

ZÁVĚREČNÁ ZPRÁVA

Klíčová aktivita č. 04 A:

Vliv vícesměnných provozů na výkon profese a její fyzickou zátěž – režim práce a odpočinku, výživa

Bipartitní platforma

Textilní a oděvní průmysl

Název projektu:

Společným postupem sociálních partnerů k řešení klíčových témat v odvětvích

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



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

OBSAH

1	Vstupní materiály, informace a zdroje dat	3
2	Složení pracovní skupiny expertů	5
3	Projednávané oblasti v průběhu realizace tematických setkání	6
4	Zapojení cílové skupiny	7
5	Klíčové výsledky realizace KA04A	8
6	Výstupy z diskusí a prezentací výsledků realizace	12
7	Přijaté závěry pro oblast vícesměnných provozů na výkon profese a její fyzickou zátěž	16
8	Závěrečné shrnutí realizace klíčové aktivity	17

Zpracovatelé zprávy:

Ing. Stanislav Sedláček

Bc. Ondřej Habart

Zdeňka Majová

Zdeněk Heller

Mgr. Jakub Žákavec, Ph.D., MBA

RNDr. Jiří Schlanger

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 jako 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.

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 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).

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.

Téma šetření v oblasti **vlivu vícesměnných provozů na výkon a fyzickou zátěž zaměstnanců** se logicky překrývá s tématy, která jsme analyzovali v aktivitě **stres a vyhoření a také ergonomií práce**. Zdrojová data se tedy překrývají a poznatky se vzájemně doplňují.

2 Složení pracovní skupiny expertů

Dle prezenčních listin tematických setkání pro KA04A.

3 Projednávané oblasti v průběhu realizace tematických setkání

V průběhu projektu se uskutečnila tematická setkání za účasti zástupců cílové skupiny zaměstnavatelů a zaměstnanců v roli expertů/odborníků pro pozice a dále expertů pro vybrané související oblasti dle zaměření KA.

- 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 využity výstupy z předchozí etapy projektu:

- Zpráva LEA
- Výstupy BSAT
- Zpráva cutE
- Závěrečná prezentace k pozici

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

- analýza potřeb
- další postup
- výstupy předchozích setkání a činností za dobu od minulého setkání

4 Zapojení cílové skupiny

Šetření pro tuto KA – účastníci z řad cílové skupiny - cíleně byly vybírány mezi pracovníky osobnosti, které požívají v pracovních kolektivech přirozenou autoritu a jsou schopny jednotlivá témata dále zpřístupňovat členům pracovních kolektivů a zprostředkovávat další komunikaci. Mezi oslovenými byli pracovníci, kteří se zapojovali do BSAT a aktivně se podíleli se na závěrech pracovních setkání.

Sběr dat probíhal u cílové skupiny během celého roku 2019.

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).

Realizace byla zaměřená na pozice

- přadlena
- šička
- švadlena
- technický pracovník
- tkadlena

5 Klíčové výsledky realizace KA04A

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. Toto téma je samostatně pojednáno ve zprávě k plnění KA03.**

Ve zkoumaných organizacích 5,7 % zaměstnanců nikdy nedodržuje **pitný režim**, 34,9 % zaměstnancům se nedaří dodržovat pitný režim pravidelně (odpověď občas). Detailně bylo toto téma diskutováno v rámci setkávání se zaměstnanci (viz níže).

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 %.

Dle **snímače BSAT** zaměstnanci většinou rádi chodí do práce. Neutrální nebo negativní postoj zaujímají k práci na směny. Důvodem této mírné frustrace může být nespokojenost s rozvržením směn, nespravedlnost v rozdělování směn a narušování přirozených biorytmů. Z kulatých stolů vzešlo také zjištění, že zaměstnanci se především v době, kdy dělají noční, necítí fyzicky ani psychicky dobře.

Z **dotazníkového šetření** vzešly dále následující poznatky:

- Vynechaná sobotní denní směna – vnímáno pozitivně; spravedlivě to vyjde na všechny směny („party“)
- Zaměstnanci jsou se nastaveným režimem relativně spokojeni, resp. jsou na něj zvyklí.
- Spousta lidí noční směnu „přetrpí“, někteří uváděli spokojenost, že jsou více doma přes den. Toto zjištění o „přetrpění“ koresponduje s výše uvedeným zjištěním snímače BSAT.
- Dobrá praxe spočívá 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).
- Někteří zaměstnanci pojmenovávají strach, aby se nepřešlo na 8h směny. Noční směna je náročná; tím, že jsou různé směnové režimy, lze zaměstnance posunout na režim, který více vyhovuje. Zaměstnanci udávají, že třetí 12h směna je nejhorší. Pokud by nebyl tak veliký rozdíl v odměňování (směnování/pouze na ráno), většina zaměstnanců by raději chodila na ranní směny.
- 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.

Pro ilustraci uvádíme dva příklady šichtovnic ze dvou náhodně vybraných firem, pracujících na směny:

2019

V.1 Leden 2019 48 směn

Út	St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Út	St	Čt							
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	R	R				R	R		N	N			N	N		R	R										R	R		
B																														
C	N		R	R			N	R	R			R	R			N	N										N	N		

měs kum +/-
16 14 2 23,0 165 14,34783
15 14 1 11,5 165 14,34783
17 14 3 34,5 165 14,34783

Únor 2019 44 směn

Pá	So	Ne	Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Út	St	Čt									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
A																													
B	R	R																											
C																													

měs kum +/-
14 13 1 34,5 150,0 13,04
16 13 3 46,0 150,0 13,04
14 13 1 46,0 150,0 13,04

Březen 2019 LČAS 47 směn

Pá	So	Ne	Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A	R	R																												
B																														
C	N																													

měs kum +/-
16 14 2 57,5 157,5 13,69565
15 14 1 57,5 157,5 13,69565
16 14 2 69,0 157,5 13,69565

Duben 2019 42 směn

Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Út							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
A	R	R																											
B																													
C	N																												

měs kum +/-
15 13 2 80,5 150,0 13,04
14 13 1 69,0 150,0 13,04
13 13 0 69,0 150,0 13,04

Květen 2019 45 směn

St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Út	St	Čt	Pá						
2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A																													
B	R	R																											
C	N																												

měs kum +/-
15 14 1 92 157,5 13,69565
16 14 2 92 157,5 13,69565
14 14 0 69 157,5 13,69565

Červen 2019 45 směn

So	Ne	Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
A																													
B																													
C	R																												

měs kum +/-
15 13 2 115,0 150 13,04
15 13 2 115,0 150 13,04
15 13 2 92,0 150 13,04

Červen 2019 45 směn

So	Ne	Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
A																													
B																													
C	R																												

měs kum +/-
15 13 2 115,0 150 13,04
15 13 2 115,0 150 13,04
15 13 2 92,0 150 13,04

Červenec 2019 45 směn

Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Út	St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Út	St							
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
A																														
B																														
C	R	R																												

měs kum +/-
14 14 0 115,0 165 14,34783
16 14 2 138,0 165 14,34783
15 14 1 103,5 165 14,34783

Stručné shrnutí dalších zjištěných námětů:

- Respondenti ve většině případů vyjadřují k pojmu „pracuji na směny“ neutrální nebo negativní postoj.
- Negativní postoj k pojmu „pracuji na směny“ však nejčastěji vyjadřují zaměstnanci oddělení, která na směnný provoz nepracují
- Negativní postoj k pojmu „pracuji na směny“ u pracovníků skutečně pracujících v tomto režimu může souviset s dalšími faktory jako je nízká motivace (negativní postoj k pojmu „chodím do práce“) nebo např. komplikované plánování směn

- Zaměstnanci zažívají pocit nedostatku spánku, což jistě může souviset s narušením přirozených biorytmů směnným provozem
- Respondenti zkoumaných organizací zažívají zvýšenou míru fyzické i psychické únavy, jež může souviset se směnným provozem a která může mít negativní vliv na pracovní výkon. Je velice pravděpodobné, že se zaměstnanci s prací na směny již smířili a berou ji jako fakt. Nicméně by bylo dobré toto téma více otevřít, aby lépe reflektovalo osobní život. Pojem ani jednou není pozitivně přijímán.
- Další tématem je teplota pracovního prostředí. Jsou zaměstnanci, kterým je zima a jiným je naopak teplo. Závisí i na druhu pozice a jejímu „postavení“. Kdo se v provozu málo pohybuje, většinou je mu větší zima. Nicméně tepelný komfort je vnímán velmi subjektivně.

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

- **spánkový režim**
- **fyzická a psychická únava**
- **plánování směn**
- **spánek**

Spánek jako téma byl také samostatně pojednán v závěrečné zprávě pro KA03.

6 Výstupy z diskusí a prezentací výsledků realizace

První tématem, které s pracovním psychosociálním komfortem souvisí, byla problematika **pitného režimu**. Připomínky byly sbírány do schránek.

Jednoduchý dotazník ohledně pitného režimu byl v součinnosti se zaměstnanci nastaven takto:

V rámci jednoho tematického setkání byl spolu se zástupci cílové skupiny „tkadleny“ vytvořen dotazník, který by ukázal cestu, jak podpořit pitný režim. Do dotazníku byly také zahrnuty 2 otázky týkající se vícesměnného provozu.

KOLIK TEKUTIN VYPIJETE V PRÁCI ZA JEDNU SMĚNU?

- Do 0,5 l • 0,5 – 1 l • 1 l – 1,5 l • 1,5 l – 2 l • více než 2 l

KOLIK TEKUTIN VYPIJETE DOMA ZA STEJNÝ ČAS VE STEJNOU DENNÍ DOBU?

- Do 0,5 l • 0,5 – 1 l • 1 l – 1,5 l • 1,5 l – 2 l • více než 2 l

Z JAKÉ NÁDOBY PIJETE V PRÁCI?

- Hrnek • Sklenička • Jednorázová plastová lahev • Kelímek

Z jiné nádoby, prosíme, doplňte:

Z JAKÉ NÁDOBY BYSTE CHTĚLI PÍT, KDYBY NEBYLA MOŽNOST PÍT Z JEDNORÁZOVÝCH PLASTŮ

- Hrnek • Sklenička

Z jiné nádoby, prosíme, doplňte:

JAKÉ NÁPOJE PIJETE V PRÁCI?

- Voda • Cola • Limonáda • Káva • Čaj • Minerální voda ochucená
- Minerální voda – neochucená • Nealko pivo • Energetický nápoj

VYUŽILI BYSTE NĚKTEROU Z NÁSLEDUJÍCÍCH MOŽNOSTÍ? POKUD ANO, ZAŠKRTNĚTE JAKOU.

- Možnost doplnění vody ze soda baru (sifonu) mineralizačními doplňky
- Možnost ochucení vody ze soda baru
- Další soda bar – doplňte kde by měl být:
- Automatické upozornění na nedodržení pitného režimu (upozornění by bylo jen pro Vás)
- Doplnění placeného sortimentu chlazených nápojů

Prosíme, doplňte jaké:

KUPUJETE SI DO PRÁCE NĚJAKÉ PITÍ? POKUD ANO, PROČ A JAKÉ?

DOPLŇUJÍCÍ OTÁZKY Z JINÝCH OBLASTÍ:

BEZPEČNOST PRÁCE

STAL SE VÁM ZA POSLEDNÍ ROK NĚJAKÝ PRACOVNÍ ÚRAZ?

• Ano, drobný • Ano, závažný • Nestal

BYLO MOŽNÉ ÚRAZU NĚJAK ZABRÁNIT? POKUD ANO, JAK?

PLÁNOVÁNÍ SMĚN: CO BYSTE ŘEKLI NA TO, ŽE ...

... BYSTE SI MOHLI VOLIT, KDY NEBUDET MÍT SMĚNU?

... BYSTE SI MOHLI SAMI SESTAVIT MĚSÍČNÍ ROZPIS SMĚN?

Zaměstnanci by ocenili na pracoviště přidat soda bary. Soda bar umožňuje i nesyčenou vodu, kterou lze mineralizovat. Diskutovala se také možnost dochucení (doslazení) nápoje; Primárně ne, ale lze určitě využít šťávu či něco podobného.

Nejčastějšími zdroji pití jsou nápojové automaty (káva, PET lahve 1,5l), soda bar, nebo si zaměstnanci si nosí svoje pití v PET láhvi.

Zaměstnanci také dobře refletovali lontové nápoje, které v létě dostávají, a které si dávají do vody. V zimě si dělají čaj. Obecně si zaměstnanci chodí pro sifon, pro PET i kávu. Zaměstnanci vítají sodabary. Přivítali by jejich větší počet rychlejší opravy v případě poruchy. Dále by k větší spokojenosti přispělo možnost nápoj ochutit.

Zaměstnanci mají problém s dodržováním pitného režimu, zejména tam, kde není možnost (či využívaná možnost) závodního stravování – řada společností nedisponuje závodní jídelnou. Mnoho zaměstnankyň – žen udává problémy s nadváhou z důvodu nepravidelného stravování a režimu.

Byla diskutována také možnost společného zajištění krabičkové diety, popřípadě přípravě svačin pro všechny zaměstnance.

Druhým tématem byl **vícesměnný provoz**. Jako dobrý námět byla pojmenována možnost vynechání sobotní denní směna – spravedlivě to vyjde na všechny. Lze říci, že zaměstnanci jsou se svým režimem spíše spokojeni. Tato spokojenost je dána i skutečností, že si zaměstnanci můžou většinou prohazovat směny, pokud se dohodnou a domluví s mistrem, případně přes vedoucího (pokud se mistři nepotkají).

V rámci setkání vzešel také 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. Někteří dále pojmenovávali strach, aby se nepřešlo na 8h směny. Třetí noční směna je dle sdělení hodně náročná. Tím, jsou ale na provozech směnové režimy různé, lze zaměstnance posunout na režim, který více vyhovuje. Jako konkrétní opatření bylo zajištění šetření na téma nápoje, eventuálně možné doplnění <https://www.ochrannenapojie.cz/>. Druhým opatřením je diskutovat a rozpracovat možnost možnosti svobodného výběru směn se zajištěním jasné nastavených a především vysvětlení pravidel.

Třetí oblastí byla oblast **spánku** a spánkové hygieny, která je samostatně popsána v rámci závěrečné zprávy pro KA03. Řada zaměstnanců uvedla, že po návratu z noční mnohdy zaměstnanci nemohou usnout. Spí jen 4 – 5 hodin denně. Dle analýzy někdy dokonce jen 2 hodiny (!). Kvalitní spánek v rámci směnného provozu je přitom zásadní. Prvotní názor zaměstnanců byl zřejmý – nejde s tím nic dělat. Pokud nedělá na směny spí dobře, pokud ano, tak se spánek výrazně zhorší. Uváděli, že nemohu usnout, budí se apod. Zástupci odborových svazů hledali cesty, jakým způsobem by bylo možné směny zrušit úplně. S odbornými zástupci – lékaři se však shodli, že situace se směnností je daná a v rámci mnoha odvětví a je to provozně nutné. Nicméně i přes směnný provoz lze spánek zlepšit.

Je třeba si v základu položit a zodpovědět následující otázky:

Co je spánek?

- Jak vypadá zdravý spánek?
- Co když nespíme, škodí nám to?
- Mohu něco udělat pro zdravý spánek?
- A co ty směny?
- I po noční lze spát lépe...

- Melatonin

Zároveň je třeba zaměstnance edukovat v oblasti spánkové hygieny. Základní jednoduché zásady spánkové hygieny byly formulovány takto:

- Nespat během dne
- Uléhat pouze při pocitu ospalosti
- Vstávat a uléhat pravidelně ve stejnou denní dobu
- Dostatečně větraná místnost, optimální teplota 18-20 st. C, ticho a tma
- Omezit kávu, čaj, kakao 4-6 hodin před ulehnutím
- Nekouřit a nepít alkohol před spaním – spánek je nekvalitní
- Omezit těžká jídla těsně před ulehnutím, ideální je např. ovoce
- Neuléhat ve stresu, klidový režim aspoň 3 hodiny před spaním
- Nepřemýšlet nad problémy těsně před spaním – worry time během dne
- Omezit sledování monitoru a TV těsně před usnutím
- Při neschopnosti usnout do 30 min .- věnovat se příjemné monotónní činnosti
- Ihned po probuzení se vystavit jasnému světlu
- Přiměřená pohybová aktivita během dne

Postel využívat pouze k spánku a sexuální aktivitě

Čtvrtou oblastí byla varianta **sdíleného pracovního místa**. Zde bylo poukázáno na znatelné legislativní změny a od 1.1.2021 také zjednodušení praxe¹ tvorby tohoto místa a zlepšení tak pracovního „běhu“, resp. rytmu práce, který bude lépe vyhovovat konkrétním zaměstnancům; zároveň rozdělení rozvržení pracovní doby sdíleného pracovního místa bude záviset na dohodě zaměstnanců dělících se o danou pracovní pozici, samozřejmě za splnění zákonných podmínek a ujednání ohledně rozvržení pracovní doby v dohodě. Zaměstnanci budou zaměstnavateli povinni předložit písemný rozvrh pracovní doby na sdíleném pracovním místě, a to nejméně jeden týden

¹ Podrobně popsáno zde: <https://www.epravo.cz/top/clanky/sdilene-pracovni-misto-ve-svetle-novely-zakoniku-prace-111842.html>

před počátkem období, na něž je pracovní doba rozvržena. Případná změna rozvrhu je možná, ovšem zaměstnanci jsou povinni o takové změně zaměstnavatele informovat dopředu. V případě, že by zaměstnanci včas či vůbec zaměstnavateli písemný rozvrh nepředložili, určí zaměstnavatel bez zbytečného odkladu rozvržení pracovní doby sám.

7 Přijaté závěry pro oblast vícesměnných provozů na výkon profese a její fyzickou zátěž

První závěrem je idea **sdíleného pracovního místa**. S touto novinkou u nás prozatím nejsou výrazné zkušenosti. Vůle ke změně ve firmách je, je tedy nutné v posloupnosti seznámit se záměrem mistry a skrze ně potom řadové zaměstnance. Důraz 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. Podle novely zákoníku práce a nově vloženého paragrafu 317a může zaměstnavatel také po zaměstnancích požadovat zastupování nepřítomného člověka na sdíleném pracovním místě, pokud si to v dohodě se zaměstnanci přímo domluví. Bez dohody však do záskoků nikoho nutit nemůže.

Přímo s tímto souvisí druhý závěr a tím je **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 diskuze a další „kulaté stoly“. Softwarové řešení je již připravené.

Stravování a pitný režim je velmi individuální věc, záleží především na individuální motivaci. 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 „tabletové“ ochucovadlo typu water drops, rozpustných vitamínů a podobně.

Kvalitní **spánek a edukace o spánkové** hygieně je zásadním momentem psychosociálního komfortu pracovníků a při směnné 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 výše). Pak je možné nastavit pracovní rytmus lépe podle biorytmu a preferencí pracovníků.

8 Závěrečné shrnutí realizace klíčové aktivity

1. Na úrovni MPSV:

- Doporučení pro práci s národní soustavou povolání – doplnit do popisu vliv práce na člověka a ergonomie, pedologie, dietetika (kvalita stravování).
- Pomoci textilním firmám najít dostatek pracovních sil zjednodušenými a cílenými podmínkami k uvolnění přehřátého trhu práce pro prověřenou ekonomickou migraci ze zahraničí, bez omezujících limitů
- Zvážit povolení předčasných důchodů pro třetí skupinu.
- Zjednodušit zaměstnávání a nábor zahraničních pracovníků – především odstranit limity

2. Na úrovni vlády ČR:

- Odbřemenění zaměstnavatelů od formálních povinností k vytvoření prostoru pro pozitivní zájem o zdraví zaměstnanců nad rámec stávajících povinností v prevenci úrazů a nemocí z povolání.
- Řešit zajištění dopravní obslužnosti malých obcí v regionech tak, aby bylo možné zavádět sdílené strojně pracovní místo v nepřetržitých provozech mimo obvyklé časy začátku a konce pracovních směn
- Motivovat nepracující občany k tomu, aby pracovat chtěli nebo museli – rozdíl mezi dávkou a platem je mnohdy jen 2 000 Kč.
- Chybí výuková střediska ve firmách, ve firmách do 5 let hrozí zásadní nedostatek odborných zaměstnanců-dělníků, zajistit jejich podporu ze strany státu

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

- Pokračovat ve vedení dialogu o vlivu vícesměnných provozů na výkon profese a její fyzickou zátěž, režimech práce a odpočinku a výživu, tématech vzešlých z analýz a tematických setkání a z již realizovaných projektů

4. Na úrovni podniků/firem a zaměstnanců

- Ověřit v praxi svobodné a zodpovědné plánování směn podle individuálních potřeb zaměstnanců a možností firem
- Hledat možnosti práce na sdíleném strojně pracovním místě a ve zkrácení pracovní doby pro všechny zaměstnance, starší zaměstnance, důchodce, zahraniční pracovníky, matky na rodičovské dovolené a další zájemce o práci, kteří nejsou schopni z jakýchkoliv důvodů pracovat v celých směnách v pravidelném pracovním režimu a ochotných pracovat ve zkrácené pracovní době bez náhrady plného výdělku
- V závodním stravování v nepřetržitých provozech ve spolupráci s dietetiky a poskytovateli závodního stravování podávat v závodních jídelnách a kantýnách odlehčenou stravu s nižší energetickou a vysokou výživovou hodnotou, nabízet pestrou stravu v širokém výběru, teplé večeře;

- V horkých letních dnech podávat zaměstnancům iontové, minerály a vitamíny obohacené nápoje, udržovat funkční síť sodabarů, zavést fructomaty pro ochucování sodové vody
- Zrušit používání plastových pohárů na nápoje, vybavit zaměstnance individuálními nerezovými lahvemi na nápoje
- Vzdělávat zaměstnance nepřetržitých provozů ve spánkové hygieně v zájmu kvalitního spánku mezi směnami

VSTUPNÍ DATA

pro

KA04: VLIV VÍCESMĚNNÝCH PROVOZŮ A PRACOVNÍCH POMŮCEK NA VÝKON PROFESE A JEJÍ FYZICKOU ZÁTĚŽ

a) VLIV VÍCESMĚNNÝCH PROVOZŮ NA VÝKON PROFESE A JEJÍ FYZICKOU ZÁTĚŽ-REŽIM PRÁCE A ODPOČINKU, VÝŽIVA

projektu

SPOLEČNÝM POSTUPEM SOCIÁLNÍCH PARTNERŮ

K ŘEŠENÍ KLÍČOVÝCH TÉMAT V ODVĚTVÍCH

/Registrační číslo projektu CZ.03.1.52/0.0/0.0/18_094/0010197/

Zpracovatelé:

PhDr. Petra Rohlíková, Ph.D.

Alena Mrázová

Ing. Hana Lorencová, Ph.D.

Mgr. Jakub Žákavec, Ph.D., MBA

Karel Plechl

Mgr. Et MgA. Martin Sedláček



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost



OBSAH

Úvod	3
Průzkum	3
Použité metody	3
Dotazník	3
Metoda barevně-slovních asociací	4
Výsledky šetření v oblasti vícesměnných provozů	5
Výsledky barevně-slovního snímáče	6
1. Firma 1	7
2. Firma 3	8
3. Firma 4	9
4. Firma 5	11
5. Firma 6	13
Sumarizace zjištění v oblasti vícesměnných provozů	14



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, a to v oblasti zkoumání spokojenosti ve vztahu k pracovním pomůckám a vlivu vícesměnného provozu na výkon zaměstnanců (téma 3).

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 výrokům 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 zamyšlení či odpovědi na otázky. Za podstatné považujeme danou skutečnost pojmenovat, otevřít, a především o ní začít hovořit.



VÝSLEDKY ŠETŘENÍ V OBLASTI VÍCESMĚNNÝCH PROVOZŮ

Téma šetření v oblasti vlivu vícesměnných provozů na výkon a fyzickou zátěž zaměstnanců se logicky překrývá s tématy, která jsme analyzovali v aktivitě stres a vyhoření. Zdrojová data se tedy překrývají. Pro přehled tedy uvádíme výsledky v aktivitě KA O5, které posléze doplňujeme informacemi z barevně-slovního snímáče.

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 nedodržuje **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 %.



VÝSLEDKY BAREVNĚ-SLOVNÍHO SNÍMAČE

Následující výsledky barevně-slovního snímáče uvádíme vždy za dané organizace. Názvy organizací uvádíme ve zkratkách (tedy Firma 1, Firma 2, Firma 3, Firma 4, Firma 5, Firma 6).

Pojmy, které jsou pro respondenty spojené se spokojeností, jsou označeny zeleně. Pojmy, které jsou naopak spojeny s nespokojeností či ohrožením, jsou označeny červeně. Pojmy, u kterých daná skupina nemá jasnou preferenci (tedy ve skupině je rozmanitost, nikoliv shoda), jsou označeny žlutě. Oranžové pojmy se nacházejí v pásmu mezi červenými a žlutým.



1. FIRMA 1

Informace	7.7 →	4.3 ←	5.0 ↔	7.7 ↔	9.7 →
Můj zaměstnavatel	7.7 ↔	3.3 ↔	5.0 ←	7.7 →	9.0 →
Spolupracovníci	6.3 ↔	8.3 →	5.0 ←	3.7 ↔	9.0 →
V práci komunikuji s jinou generací	6.3 ↔	8.3 →	8.0 ←	1.0 ↔	8.7 ←
Pracuji na směny	5.0 →	1.3 ↔	6.0 →	1.0 ↔	5.7 →
Můj šéf / moje šéfká	5.0 ↔	8.0 →	7.0 →	7.7 ←	8.7 →
Nový zaměstnanec	5.0 ↔	7.0 ←	2.7 ↔	6.3 →	6.3 ↔
Robotizace	5.0 ←	3.3 ↔	3.7 ↔	1.0 ↔	7.7 →
Chodím do práce	3.7 ↔	7.0 →	6.0 ←	1.0 ↔	9.7 →
Pracovní pomůcky	2.3 ↔	4.7 ←	5.0 ↔	3.7 ←	6.3 →
Riziko	2.3 ↔	2.3 ↔	4.0 ↔	1.0 ↔	6.7 ←
Pracuji se zaměstnanci z jiných zemí	1.0 ↔	4.7 ↔	6.0 ←	2.3 →	8.0 →

U této firmy je patrné, že dvě oddělení z organizace mají velmi negativní postoj ke směnám (hodnota 1,3 a 1,0). Zároveň tato oddělení mají v jednom případě chuť chodit do práce a druhé nikoli. V jednom případě se jedná o oddělení, které na směny napracuje, pracovní dobu mají rovnoměrně rozloženou. V tomto případě je jejich negativní postoj 1,3 způsobený tím, že nechtějí a neumí si pravděpodobně představit, že by na směny chodili. Zároveň pak ve druhém případě (hodnota u pracuji směny 1.0) ve spojení s hodnotou chodím do práce (1.0) naznačuje, že zaměstnanci mohou mít problém s motivací chodit do práce, případně s plánováním docházky, což zároveň cítí jako velké riziko. V ostatních oddělení téma práce na směny není citlivá oblast k řešení.



2. FIRMA 3

Můj zaměstnavatel	8.6 →	5.0 ↔	3.3 ↔	8.1 ←	5.4 ↔
Můj šéf / moje šéfka	7.7 →	5.9 ←	2.3 ↔	5.4 →	6.3 ←
V práci komunikuji s jinou generací	7.7 →	8.6 →	6.0 →	6.2 →	3.7 →
Chodím do práce	7.2 →	5.9 ←	4.3 ←	7.4 ←	4.6 ←
Spolupracovníci	7.2 →	6.8 →	3.7 ↔	7.4 →	8.1 →
Pracovní pomůcky	7.2 ↔	7.2 →	5.3 ←	4.6 ←	6.8 ←
Informace	5.4 ←	8.6 →	7.0 →	7.0 →	7.7 →
Riziko	4.1 ←	5.9 ←	4.7 ←	5.4 ←	5.9 →
Nový zaměstnanec	3.7 ←	5.9 ↔	6.0 →	5.4 →	5.4 ↔
Pracuji se zaměstnanci z jiných zemí	3.2 ↔	5.0 ←	1.0 ↔	4.2 ←	2.8 ←
Robotizace	3.2 ↔	5.0 ↔	4.7 ↔	4.6 ←	3.7 →
Pracuji na směny	1.4 ←	7.7 ←	6.7 ←	5.4 ←	6.8 ←

V dané organizaci postoj k pojmu pracuji na směny není tématem, které by bylo navázáno na nespokojenost zaměstnanců. V jednom případě se objevuje negativní postoj k tomuto pojmu, ale to je v oddělení, kde zaměstnanci již nyní na směny nepracují a do budoucna ani nechtějí. Nicméně prediktor (červená šipka) naznačuje, že tento postoj se bude do budoucna zhoršovat napříč odděleními.



3. FIRMA 4

Spolupracovníci	7.5 →	7.4 →	8.3 →	7.7 →
Nový zaměstnanec	6.7 ←	6.2 ←	3.7 →	6.3 →
V práci komunikuji s jinou generací	5.8 →	9.2 →	8.7 →	7.7 →
Chodím do práce	5.8 ↔	9.8 →	6.7 ←	1.0 ↔
Můj šéf / moje šéfká	5.8 ↔	5.6 →	3.7 ←	5.0 ↔
Můj zaměstnavatel	4.2 ←	6.8 →	4.7 ←	1.0 ↔
Pracuji na směny	3.3 ←	2.6 ←	4.3 ←	1.0 ↔
Robotizace	2.5 →	3.8 ←	3.3 ↔	5.0 ↔
Informace	2.5 ↔	7.4 ←	5.7 ←	7.0 →
Pracuji se zaměstnanci z jiných zemí	2.5 ↔	5.0 ↔	7.0 ←	6.3 ↔
Riziko	2.5 ↔	5.0 ←	2.7 ↔	3.0 ↔
Pracovní pomůcky	1.7 ↔	7.4 →	4.7 ←	3.0 ↔

Téma pracuji na směny je ve firmě pojmem, který je přijímaný zaměstnanci negativně napříč celou společností. Oddělení, kde je negativní i pojem chodím do práce, je v době snímání personálně velice oslabené. Zaměstnanci rozvrh pracovní doby přijímají negativně. Z kulatých stolů jsou dostupné informace, že zaměstnanci se především v době, kdy dělají noční, necítí fyzicky ani psychicky dobře.

V této společnosti je téma pracuji na dvě směny denní a noční v rámci pracovního týdne, jak je patrné z následujícího obrázku:



Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

Červen 2019 45 směn

		So	Ne	Po	Ut	St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Ut	St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Ut	St	Čt	Pá	So	Ne	měs		kum										
		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.			+/-			
92,0	A			R	R		N	N			N	N		R	R		N		R	R				R	R		N	N			15	13	2	115,0	150	13,04	
92,0	B				N	N		R	R		N		R	R			R	R		N	N				N	N		R	R			15	13	2	115,0	150	13,04
69,0	C	R		N			R	R			R	R		N	N			N	N		R	R			N	R	R				15	13	2	92,0	150	13,04	

Červenec 2019 45 směn

		Po	Ut	St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Ut	St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Ut	St	Čt	Pá	So	Ne	Po	Ut	St	měs		kum									
		1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.	22.	23.	24.	25.	26.	27.	28.	29.	30.	31.					
115,0	A		N	N					N		R	R			R	R		N	N				N	N		R			N	R	R	14	14	0	115,0	165	14,34783
115,0	B	N		R	R				R	R		N	N			N	N		R	R				N	R	R			R	R		16	14	2	138,0	165	14,34783
92,0	C	R	R						N	N		R	R			N	R	R					R	R		N	N			N	N	15	14	1	103,5	165	14,34783



4. FIRMA 5

V této společnosti většina zaměstnanců chodí ráda do práce. Pojem pracuji na směny je majoritně přijímán neutrálně. V ojedinělých případech je postoj ke směnám mírně negativní. Důvodem této mírné frustrace může být nespokojenost s rozvržením směn, nespravedlnost v rozdělování směn a narušování přirozených biorytmů.



Pracovní pomůcky	8.0 →	6.4 ↗	8.7 →	6.7 ←	6.0 ←		
Můj zaměstnavatel	7.0 →	4.7 ↗	8.7 ↗	7.2 →	3.3 ↗		
Můj šéf / moje šéfka	6.7 →	5.7 ←	10.0 →	5.0 →	4.7 →		
Pracuji na směny	6.7 ←	6.1 ←	8.7 →	3.9 ↗	4.7 ↗		
V práci komunikuji s jinou generací	6.3 →	8.9 →	10.0 →	5.0 →	5.3 ←		
Chodím do práce	6.3 ↗	8.2 →	9.0 →	7.2 →	5.7 ↗		
Spolupracovníci	6.3 ↗	8.2 →	9.3 →	6.1 →	6.7 ←		
Informace	5.3 ←	5.0 ↗	6.3 ←	5.6 ↗	6.7 ↗		
Nový zaměstnanec	5.0 ↗	6.1 →	8.0 ←	5.6 →	6.0 →		
Robotizace	4.7 →	2.9 ↗	6.3 →	4.4 ←	3.0 ↗		
Pracuji se zaměstnanci z jiných zemí	4.3 ←	5.0 ↗	8.7 ←	2.8 →	7.7 →		
Riziko	4.0 ↗	3.6 ←	5.7 →	5.6 ←	3.7 ↗		
Pracovní pomůcky	4.0 ↗	5.3 ↗	5.0 ↗	5.0 →	7.3 ←	6.5 ←	7.7 ↗
Můj zaměstnavatel	6.7 ↗	4.7 ↗	2.0 ↗	3.0 ↗	6.7 ←	1.4 ↗	2.7 ↗
Můj šéf / moje šéfka	5.7 ↗	4.0 ←	3.5 ↗	5.0 ↗	6.7 ↗	4.5 ↗	4.7 ↗
Pracuji na směny	5.3 ↗	3.7 ←	2.8 ↗	3.0 ←	5.0 ↗	4.0 ↗	5.3 →
V práci komunikuji s jinou generací	6.7 →	5.3 ↗	6.5 ←	6.3 ↗	8.0 →	5.5 →	7.7 ←
Chodím do práce	7.0 →	6.7 ↗	4.3 ↗	5.0 ←	7.3 →	5.0 ←	4.0 →
Spolupracovníci	7.7 ←	5.7 →	4.3 ←	4.3 ↗	8.7 →	6.5 →	7.3 →
Informace	6.0 →	6.3 →	8.0 →	5.0 ↗	6.7 ←	5.5 ←	5.3 ←
Nový zaměstnanec	6.7 →	6.3 →	5.7 ←	5.0 ↗	8.0 →	4.5 ↗	6.3 ←
Robotizace	4.3 ←	4.0 ←	2.8 ↗	3.0 ↗	6.3 →	6.5 →	5.7 ←
Pracuji se zaměstnanci z jiných zemí	4.3 ↗	3.3 ←	5.0 ↗	6.3 →	5.7 ←	6.0 ←	5.3 ←
Riziko	5.7 ←	4.7 →	5.7 ↗	4.3 ↗	6.0 ←	4.0 →	6.3 ←



5. FIRMA 6

Můj zaměstnavatel	10.0 →	6.0 ←	5.7 ←	8.3 →	8.3 ←
Spolupracovníci	10.0 →	4.7 ↔	5.3 →	8.7 ↔	8.3 →
V práci komunikuji s jinou generací	9.4 →	8.0 →	7.0 →	7.7 →	7.9 →
Pracuji na směny	8.7 →	5.0 ↔	5.7 ←	6.7 ←	3.1 ↔
Informace	8.0 →	7.3 →	8.7 →	5.7 ←	7.9 ↔
Můj šéf / moje šéfká	8.0 →	6.3 ←	6.0 →	5.3 ←	7.9 ↔
Pracovní pomůcky	7.2 →	6.7 ←	3.7 ←	6.7 →	10.0 →
Riziko	7.2 →	5.3 →	3.7 →	7.0 ↔	6.4 →
Pracuji se zaměstnanci z jiných zemí	7.2 ↔	5.7 ←	3.7 ←	7.3 →	6.4 ←
Nový zaměstnanec	6.5 ↔	6.3 ←	7.0 →	7.0 ↔	8.3 →
Chodím do práce	6.5 ←	6.7 ←	7.3 →	7.7 →	7.9 →
Robotizace	4.3 →	4.0 ↔	3.7 ←	5.0 ←	7.4 →

Zaměstnanci dané organizace rádi chodí do práce. Pouze v jednom oddělení vyjadřují mírnou nespokojenost s prací na směny. Důvodem této nespokojenosti je pravděpodobně skutečnost, že toto oddělení na směny vůbec nepracuje. Tudíž logicky, jako již v předchozích společnostech, tito zaměstnanci mají k danému pojmu negativní postoj.



SUMARIZACE ZJIŠTĚNÍ V OBLASTI VÍCESMĚNNÝCH PROVOZŮ

Zde uvádíme stručné shrnutí zjištěných výsledků:

- Respondenti ve většině případů vyjadřují k pojmu práci na směny neutrální nebo negativní postoj
- Negativní postoj k pojmu práci na směnu nejčastěji vyjadřují zaměstnanci oddělení, která na směnný provoz nepracují
- Negativní postoj k pojmu práci na směny u pracovníků skutečně pracujících v tomto režimu může souviset s dalšími faktory jako je nízká motivace (negativní postoj k pojmu chodím do práce) nebo např. komplikované plánování směn
- Zaměstnanci zažívají pocit nedostatku spánku, což jistě může souviset s narušením přirozených biorytmů směnným provozem
- Respondenti zkoumaných organizací zažívají zvýšenou míru fyzické i psychické únavy, jež může souviset se směnným provozem a která může mít negativní vliv na pracovní výkon
- Je velice pravděpodobné, že se zaměstnanci s prací na směny již smířili a berou ji jako fakt. Nicméně by bylo dobré toto téma více otevřít, aby lépe reflektovalo osobní život. Pojem ani jednomu není pozitivně přijímán.

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

Spánkový
režim

Fyzická a
psychická
únava

Plánování
směn