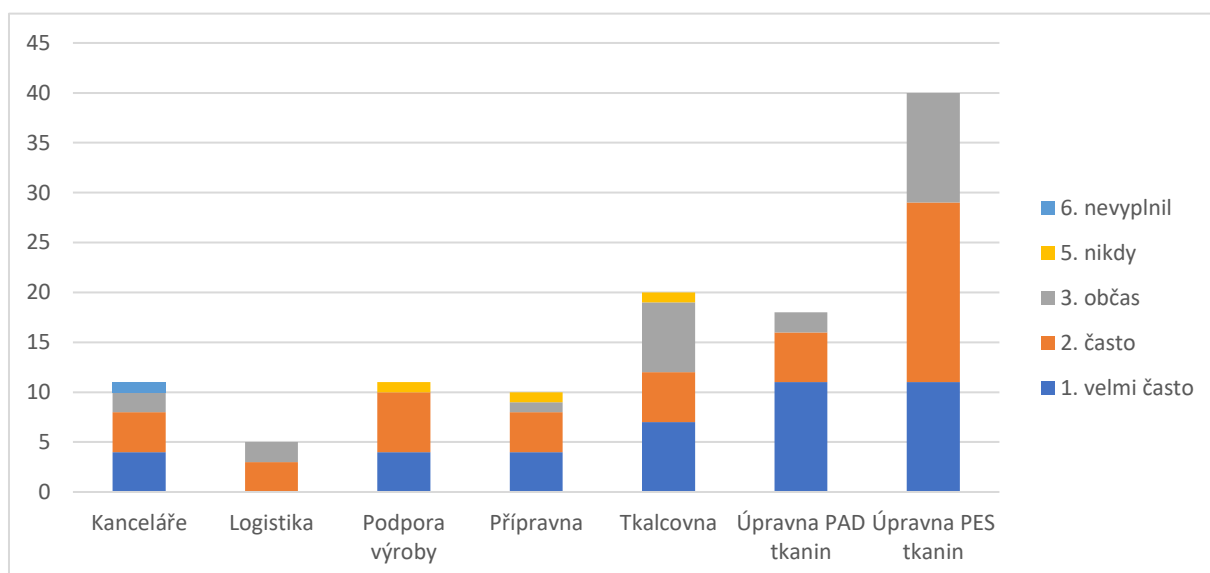


## 5. FIRMA 5



55,9 % respondentů se daří velmi často či často dodržovat pitný režim, 34,9 % občas.

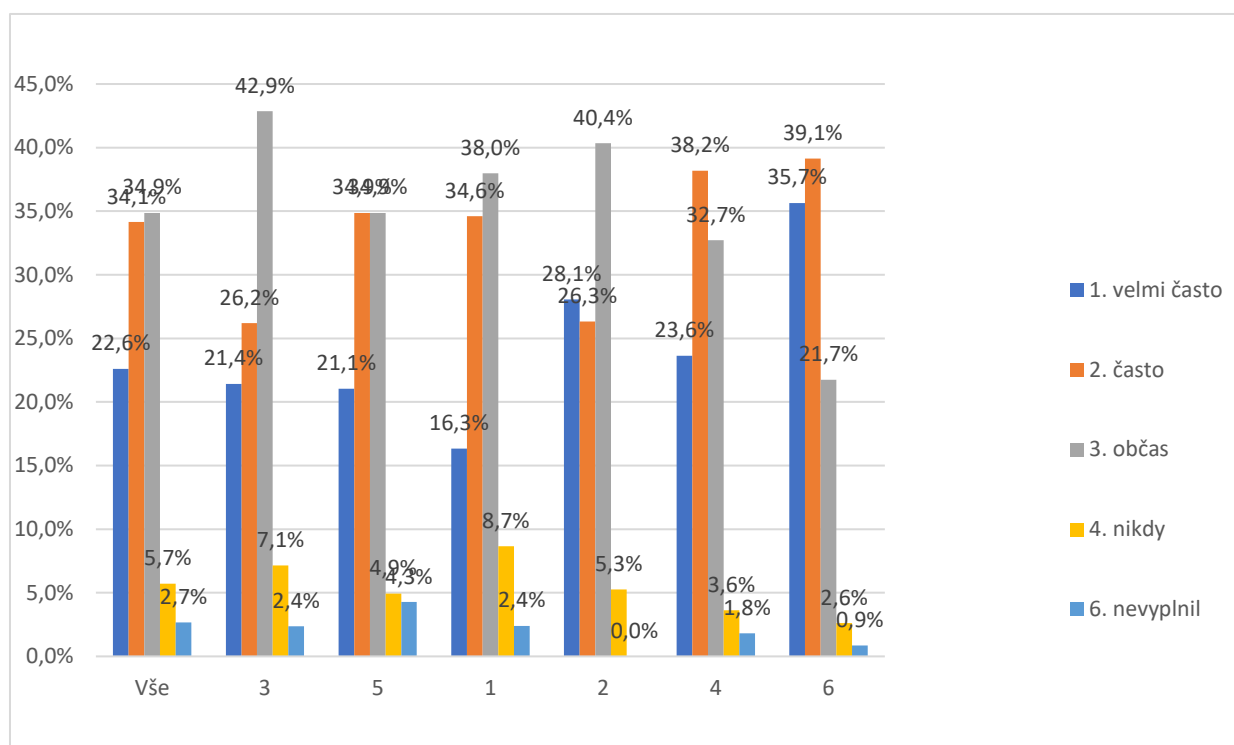
## 6. FIRMA 6



V dané organizaci 74,8 % respondentů dodržuje odpovídající pitný režim velmi často či často.



## 7. PODLE FIREM SOUHRNNĚ

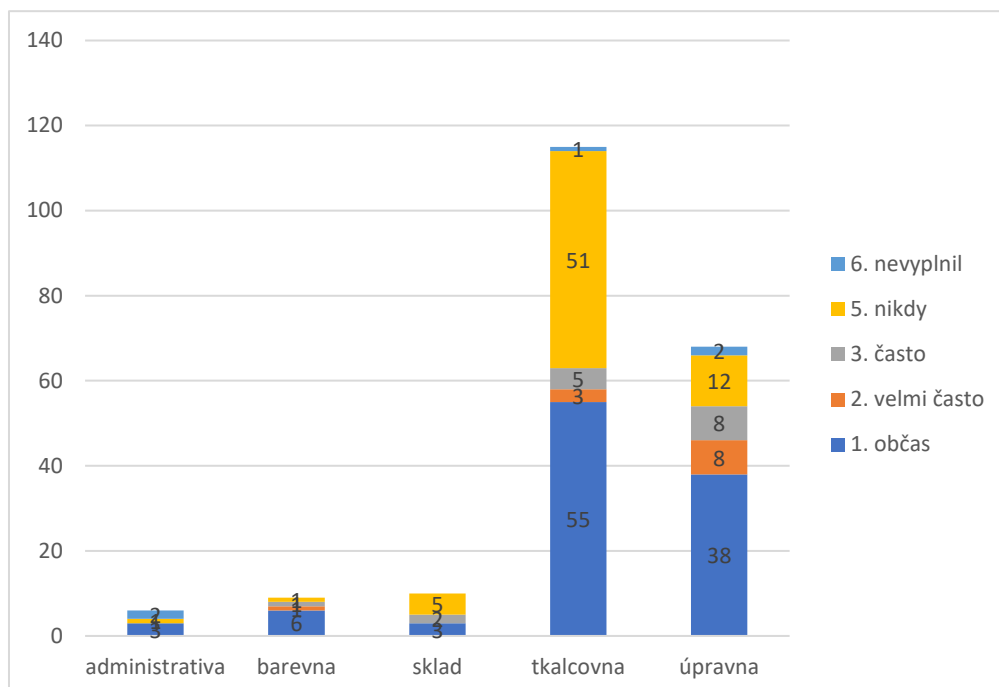


Ve zkoumaných organizacích 5,7 % zaměstnanců nikdy nedodrží pitný režim, 34,9 % zaměstnancům se nedaří dodržovat pitný režim pravidelně (odpověď občas).



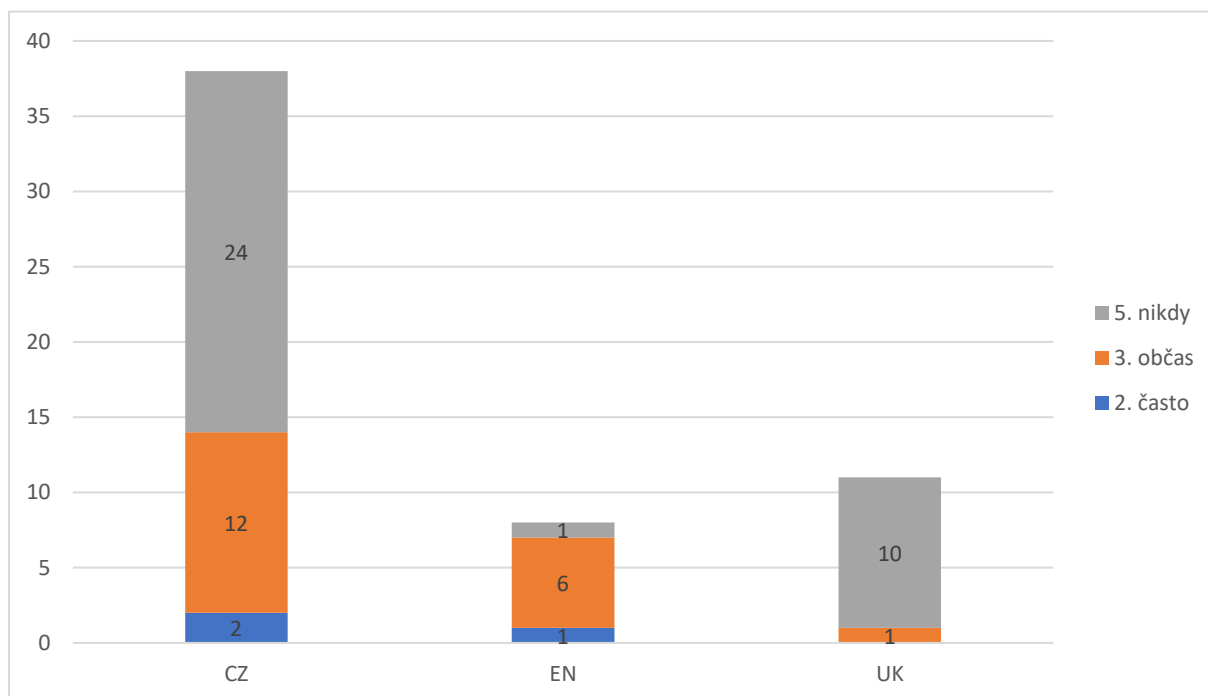
## JE MNĚ ČASTO ZIMA

### 1. FIRMA 1



Velmi často a často je zima 13,5 % zaměstnancům dané organizace, 50,5 % zažívá tento pocit občas.

### 2. FIRMA 2

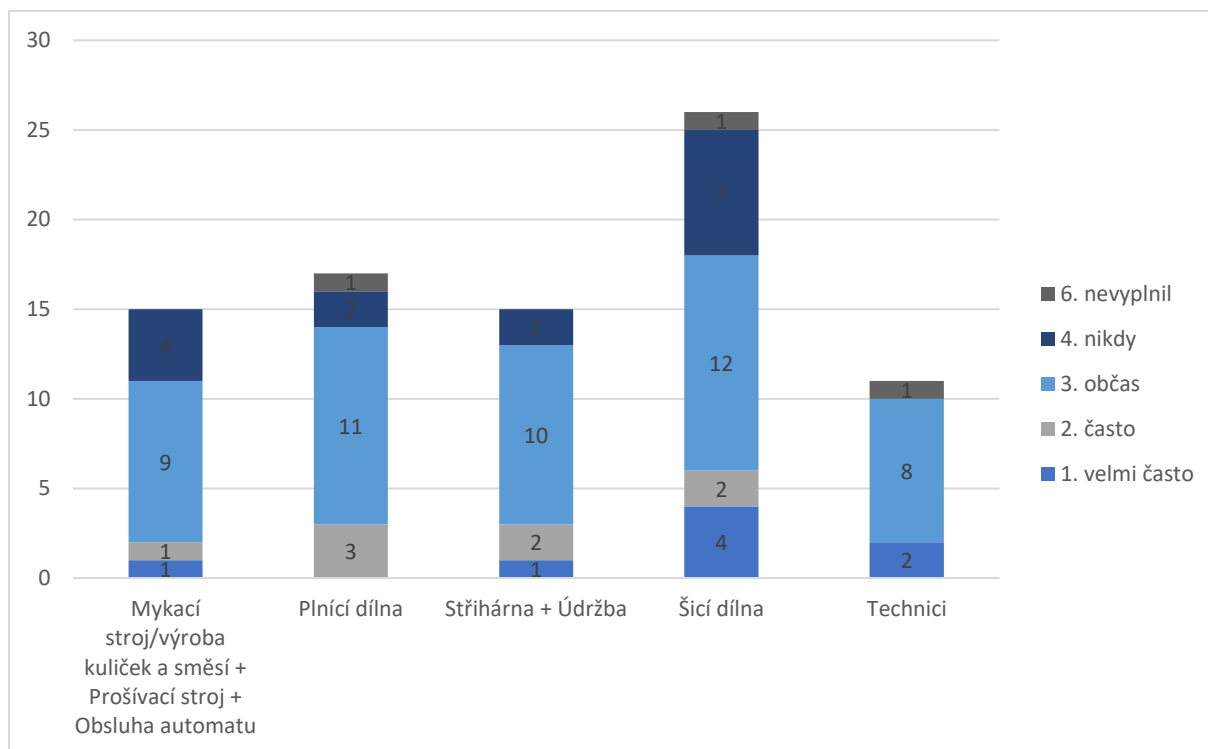


Tepelné podmínky nejsou v dané organizaci zásadním problémem.



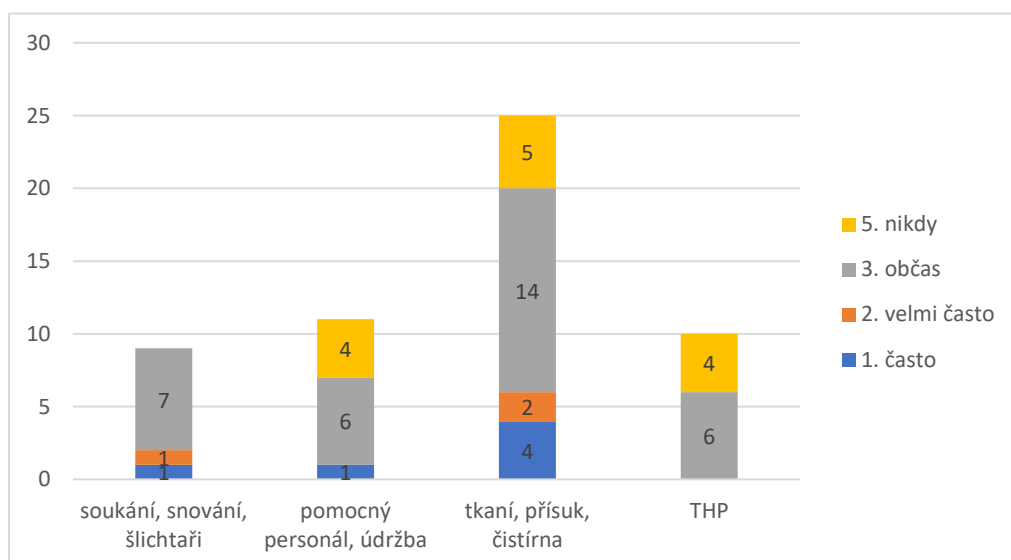


### 3. FIRMA 3



Fyzikální podmínky jsou v dané organizaci bez problémů, respondenti na pracovišti nepocítují zimu.

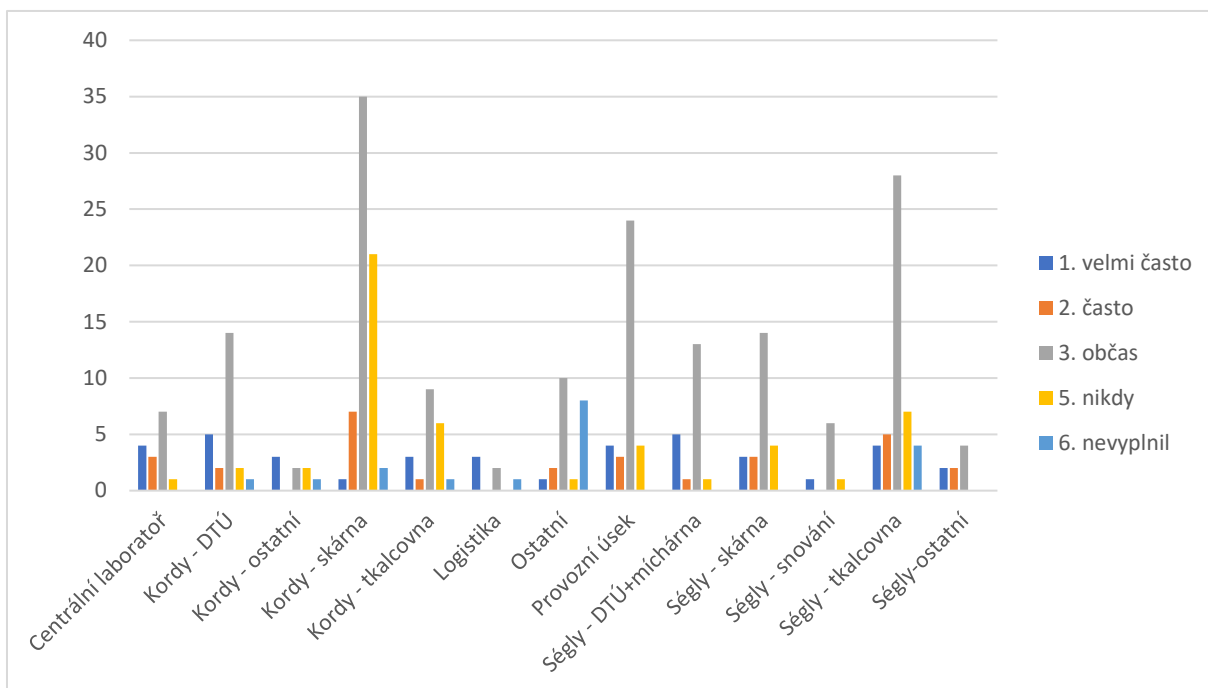
### 4. FIRMA 4



V dané organizaci zaměstnanci nepocítují výrazný problém se zimou na pracovišti.

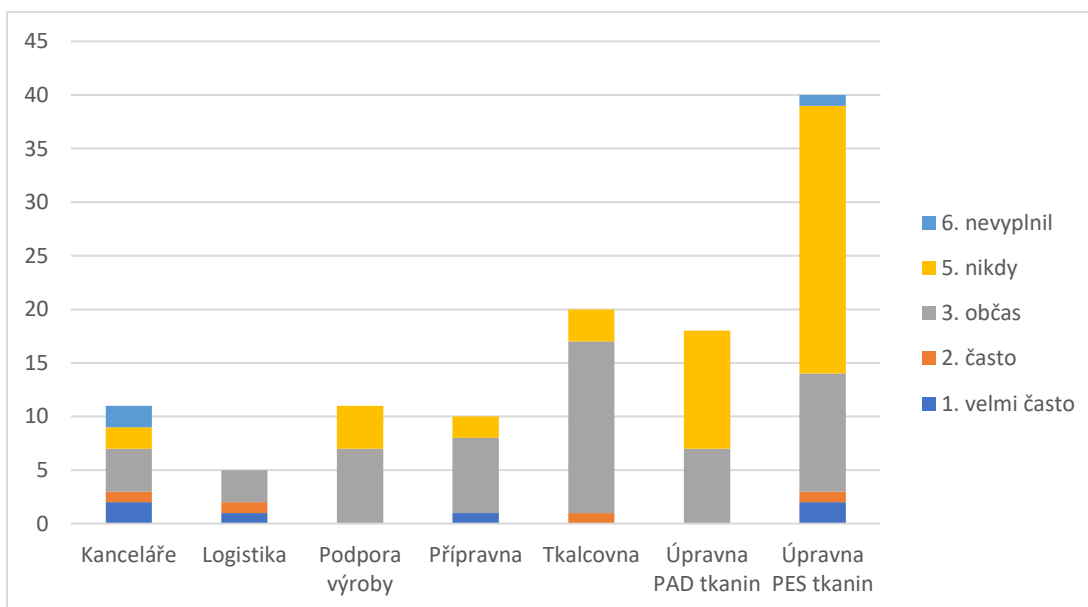


## 5. FIRMA 5



Ve zkoumané organizaci je 22,4 % respondentů velmi často či často zima na pracovišti. Nejfrekventovanější odpovědí byla možnost „občas,“ kterou zvolilo 55,3 % respondentů.

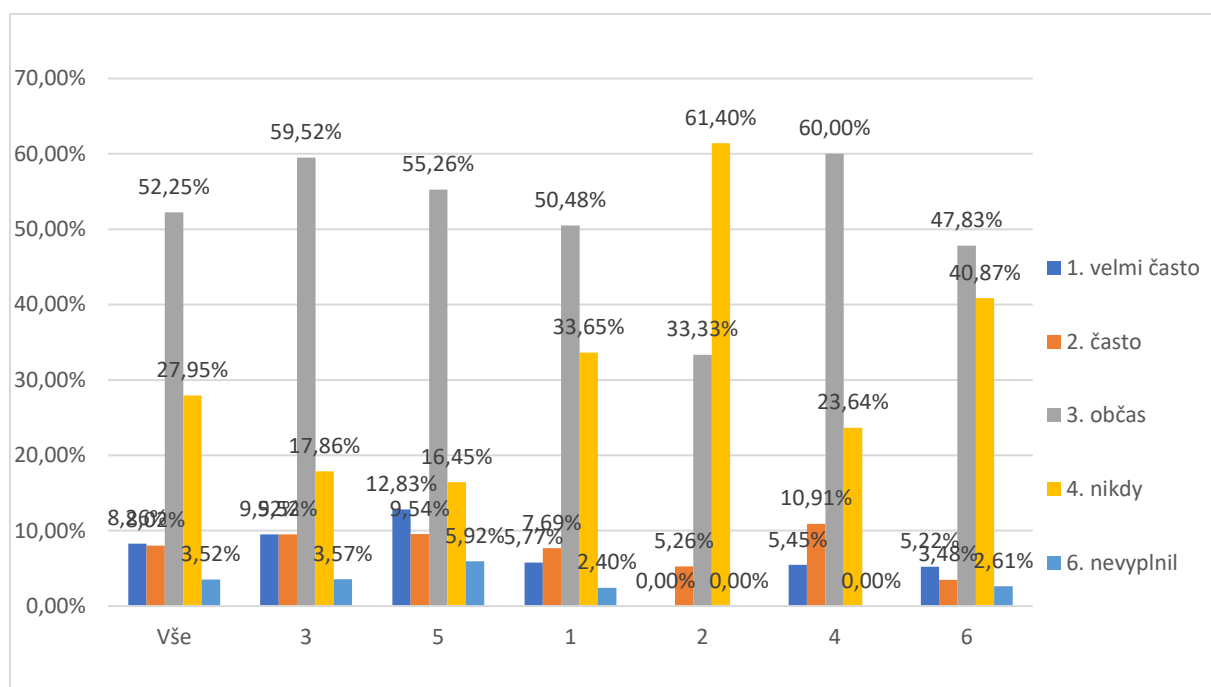
## 6. FIRMA 6



V dané organizaci 47,8 % respondentů zažívá občas na pracovišti pocit zimy.



## 7. PODLE FIREM SOUHRNĚ

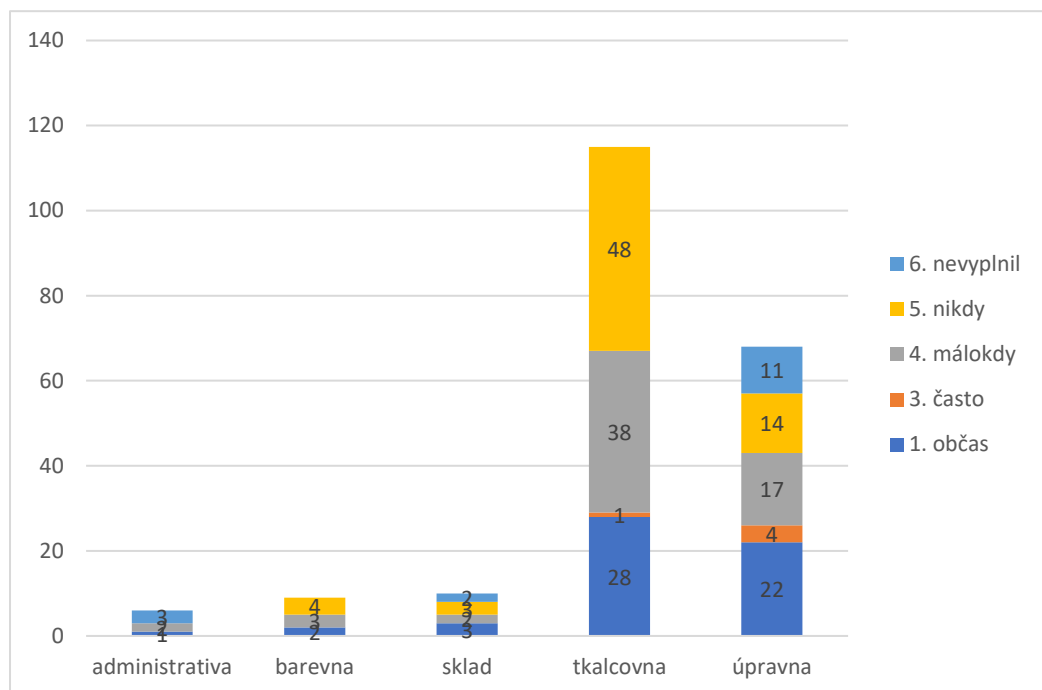


Souhrnně za všechny organizace 16,3 % zaměstnanců velmi často a často zažívá pocit zimy. Variantu občas zvolilo 52,25 % respondentů všech zkoumaných organizací.



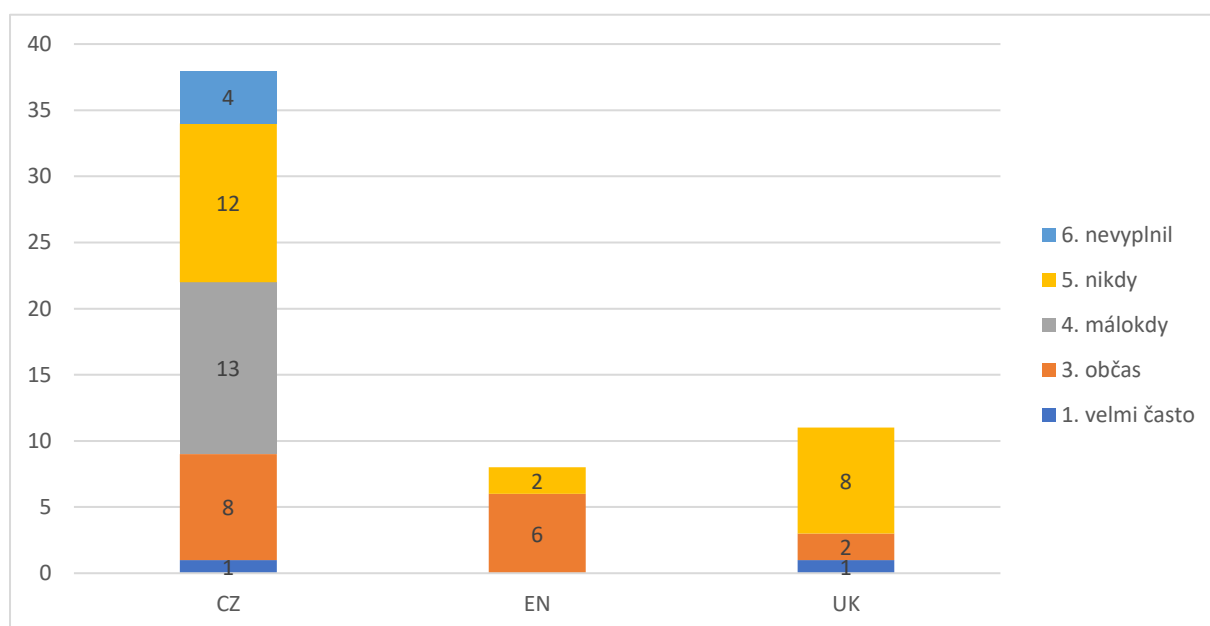
## MÁM RODINNÉ PROBLÉMY

### 1. FIRMA 1



U 63 % zaměstnanců má málokdy či nikdy pracovní výkon vliv na jejich rodinný život.

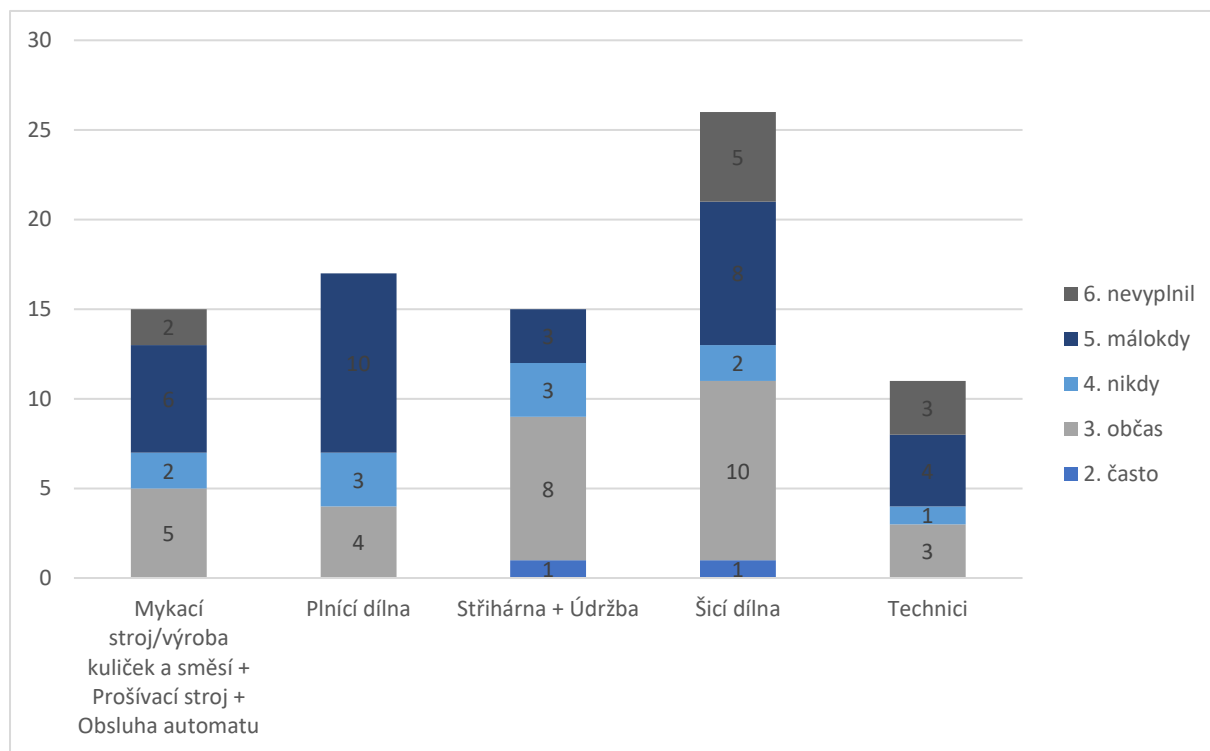
### 2. FIRMA 2



Česky a ukrajinsky mluvící pracovníci nevykazují výrazné rodinné problémy v důsledku výkonu profese. Dílčí problémy naopak zažívají anglicky mluvící pracovníci (občas 6 z 8 respondentů).

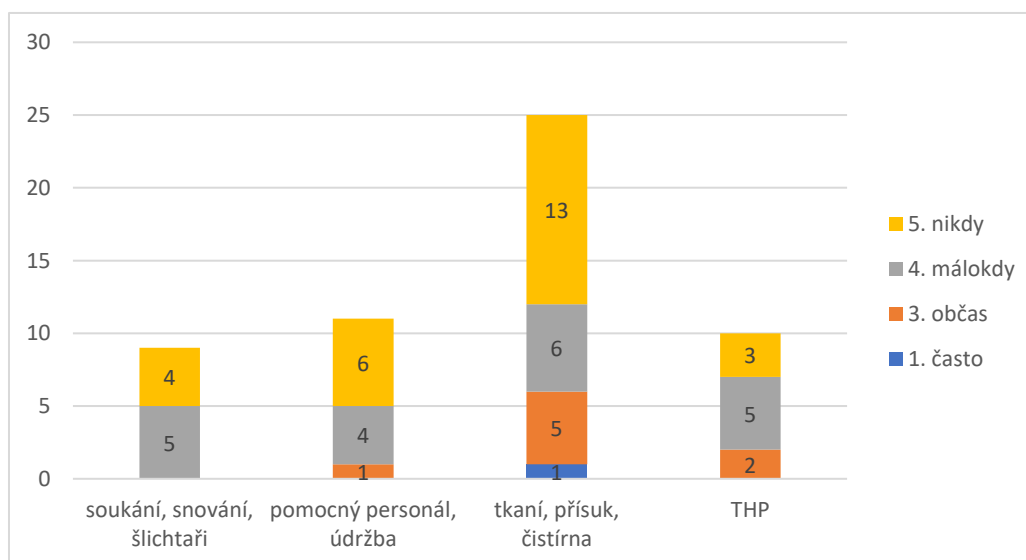


### 3. FIRMA 3



49,4 % respondentů odpovědělo, že má rodinné problémy málokdy či nikdy v souvislosti s prací. 35,7 % má tyto problémy občas.

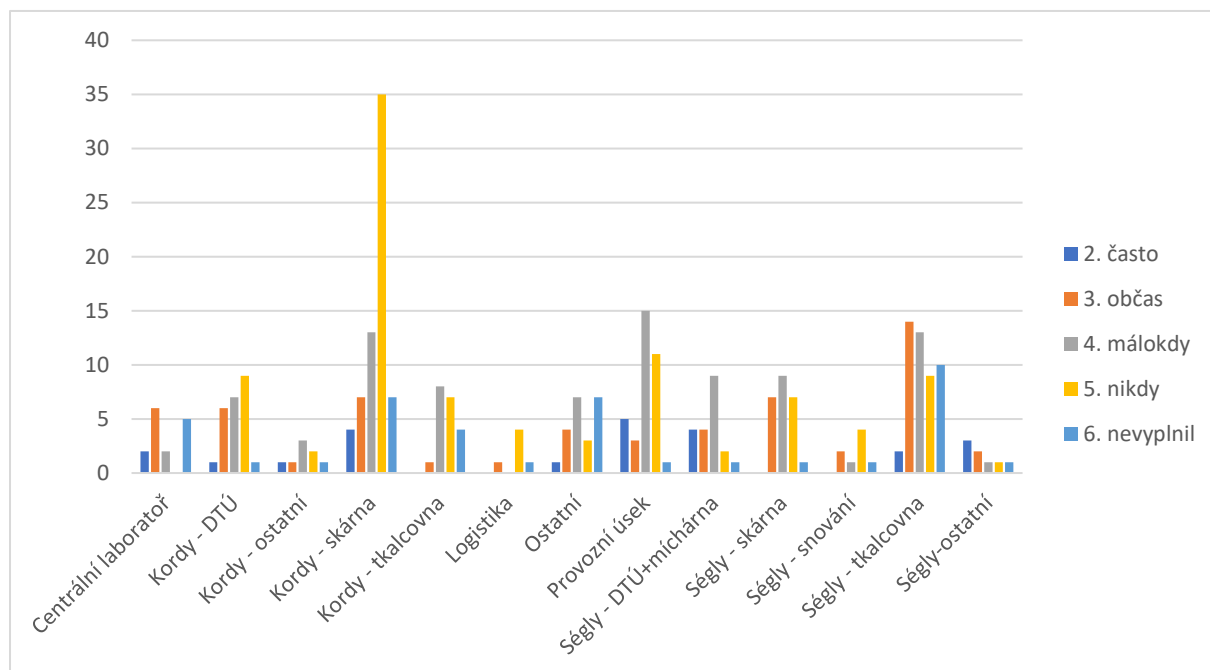
### 4. FIRMA 4



Rodinné problémy v souvislosti s výkonem profese zažívá často či občas 9 respondentů (16,4 %), málokdy 20 (36,4 %), nikdy 26 (47,3 %).

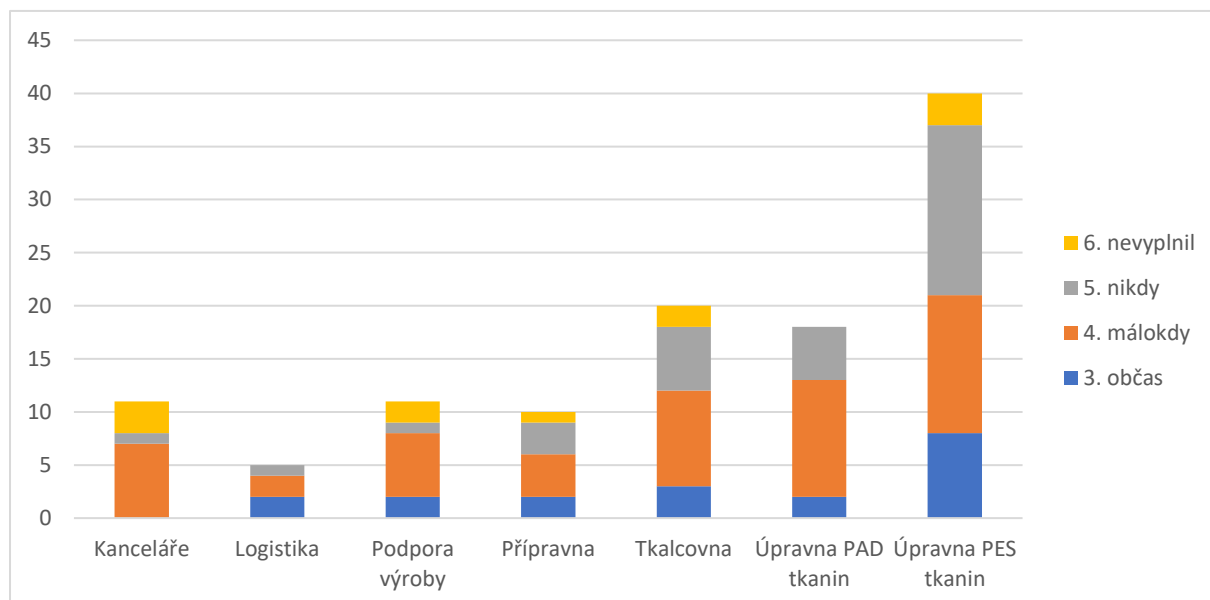


## 5. FIRMA 5



26,6 % účastníků šetření má často či občas rodinné problémy v souvislosti s výkonem své práce, 29 % málokdy.

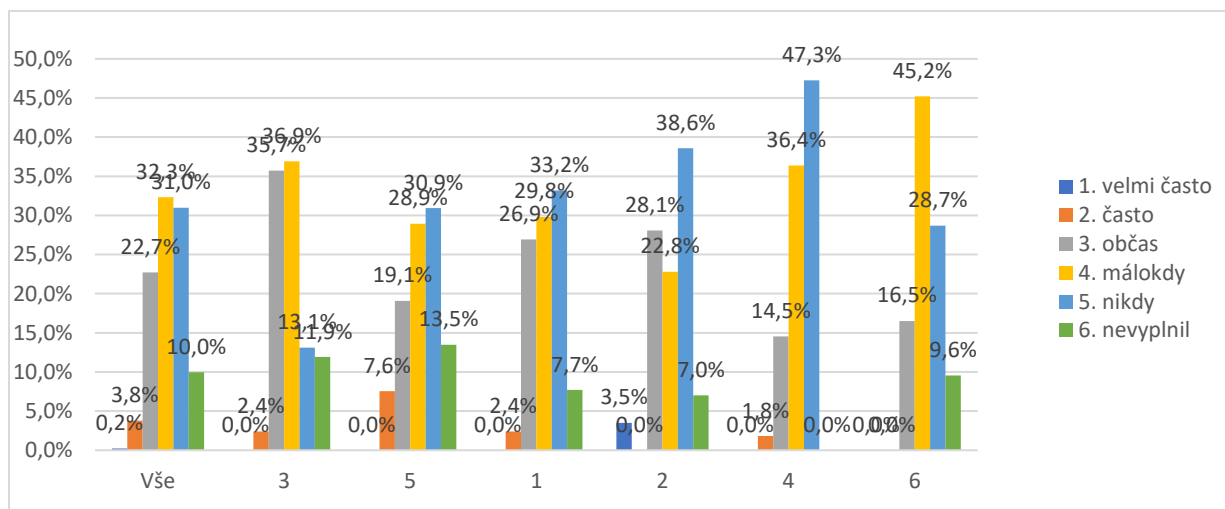
## 6. FIRMA 6



Výkon pracovní profese nemá zásadní vliv na rodinné problémy respondentů.



## 7. PODLE FIREM SOUHRNNĚ

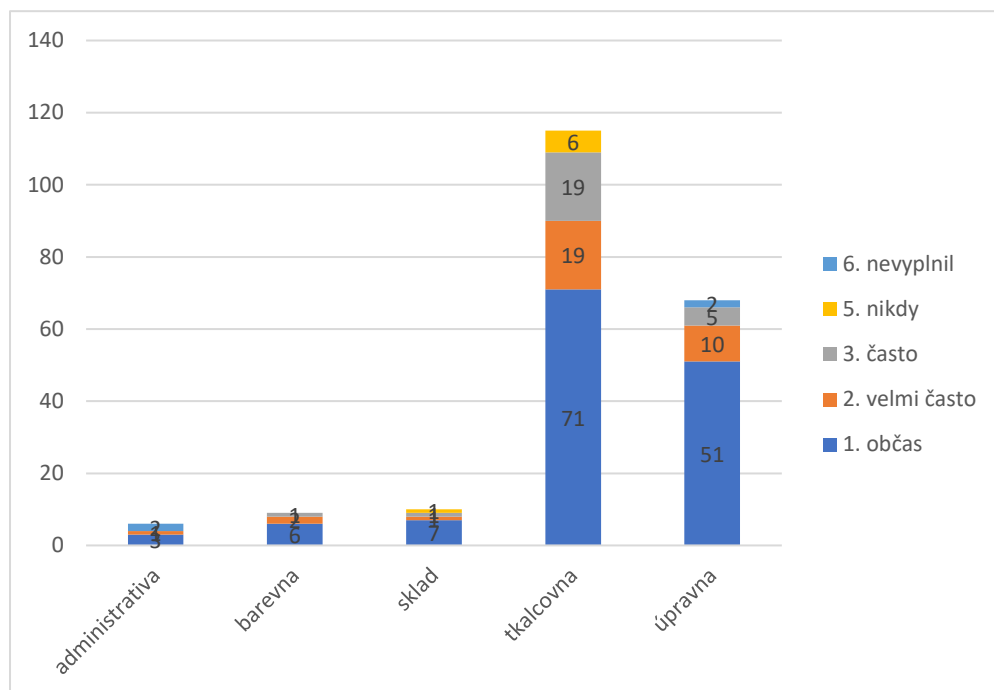


Souhrnně lze konstatovat, že pouze 4 % dotazovaných respondentů uvádí, že mají velmi často či často rodinné problémy v souvislosti s výkonem práce. Dominuje odpověď málokdy (32,3 %) nebo nikdy (31 %).



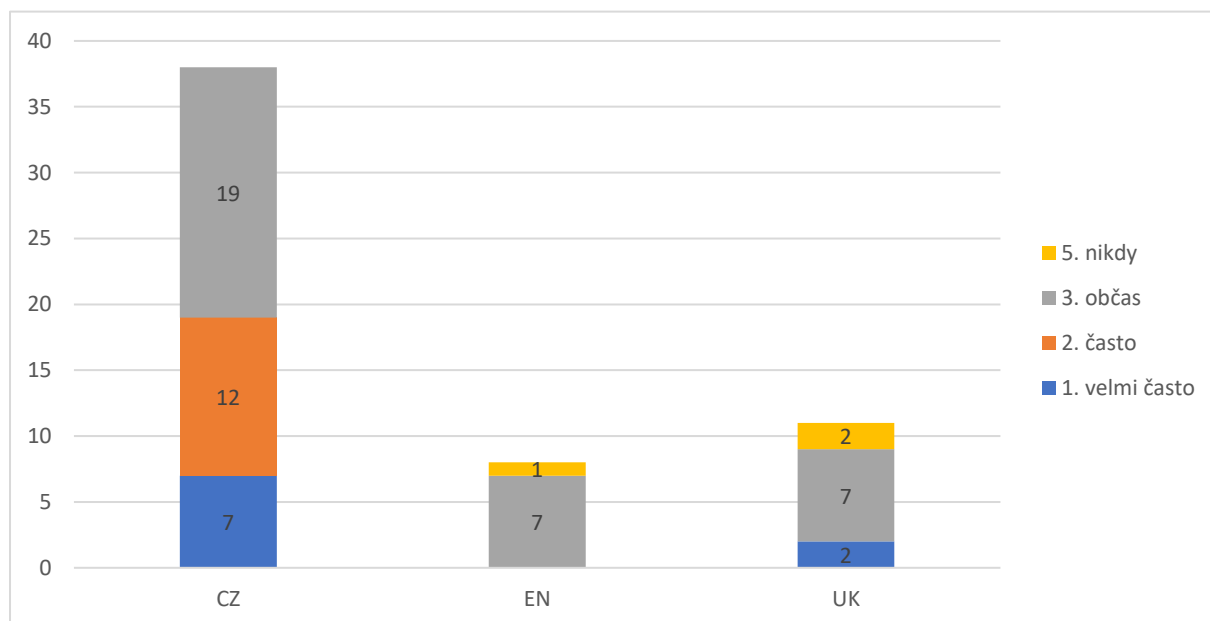
## JSEM UNAVENÝ/Á

### 1. FIRMA 1



Únava trápí pracovníky 66,3 % pouze občas, velmi často a často v 28,4 %.

### 2. FIRMA 2

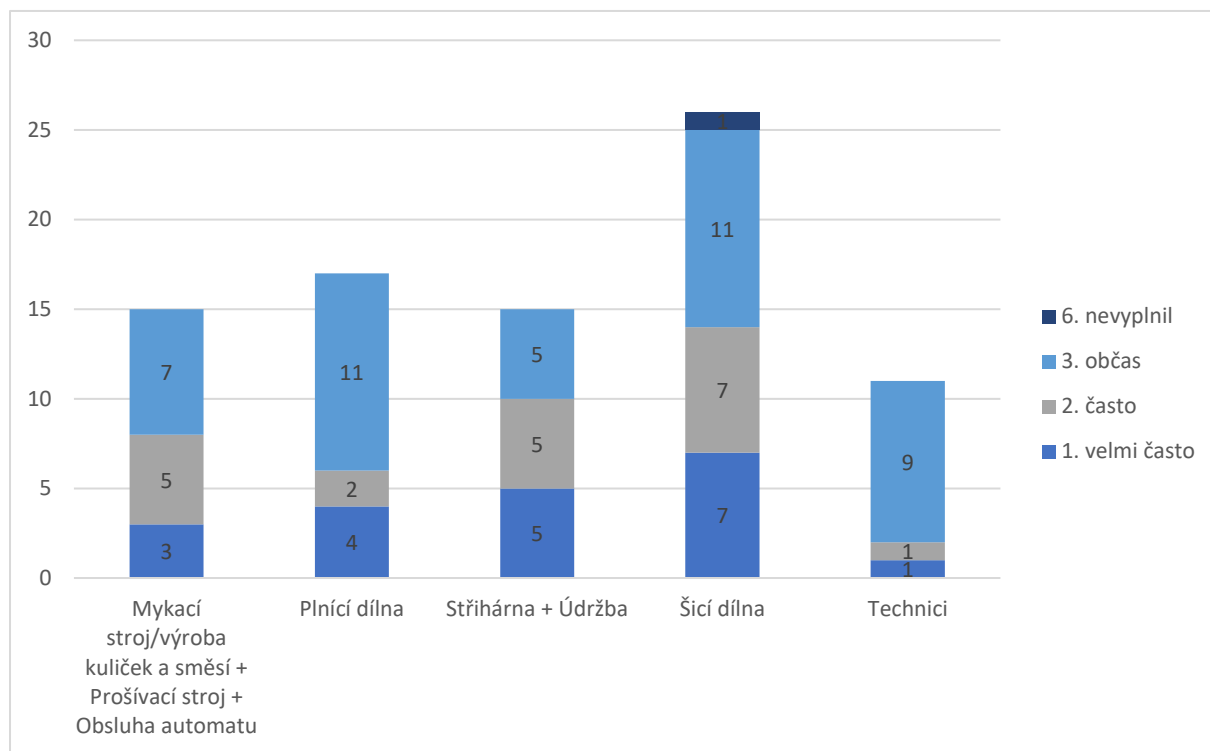


Česky mluvící pracovníci vykazují vyšší míru únavy v souvislosti s prací (často a velmi často 50 % pracovníků, další polovina občas). Anglicky mluvící pracovníci pociťují únavu pouze občas či nikdy, ukrajinsky hovořící velmi často ve dvou případech z 11, 7 případech občas a 2 nikdy).



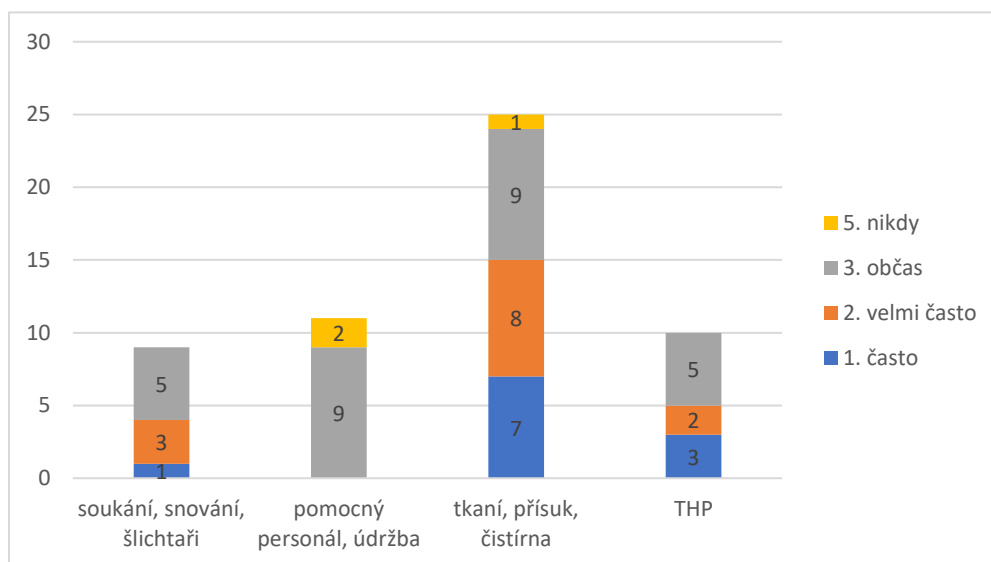


### 3. FIRMA 3



47,6 % respondentů cítí velmi často či často únavu spojenou s prací

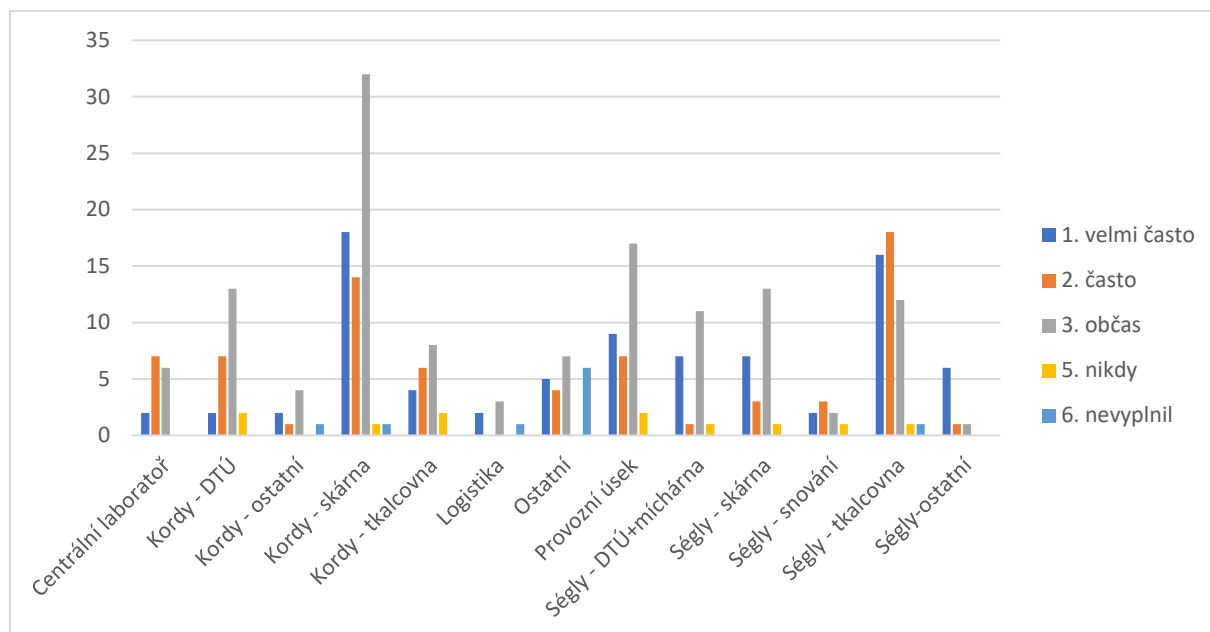
### 4. FIRMA 4



Únavu v příčinné souvislosti s pracovní profesí pociťuje velmi často 13 pracovníků (23,6 %), často 11 (20 %), občas 28 (50,9 %) a nikdy 3 (5,5 %). Vyšší míra zátěže lze v porovnání sledovat u pracovníků tkaní, přísuku a čistírny, THP pracovníků.

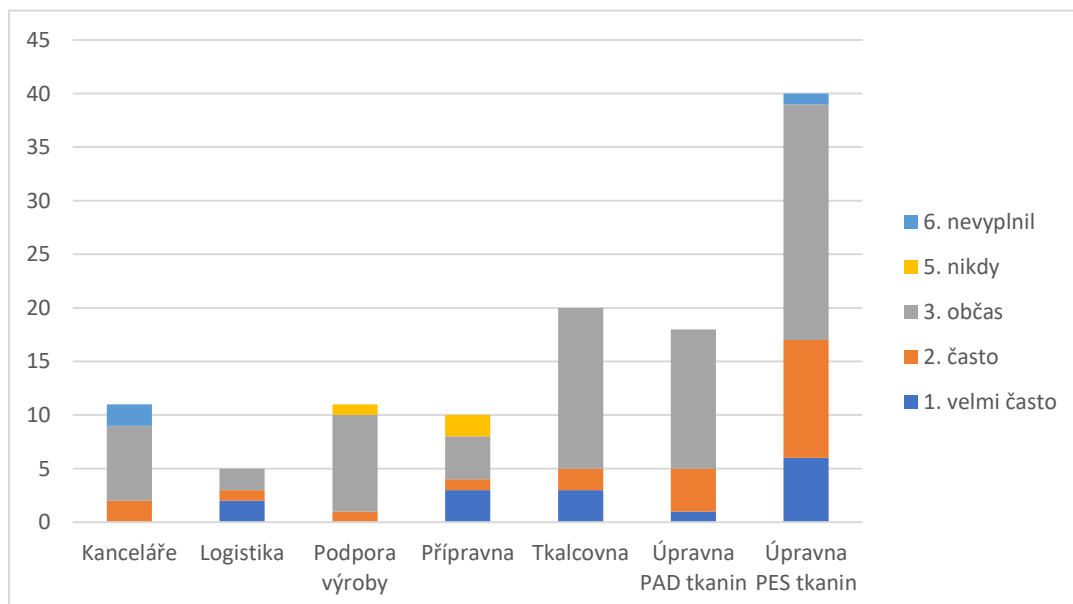


## 5. FIRMA 5



50,7 % respondentů je velmi často či často unavených v návaznosti na výkon své práce, 42,4 % občas.

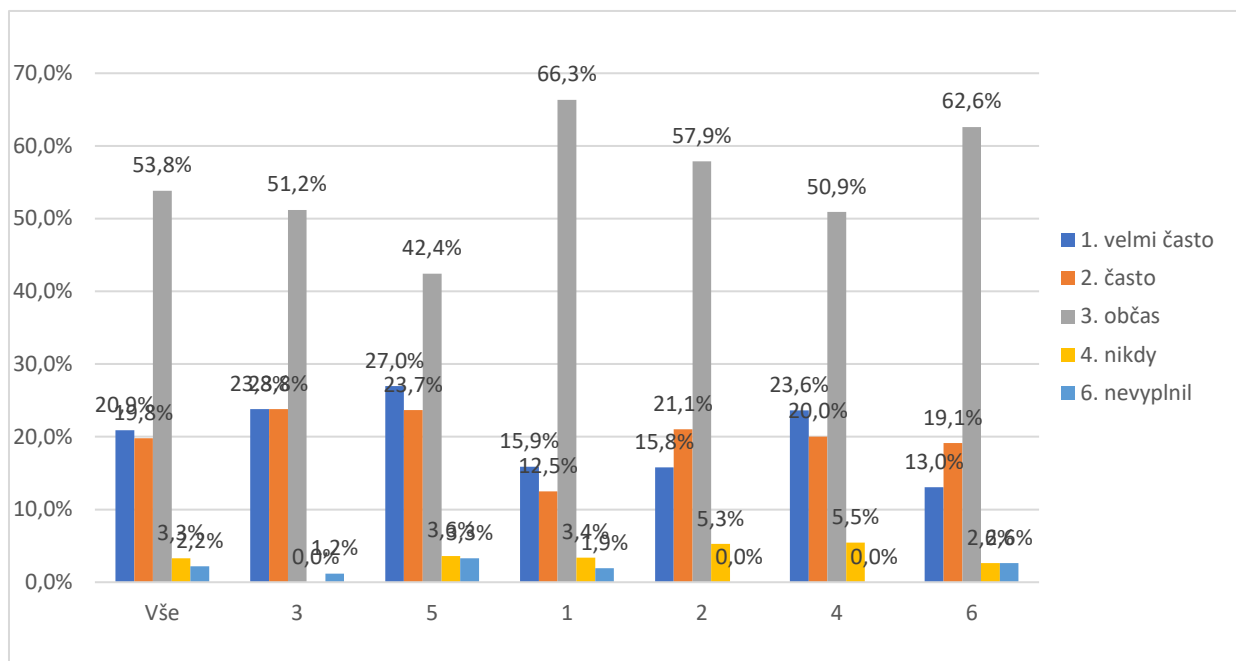
## 6. FIRMA 6



32,2 % respondentů se velmi často nebo často cítí unaveno.



## 7. PODLE FIREM SOUHRNĚ

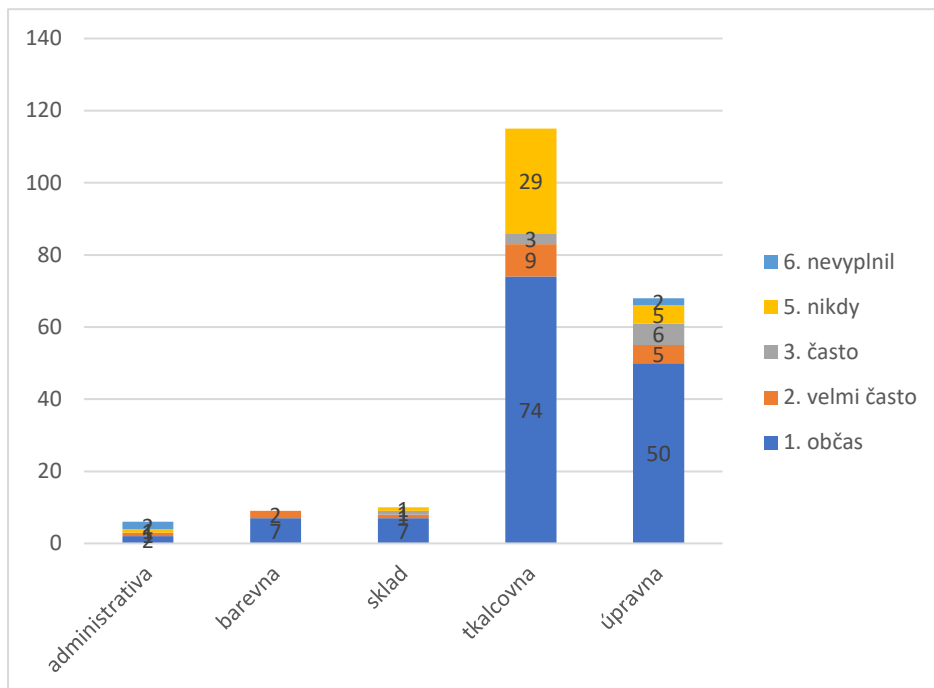


V celkovém souhrnu uvádí 40,7 % respondentů, že velmi často či často pociťují únavu v souvislosti s výkonem práce. Nejčastější odpověď je „občas“ (53,8 %).



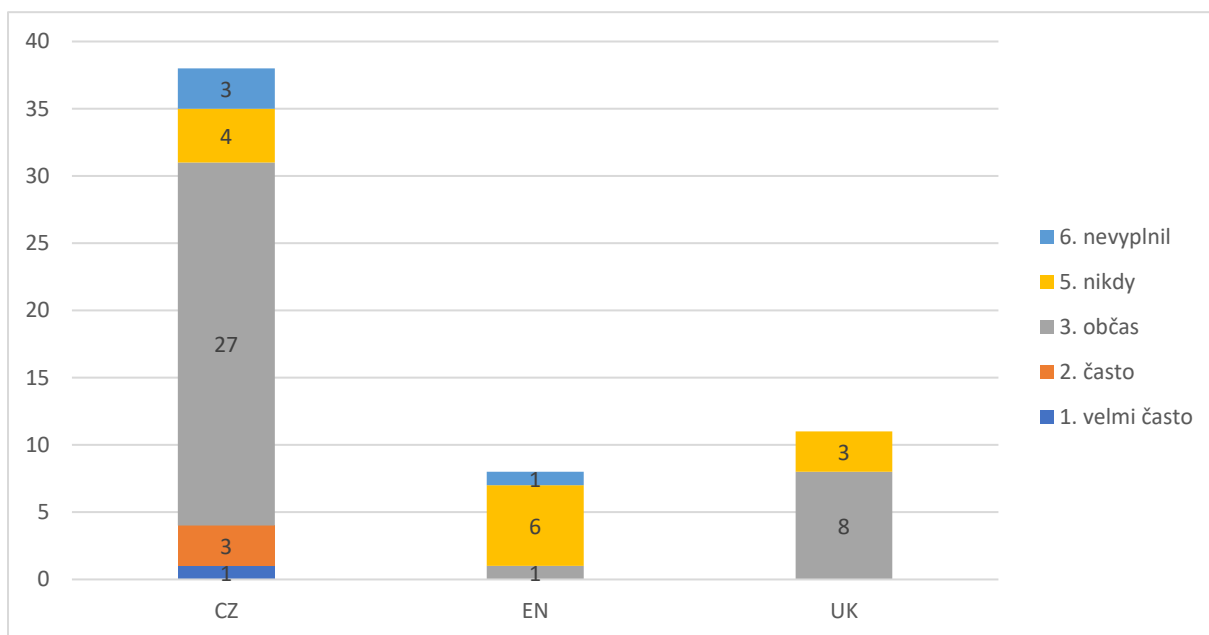
## MÁM ŠPATNOU NÁLADU

### 1. FIRMA 1



Zásadnější vliv nemá pracovní výkon na náladu pracovníků – 67,3 % pracovníků tento vliv pozoruje pouze občas.

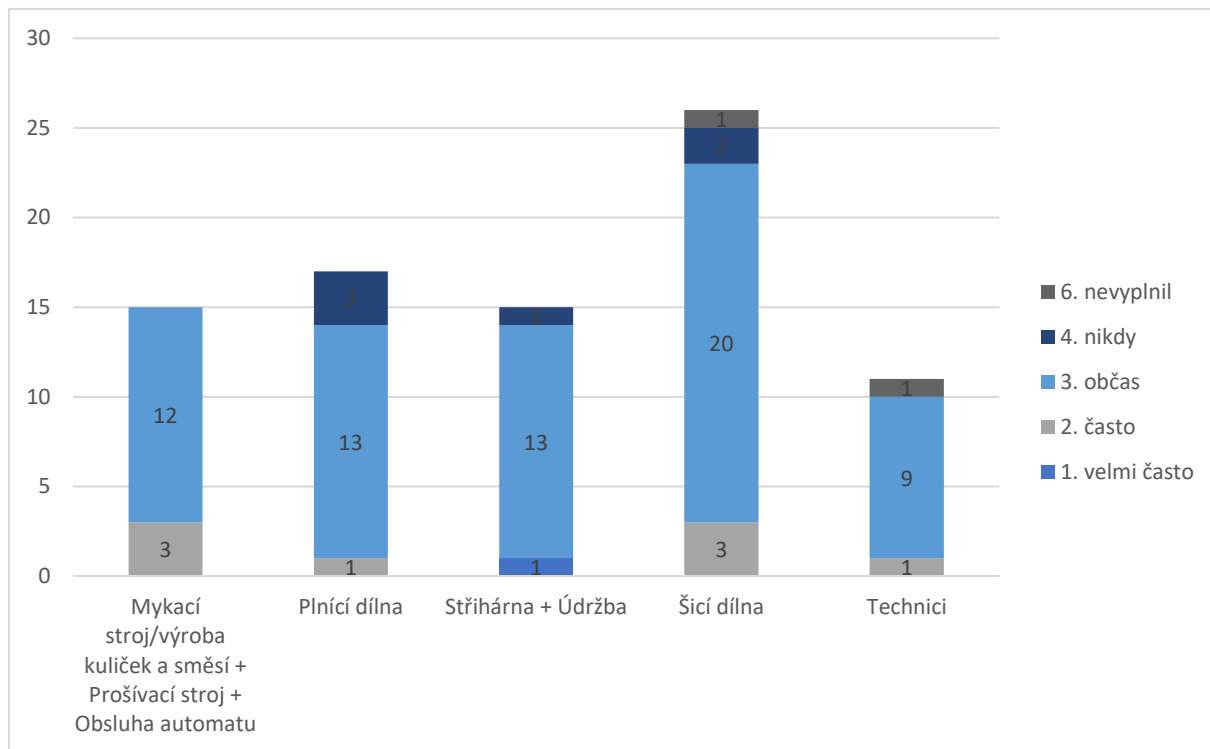
### 2. FIRMA 2



Pracovníci dané organizace nemají výrazně často špatnou náladu v souvislosti s prací.

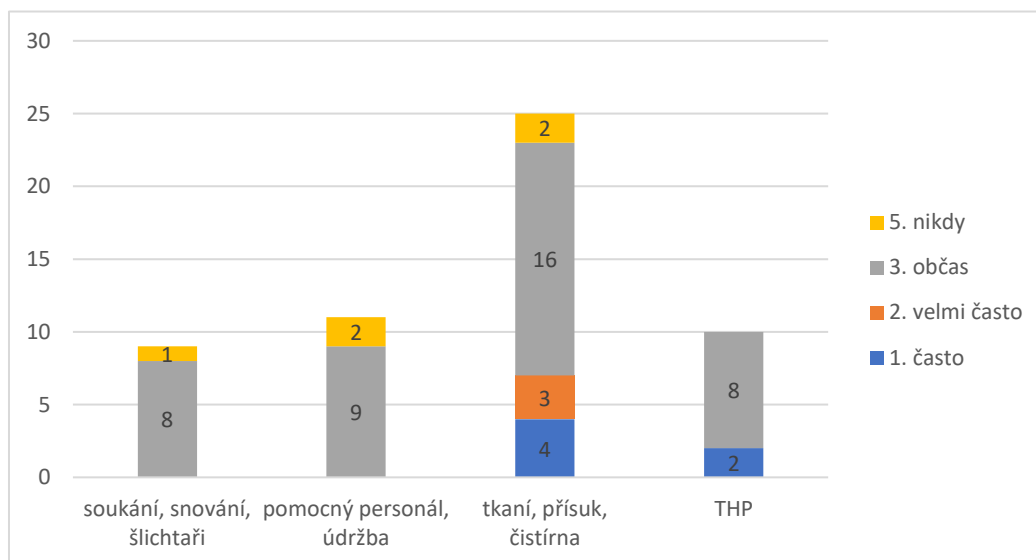


### 3. FIRMA 3



Špatnou náladu spojenou s prací zažívá občas (nejčtenější odpověď) 79,8 % respondentů.

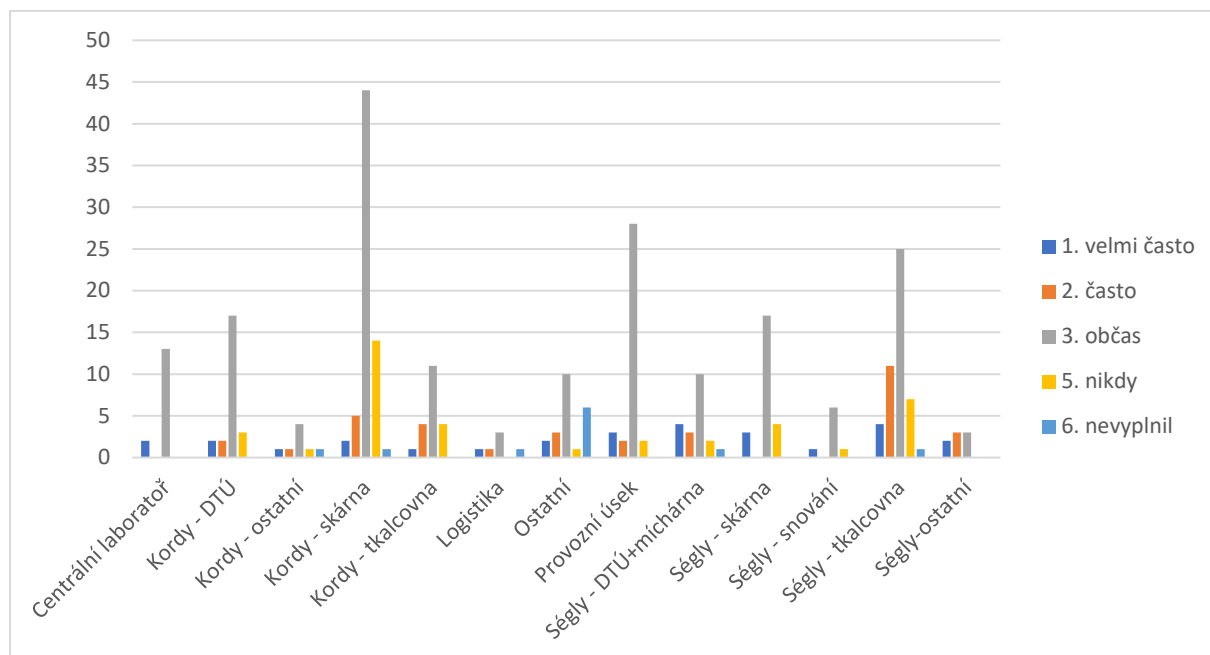
### 4. FIRMA 4



U této otázky převažuje odpověď občas (u 41 pracovníků, tj. 74,5 %). Odpověď velmi často se objevila ve 3 případech u oddělení tkaní, přísuk a čistírna; často opět u tohoto oddělení ve 4 případech a ve 3 případech u THP pracovníků.

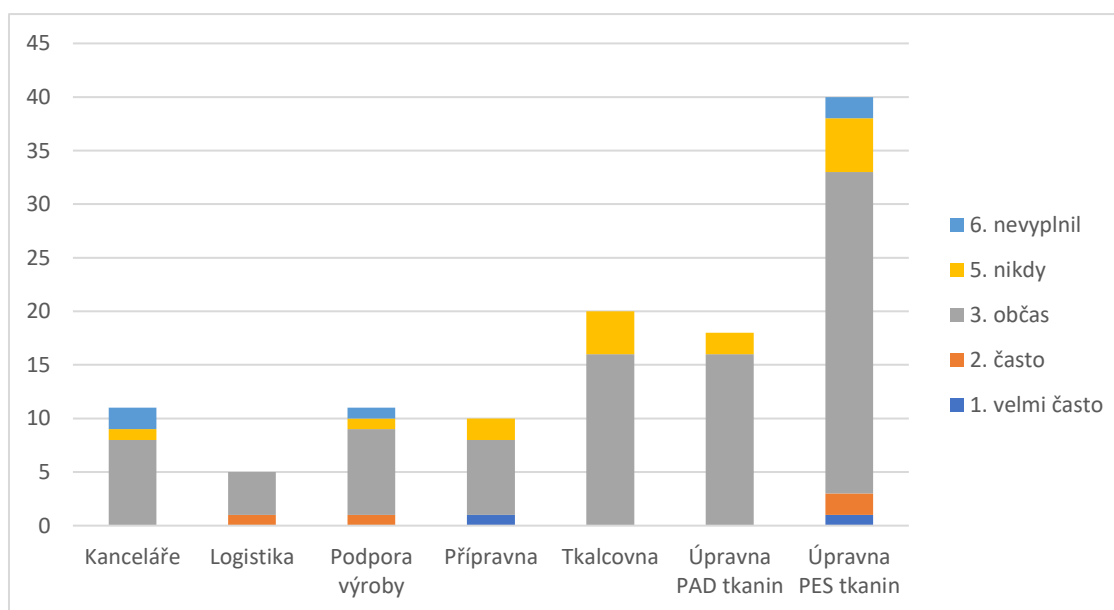


## 5. FIRMA 5



20,7 % respondentů dané organizace zažívá často či velmi často špatnou náladu v souvislosti s výkonem své práce, 62,8 % občas.

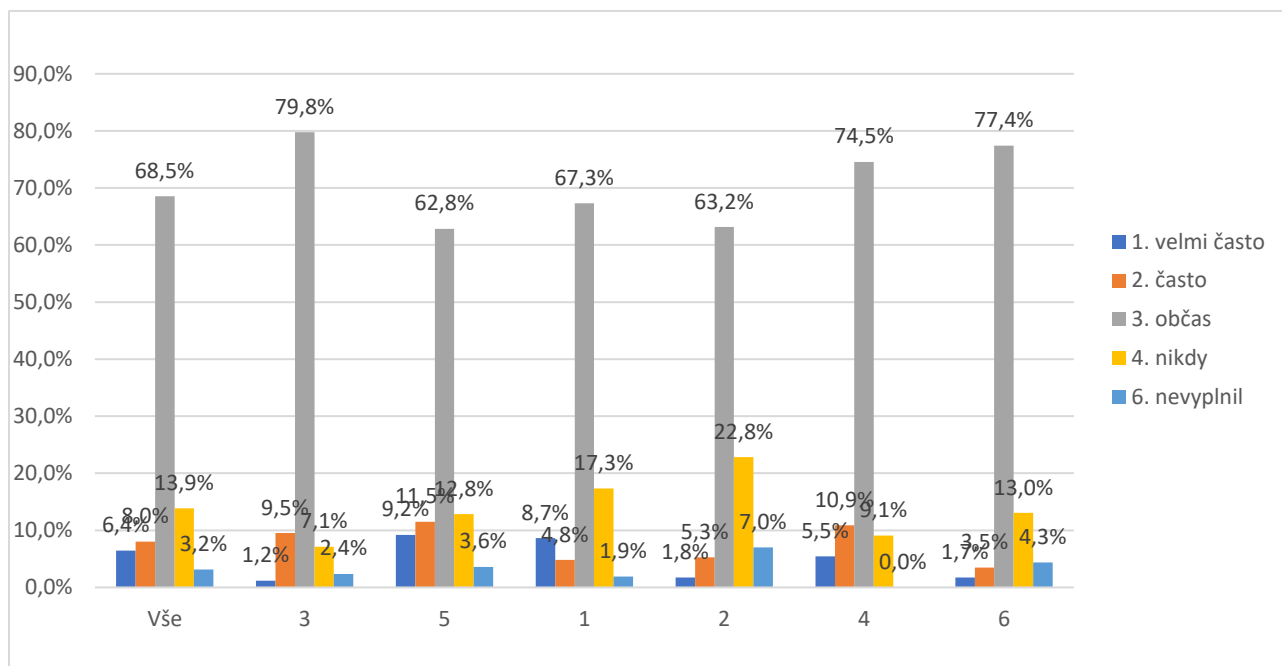
## 6. FIRMA 6



77,4 % respondentů zkoumané organizace má špatnou náladu pouze občas v souvislosti s výkonem práce.



## 7. PODLE FIREM SOUHRNĚ



Souhrnně lze konstatovat, že špatná nálada v souvislosti s výkonem práce není aktuální téma respondentů zkoumaných organizací. Celkem 68,5 % respondentů špatnou náladu zažívá občas, velmi často a často 14,4 %.



## SUMARIZACE ZJIŠTĚNÍ

Obecně lze říci, že při zkoumání tématu stresu, vyhoření a psychické zátěže byla zjištěna jistá míra oblastí ke zlepšení. Zde uvádíme stručné shrnutí zjištěných výsledků:

- Zaměstnanci ve zkoumaných organizacích téměř vůbec netrpí **zaživacími obtížemi** v souvislosti s výkonem jejich práce, 79,8 % respondentů zvolilo odpověď nikdy nebo občas. Problémy se zažíváním se specificky objevily pouze v jedné ze zkoumaných organizací, což může spíše vypovídat o faktorech prostředí organizace (např. komplikované stravování nebo nespokojenost s aktuální kvalitou).
- **Problémy se spánkem** výrazně (často) zaznamenává 17,9 % zaměstnanců organizací textilního průmyslu, 17,4 % respondentů zvolilo odpověď „velmi často“. Souhrnně lze konstatovat, že třetina respondentů (35,3 %) vnímá problémy se spánkem v souvislosti s výkonem práce.
- Ve zkoumaných organizacích 5,7 % zaměstnanců nikdy nedodrží **pitný režim**, 34,9 % zaměstnancům se nedaří dodržovat pitný režim pravidelně (odpověď občas).
- Souhrnně za všechny organizace 16,3 % zaměstnanců velmi často a často zažívá **pocit zimy**. Variantu občas zvolilo 52,25 % respondentů všech zkoumaných organizací.
- Pouze 4 % dotazovaných respondentů uvádí, že mají velmi často či často **rodinné problémy** v souvislosti s výkonem práce. Dominuje odpověď málokdy (32,3 %) nebo nikdy (31 %).
- **Únavu** v souvislosti s výkonem práce uvádí 40,7 % respondentů. Nejčastější odpovědí je „občas“ (53,8 %).
- **Špatná nálada** v souvislosti s výkonem práce není aktuální téma respondentů zkoumaných organizací. Celkem 68,5 % respondentů špatnou náladu zažívá občas, velmi často a často pouze 14,4 %.

Celkově lze z analýzy poukázat, a doporučit věnovat zvýšenou pozornost, zejména oblastem spánkového režimu, pitného režimu i tématu celkové únavy spojené s výkonem práce. Daná témata mohou být provázaná, tedy potencovat jedno druhé.

Mezery v **pitném režimu a zvýšenou míru únavy** lze vysledovat především u česky mluvících pracovníků.

Problematika **spánkového režimu** může v daných organizacích souviset s potenciálním směnným provozem a narušením přirozených biorytmů. Bude jistě zapotřebí pracovat preventivně z psychohygienického hlediska s populací, které se směnný provoz týká, jak zacházet s rozložením vlastních sil, čerpáním, udržování rovnováhy mezi energetickým příjmem a výdejem. Ke zvážení je také age management, tedy práce s věkovými skupinami zaměstnanců a přizpůsobování náplně práce jejich reálné energetické kapacitě. Větší problémy se spánkem uvádějí manuálně pracující, tedy např. zaměstnanci šicí dílny, tkalcovny, přísuku, úpravny tkanin či čistírny.

Zvýšená míra **únavy** může být provázena s mnoha dalšími faktory. Nedostatečným spánkovým režimem, který respondenti uvádějí, zásadami zdravé životosprávy a celkovou péčí o sebe. Lze také zvažovat faktory prostředí organizace jako je hluk, zvýšená intenzita podnětů, vysoké nároky práce, případně monotonie či stereotypie. Zvýšenou míru únavy uvádí plošně zaměstnanci různých pozic, a to jak manuální pozice, tak pracovníci THP.

**Pitný režim** jako návyk nemá zautomatizováno téměř 40 % zaměstnanců. Tento fakt může souviset s celkovou výchovou v primární rodině, péčí o sebe a dostatečnou informovaností populace o významu pitného režimu pro lidské zdraví a také dostupností tekutin na pracovišti. Z celkového zkoumaného souboru respondentů uvádí 5 % zaměstnanců, že nikdy se jim nedaří pitný režim dodržovat; ve většině případů se jedná o pracovníky manuálně pracující.





Evropská unie  
Evropský sociální fond  
Operační program Zaměstnanost

## DALŠÍ KROKY

Celkově lze z analýzy poukázat, a doporučit věnovat zvýšenou pozornost, zejména oblastem

Spánkový  
režim

Pitný režim

Fyzická a  
psychická  
únava