

Analýza firemní podpory zdraví pracovníků ve výrobě ve vybrané firmě

Diana Kubasáková

Bakalářská práce
2020



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně
Fakulta managementu a ekonomiky
Ústav managementu a marketingu

Akademický rok: 2019/2020

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

Jméno a příjmení: **Diana Kubasáková**
Osobní číslo: **M17272**
Studijní program: **B6208 Ekonomika a management**
Studijní obor: **Management a ekonomika**
Forma studia: **Prezenční**
Téma práce: **Analýza firemní podpory zdraví pracovníků ve výrobě ve vybrané firmě**

Zásady pro vypracování

Úvod

Definujte cíle a použité metody zpracování práce.

I. Teoretická část

- Zpracujte literární rešerši zaměřenou na pracovní prostředí a zdraví pracovníků.

II. Praktická část

- Analyzujte současný stav podpory zdraví pracovníků ve výrobě ve vybrané firmě.
- Navrhněte firmě doporučení ke zlepšení podpory zdraví.

Závěr

Rozsah bakalářské práce: **cca 40 stran**
Forma zpracování bakalářské práce: **Tištěná/elektronická**
Jazyk zpracování: **Slovenština**

Seznam doporučené literatury:

KOUBEK, Ladislav. *Praktická psychologie pro manažery a personalisty*. Brno: Motiv Press, 2014, 216 s. ISBN 978-808-7981-122.
MÁLEK, Bohuslav. *Hygiena práce*. Vydání druhé aktualizované, (v Sobotáles první). Praha: Sobotáles, 2014, 279 s. ISBN 978-808-6817-460.
PUTNAM, Laura. *Workplace Wellness that Works: 10 Steps to Infuse Well-Being and Vitality into Any Organization*. New Jersey: Wiley, 2015, 352 p. ISBN 978-1-119-05591-4.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Petra Benyahya, Ph.D.**
Ústav managementu a marketingu

Datum zadání bakalářské práce: **6. ledna 2020**
Termín odevzdání bakalářské práce: **19. května 2020**

L.S.

doc. Ing. David Tuček, Ph.D.
děkan

Ing. Jiří Bejtkovský, Ph.D.
ředitel ústavu

Ve Zlíně dne 6. ledna 2020

PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ/DIPLOMOVÉ PRÁCE

Prohlašuji, že

- beru na vědomí, že odevzdáním diplomové/bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby;
- beru na vědomí, že diplomová/bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k prezenčnímu nahlédnutí, že jeden výtisk diplomové/bakalářské práce bude uložen na elektronickém nosiči v příruční knihovně Fakulty managementu a ekonomiky Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně;
- byl/a jsem seznámen/a s tím, že na moji diplomovou/bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- beru na vědomí, že podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užít své dílo – diplomovou/bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen připouští-li tak licenční smlouva uzavřená mezi mnou a Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně s tím, že vyrovnání případného přiměřeného příspěvku na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše) bude rovněž předmětem této licenční smlouvy;
- beru na vědomí, že pokud bylo k vypracování diplomové/bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tedy pouze k nekomerčnímu využití), nelze výsledky diplomové/bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- beru na vědomí, že pokud je výstupem diplomové/bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

Prohlašuji,

1. že jsem na diplomové/bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
2. že odevzdaná verze diplomové/bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Ve Zlíně

Jméno a příjmení:

.....
podpis diplomanta

ABSTRAKT

Cílem této bakalářské práce je podle zásad analýza současného stavu podpory zdraví pracovníků ve výrobě, které vybraná firma praktikuje a na základě toho navrhnout firmě doporučení ke zlepšení podpory zdraví. Metody, které dopomohli k získání potřebných dat k analýze byly poskytnuty předem vypracovaného dotazníku pracovníkům ve výrobě, písemné dotazování s managementem a pracovníky, studium vnitropodnikových dokumentů, pozorování ve výrobě v roce 2019 a dodatečné písemné dotazování s absolventem Právnické fakulty na Masarykově univerzitě v Brně. Analýzou se dospělo k závěru, že starostlivost o pracovníky ve výrobě není dostatečná, proto navržené doporučení mají firmě dopomoci ke zlepšení mezilidských vztahů, k obohacení aktivit na podporu zdraví, k zvýšení ochrany při práci a tím zlepšit fyzické i duševní zdraví pracovníků.

Klíčová slova: zdraví pracovníků, podpora zdraví, pracovní prostředí, řízení lidských zdrojů

ABSTRACT

Aim of this bachelor thesis is to analyse current state of health promotion of employees in the production in a selected company and to suggest recommendations based on key findings. Methods which helps to gain the needed data for the analysis were received from the questionnaires completed by employees, written interviews with management and employees of this company, study of internal documents of company, observation in production in 2019 and interview with graduate of the Faculty of Law at the Masaryk University in Brno. The analysis came to a conclusion that health promotion in production is not sufficient and the company does not organise enough activities regarding health promotion and that is why suggested recommendations should help enhance interpersonal relationships, enrich health promotion activities, increase protection at work and thus improve physical and mental health of production workers.

Keywords: health of employees, health promotion, work environment, Human Resource Management

Touto cestou by som rada poďakovala všetkým, ktorí mi pomáhali pri spracovaní bakalárskej práce. Špeciálne poďakovanie patrí vedúcej bakalárskej práce Ing. Petře Benyahya, Ph.D. za čas, ktorý mi venovala v priebehu opráv práce a konzultácii, taktiež za ochotu a usmernenie pri písaní práce, za odborné vedenie, užitočné rady a cenné informácie.

Ďalej by som chcela poďakovať vybranej firme, konkrétne personálnej pracovníčke, bezpečnostnej pracovníčke, vedúcej materiálu a logistiky za poskytnutie potrebných údajov pre vypracovanie praktickej časti práce a za ochotu komunikovať.

PodĎakovanie patrí aj vyučujúcim, ktorí počas bakalárskeho štúdia obohatili moje znalosti a naučili ma nové poznatky, ktoré som mohla využiť pri písaní bakalárskej práce.

Ďakujem mojej rodine za trpezlivosť, podporu a dôveru, ktorú mi venovala počas bakalárskeho štúdia.

Motto:

„Vzdelanie je naučenie sa toho, o čom ste ani nevedeli, že neviete.“

Daniel J. Boorstin, historik

Prehlasujem, že odovzdaná verzia bakalárskej práce a verzia elektronická nahraná do IS/STAG sú totožné.

OBSAH

ÚVOD	9
CIELE A METÓDY ZPRACOVANIA PRÁCE	10
I TEORETICKÁ ČASŤ	11
1 STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV	12
1.1 FYZICKÉ ZDRAVIE PRACOVNÍKOV.....	13
1.2 DUŠEVNÉ ZDRAVIE PRACOVNÍKOV	14
1.2.1 Stres.....	16
1.2.2 Motivácia pracovníkov.....	16
1.2.3 Pracovné vzťahy.....	17
2 PRACOVNÉ PROSTREDIE A VPLYV NA ZDRAVIE PRACOVNÍKOV	18
2.1 PRIESTOROVÉ A FAREBNÉ RIEŠENIE NA PRACOVISKU	18
2.2 FYZIKÁLNE PODMIENKY NA PRACOVISKU	20
2.2.1 Ovzdušie.....	21
2.2.2 Osvetlenie.....	22
2.2.3 Hluk.....	22
2.3 SOCIÁLNO-PSYCHOLOGICKÉ ASPEKTY NA PRACOVISKU	23
3 SOCIÁLNA POLITIKA	25
3.1 PRÍSPEVOK ZAMESTNÁVATEĽA NA ZDRAVÉ STRAVOVANIE	25
3.2 ZDRAVOTNÁ STAROSTLIVOSŤ.....	26
3.3 POSKYTOVANIE POTREBNÝCH POMÔCOK	27
3.4 PERSONÁLNE A PORADENSKÉ SLUŽBY	27
3.5 STAROSTLIVOSŤ O KVALIFIKÁCIU PRACOVNÍKOV	28
3.6 STAROSTLIVOSŤ O PRACOVNÍKOV, KTORÍ POTREBUJÚ ZVLÁŠTNÝ PRÍSTUP.....	28
4 SÚČASNÉ PROGRAMY NA PODPORU ZDRAVIA PRACOVNÍKOV	30
5 ZRHNU Tie TEORETICKÝCH POZNATKOV	32
II PRAKTICKÁ ČASŤ	33
6 PREDSTAVENIE VYBRANEJ FIRMY	34
6.1 HISTÓRIA FIRMY.....	34
6.2 SÚČASNOSŤ FIRMY	34
6.2.1 Organizačná štruktúra	35
6.2.2 Produktové portfólio	36
6.2.3 Zamestnanci	36
6.2.4 Odberatelia	37
7 ANALÝZA SÚČASNEJ FIREMNEJ PODPORY ZDRAVIA PRACOVNÍKOV VO VÝROBE	38
7.1 CIEĽ ANALÝZY	38

7.2	METÓDY ZBERU DÁT	39
7.2.1	Dotazník	39
7.2.2	Písomné dotazovanie s vedúcou logistiky a materiálu.....	39
7.2.3	Písomné dotazovanie s absolventom Právnickej fakulty MU v Brne	40
7.2.4	Písomné dotazovanie s bezpečnostnou pracovníčkou.....	40
7.2.5	Písomné dotazovanie s personálnou pracovníčkou.....	40
7.2.6	Písomné dotazovania s pracovníkmi vo výrobe.....	41
7.2.7	Štúdium interných dokumentov	41
7.2.8	Pozorovanie.....	42
7.3	ANALYTICKÉ ZISTENIA	42
7.3.1	Podpora fyzického zdravia pracovníkov vo výrobe.....	42
7.3.2	Podpora duševného zdravia pracovníkov vo výrobe.....	46
7.3.3	Pracovné prostredie a BOZP	50
7.3.4	Sociálna politika.....	54
7.3.5	Programy na podporu zdravia	56
7.4	ZHRNUTIE ANALYTICKÝCH POZNATKOV	57
8	NÁVRH ODPORÚČANÍ PRE ZLEPŠENIE PODPORY ZDRAVIA VO FIRME.....	60
8.1	FYZICKÉ ZDRAVIE PRACOVNÍKOV VO VÝROBE	60
8.2	DUŠEVNÉ ZDRAVIE.....	62
8.4	SOCIÁLNA POLITIKA	64
	ZÁVER	66
	ZOZNAM POUŽITEJ LITERATÚRY	67
	ZOZNAM POUŽITÝCH SYMBOLOV A SKRATIEK.....	71
	ZOZNAM OBRÁZKOV	72
	ZOZNAM TABULIEK	73
	ZOZNAM PRÍLOH.....	74

ÚVOD

Starostlivosť o zdravie je neoddeliteľnou súčasťou života všetkých ľudí. Niektorí o zdravie dbajú menej, iní zase viac. Avšak podpora zdravia pracovníkov na pracovisku sa stala jednou z hlavných povinností pre každého zamestnávateľa. Spokojnosť a zdravie pracovníkov je predpokladom pre správne fungovanie a dosiahnutie požadovaných cieľov firmy. Čo sa týka pracovníkov vo výrobe automobilového priemyslu zameraného na výrobu súčastí do áut, ich zdravie je ohrozené vo veľkej miere a to kvôli rôznym vplyvom prostredia. Hlučné stroje, málo svetla, fyzicky náročná práca, vznik rôznych výparov a ostatné činitele sú veľakrát príčinou pomaly vznikajúcich problémov, ktoré sa môžu v budúcnosti odraziť na zdraví človeka. Práve to je hlavný dôvod, prečo som si zvolila tému bakalárskej práce ohľadne podpory zdravia pracovníkov vo výrobe. Bližší pohľad na spôsoby podpory zdravia vo vybranej firme, v ktorej som mala tú možnosť si prácu sama vyskúšať, prinesie pozitíva a aj negatíva, ktoré firma na základe výsledkov tejto bakalárskej práce bude môcť buď posilniť alebo úplne zmeniť. Je nutné, aby zamestnávateľ myslel vo veľkej miere na komfort pre tých, ktorí sú pre jeho firmou jedným z najhlavnejších zdrojov úspechu. Zdraví zamestnanci prinesú zdravú firmu plnú úspechov. Pripojením rôznych zamestnaneckých programov do všedného dňa pracovníkov si firma buduje cestu k prosperite.

Cieľ tejto bakalárskej je analýza súčasného stavu podpory zdravia pracovníkov vo výrobe vo vybranej firme a na základe výsledkov navrhnúť firme odporúčania pre zlepšenie, prípadne obohatenie týchto činností spojených s podporou zdravia. Aj keď vo vybranej firme nebola úplná potreba nových návrhov a nebolo to priamo vyžiadané, vypracované návrhy môžu firme pomôcť k dosiahnutiu lepších výsledkov do budúcnosti, prípadne postarať sa o spokojnejší a zdravší pracovný kolektív na pracovisku vo výrobe, čo je v každej firme vždy vítané. Na základe tohto cieľa sa táto bakalárska práce delí na dve časti, kde prvá časť je venovaná objasneniu problematiky z teoretického hľadiska, zatiaľ čo druhá časť sa zaoberá priamo analýzou spoločnosti, analýzou prostredia spoločnosti a hlavnou analýzou, ktorej náplňou je rozbor aktivít spojených s podporou zdravia pracovníkov vo výrobe a ich spokojnosťou s týmito činnosťami. Konečná súčasť praktickej časti je návrh odporúčaní na základe vykonanej analýzy pre zlepšenie pre vybranú firmu.

Vybraná firma nesúhlasila, aby v bakalárskej práci bolo zverejnené meno firmy, z dôvodu, že je to globálna spoločnosť vo vlastníctve čínskych podnikateľov. Preto vybraná firma ako odštepny závod nerozhoduje o tom, či môžu alebo nemôžu byť interné záležitosti firmy zverejnené. Na základe toho, neuvádzam v bakalárskej práci meno firmy.

CIELE A METÓDY ZPRACOVANIA PRÁCE

Pred začatím spracovávania tejto bakalárskej práce som zvolila ciele, ktoré by som vďaka tejto práci chcela dosiahnuť. Zamerala som sa na pracovníkov, ktorí pracujú vo výrobnjej hale Assembly (dverové panely), sú v rôznej vekovej kategórii od 18 rokov a vo firme pracujú dlhšie ako 1 rok. Dôvod výberu bol hlavne ten, že táto hala mi bola ochotná podať najviac informácií, sama som mala skúsenosť s prácou na tejto hale a vďaka tomu som získala mnoho kontaktov na ľudí, ktorí mi pri vypracovávaní bakalárskej práce poskytovali dokumenty, prezentácie a mnohé iné potrebné informácie.

Hlavným a zároveň prvým cieľom bakalárskej práce je analýza súčasného stavu podpory zdravia vo vybranej firme. V spojení s týmto hlavným cieľom boli zvolené aj nasledujúce vedľajšie ciele:

- **vedľajší cieľ 1:** priblíženie teoretických poznatkov spracovaním literárnej rešerše, ktorá má za úlohu podať informácie na tému bakalárskej práce. Tento cieľ zahŕňa priblíženie problematiky fyzického a duševného zdravia, rizikových faktorov na pracovisku, ktoré majú negatívny alebo pozitívny dopad na zdravie pracovníka, priblíženie činností, ktoré zamestnávateľia ponúkajú alebo by mali ponúkať pracovníkom vo firme a dať do povedomia súčasné trendy v ponúkaní zamestnaneckých programov na podporu zdravia na pracovisku
- **vedľajší cieľ 2:** zistiť spokojnosť pracovníkov vo výrobe s aktivitami spojených pre podporu zdravia, ktoré pre pracovníkov organizujú zamestnávateľia prípadne hlavní vedúci
- **vedľajší cieľ 3:** na základe zistených skutočností poskytnúť firme návrhy k zlepšeniu podpory zdravia pracovníkov vo výrobe, prípadne návrhy k obohateniu programov na podporu zdravia.

Pre dosiahnutie týchto cieľov budú zvolené rôzne metódy. Jedna z metód použitá v tejto práci bude dotazník, ktorý sa poskytne pracovníkom vo výrobe na vypracovanie. Pre doplnenie informácií bude použitá aj druhá metóda vo forme písomného dotazovania s pracovníčkou pre bezpečnosť na pracovisku, personálnou pracovníčkou, vedúcou logistiky a materiálu a s pracovníkmi vo výrobe. Treťou použitou metódou bude štúdium vnútropodnikových dokumentov a poslednou, štvrtou použitou metódou bude pozorovanie, ktoré bolo vykonané už v roku 2019. Všetky tieto metódy mi pomôžu získať jednotný výsledok.

I. TEORETICKÁ ČASŤ

1 STAROSTLIVOSŤ O ZAMESTNANCOV

Starostlivosť o zamestnanca znamená, že zamestnávateľ sa stará o pracovné podmienky a pracovné vzťahy zamestnancov. Zmyslom tejto starostlivosti je dosiahnutie priaznivých hodnôt všetkých organizačných, časových, priestorových, bezpečnostných a iných faktorov. Starostlivosť o zamestnancov je zákonnou povinnosťou a nutnosťou. Priaznivé podmienky na pracovisku a dobré pracovné vzťahy pozitívne ovplyvňujú motiváciu pracovníkov, schopnosti ľudí vo firme, výsledky a sú predpokladom úspešného vykonania dohodnutej práce a dosiahnutie požadovaných výsledkov (Němec, 2014, s. 97).

Čo sa týka oblasti riadenia ľudských zdrojov ako celku, tak táto oblasť je mnohokrát ovplyvnená zákonom. Či už sa jedná o rôzne rozhodnutia alebo postupy pri práci, zákon núti zamestnávateľov, ale aj zamestnancov, premýšľať nad určitou situáciou vopred a tak, aby v nasledujúcich chvíľach konali tak, ako to zákon vyžaduje (Taylor, 2016, s. 26).

Pracovníci svojimi schopnosťami, výkonom, motiváciou a chovaním predstavujú pre zamestnávateľa neodmysliteľnú súčasť organizácie a dopomáhajú mu k dosiahnutiu cieľov organizácie, k úspechu a konkurencieschopnosti. Dôležitú úlohu zohráva ich spokojnosť v práci a ich vzájomný vzťah so zamestnávateľom, preto je nutné všetky tieto veci prehlbovať a venovať im pozornosť (Koubek, 2015, s. 343).

Podľa Němca (2014, s. 98) môžeme starostlivosť o zamestnancov rozdeliť na:

- *povinnú starostlivosť, ktorá je daná zákonom a vyplýva z pracovnoprávných predpisov.*
- *dobrovoľnú starostlivosť, ktorá záleží na vlastnom, personálnom mienení zamestnávateľa.*

Koubek (2015, s. 343) doplňuje toto rozdelenie ešte o *zmluvnú starostlivosť, ktorá vychádza z kolektívnych a pracovných zmlúv uzavretých na úrovni organizácie.*

V súčasnej dobe nie je presne uvedené ako by starostlivosť o zamestnancov mala vyzeráť, avšak je známe, že by mala zahŕňať niekoľko hlavných bodov a to hlavne pracovné prostredie, BOZP, pracovný čas, pracovný režim a osobný rozvoj zamestnancov. Je dôležité rozlišovať záujmy pracovníkov a zamestnávateľov a podľa nich voliť strategické ciele. Tieto záujmy sa podľa Koubeka (2015) sa dajú rozdeliť nasledovne:

- *ciele a záujmy zamestnávateľov, ktoré sa zameriavajú na zaobstaranie potrebných pracovníkov, vytvorenie príjemných pracovných vzťahov.*

Zamestnávateľia sa snažia o rast schopností pracovníkov, posilnenie ich motivácie a tým aj posilnenie výkonu.

- *osobné záujmy a ciele.* Tie súvisia hlavne s uspokojovaním potrieb jednotlivca.
- *celospoločenské záujmy,* ktoré sledujú spoločnosť ako celok, konkrétne práva a zdravie občanov a sociálny rozvoj.

Každý zamestnávateľ pochopiteľne sleduje svoje záujmy, ale je nevyhnutné rešpektovanie osobných cieľov jednotlivca a aj cieľov celej spoločnosti. Spôsob, akým sa firma stará o svojich pracovníkov vypovedá o danej firme veľa a poslúži ako dobrý podklad pre potenciálnych pracovníkov, aby sa rozhodli, či je pre nich práca v tejto organizácii vhodná alebo nie. Organizácie sa odlišujú najmä v oblasti dobrovoľnej starostlivosti, kedy si zamestnávateľ sám volí, akým spôsobom bude prispievať k ochrane a podpore zdravia svojich pracovníkov (Koubek, 2015, s. 344).

1.1 Fyzické zdravie pracovníkov

Hlavnou súčasťou úspešnej firmy sú pracovníci, ktorí po fyzickej stránke spĺňajú normy pre vykonávanie danej práce. Chorí zamestnanci predstavujú pre firmu skôr záťaž než pomoc a zvyšujúce sa náklady spojené s častou neprítomnosťou v práci chorých zamestnancov sú pre danú firmu riziko.

S fyzickým zdravím pracovníka je spojené fyzické zaťaženie, ktoré daná práca prináša. To úzko súvisí pracovnou dobou a dobou odpočinku. Čím dlhšie a ťažšie človek pracuje, tým je väčšia šanca, že človek príde k fyzickému poškodeniu určitej časti tela a to napríklad poškodeniu kĺbov, svalov, kostí, šliach a podobne, prípadne poškodenia zmyslových orgánov. Niektoré faktory však môžu spôsobovať len mierne a dočasné zranenia, ktoré nemusia pre pracovníka predstavovať vysoké riziko (Vyhláška MZ SR, 2007).

Fyzicky zdatný človek sa vyznačuje primeranou fyzickou spôsobilosťou. To znamená, že každá časť ľudského tela funguje presne tak ako má a bez problémov. Častokrát sa však stáva, že fyzicky vyčerpaný človek, ktorého práca unavuje a spôsobuje mu nepríjemné pocity, sa práci vyhýba, napríklad častou neprítomnosťou v práci. Pracovník, ktorému práca spôsobuje nepríjemnosti, túto prácu vyslovene odmieta a to napríklad že nesúhlasí so spracovaním daných úloh alebo odmieta pracovať nadčas. Všetky tieto činnosti spôsobujú zníženie výkonu nie len zamestnanca ako jednotlivca, ale celkovo výkonnosť celej firmy (Vojtovič, 2013, s. 204).

Fyzická zátěž

Fyzická zátěž je dôsledok nejakej činnosti, ktorú pracovník vykonáva. Intenzita tejto zátáže môže byť slabšia alebo silnejšia a závisí to práve od toho, akú prácu človek vykonáva, ako často používa nejakú časť svojho tela, prípadne ako dlho je nútení byť v jednej polohe a dookola vykonávať jeden pohyb. Pokiaľ pracovník vykonáva činnosti, pri ktorých musí neustále stáť, prípadne vykonávať iný pohyb, unaví sa rýchlejšie než pri sedavej práci. Rovnaký problém rýchlejšieho vyčerpania môže spôsobiť neprirodzená poloha tela, nosenie ťažkých predmetov, prípadne dlhodobé držanie predmetov a narábanie s nimi. Práve preto je nesmierne dôležité, aby zamestnávateľ vytvoril také podmienky pre svojich pracovníkov, aby boli spokojní a práci sa nesnažili zámerne vyhnúť pravidelnou absenciou (Vojtovič, 2013, s. 204). Je dôležité, aby práca bola rozvrhnutá tak, aby človek dokázal podávať určitý výkon počas dňa a celkovo počas týždňa. Namáhavosť práce sa dá hodnotiť na základe merateľných jednotiek (Málek a kol., 2014, s.17).

námahe môže dôjsť k rôznym zraneniam, nezávažným poraneniam, rôznych častí tela a predstavuje to riziko pre jednotlivca aj pre firmu celkovo (Koubek, 2017, s. 347).

S pracovnou dobou a dobou odpočinku sa spája aj pocit úplného vyčerpania, tzv. syndróm vyhorenia, ktorý zahŕňa problémy v oblasti fyzickej a aj duševnej. K prekonaniu týchto problémov je dôležitá premenlivosť práce, ktorou si pracovník zabezpečí, že nebude neustále zaťažovať len jednu časť tela, prípadne sa vyhne nudeniu sa na pracovisku a podobne (Bedrnová, 2015, s. 280).

1.2 Duševné zdravie pracovníkov

Duševné zdravie ľudí vo všeobecnosti znamená, že sa človek cíti vnútorne vyrovnaný, spokojný a dokáže vykonávať bežné činnosti bez problémov. Závisí od neho spôsob akým človek komunikuje, rozvíja svoju osobnosť a je to predpoklad pre začlenenie sa do spoločnosti. Duševná pohoda je veľmi dôležitá v profesijnom živote a ľudia, ktorí sú obmedzení svojím negatívnym vnútorným prežívaním sú v bežnej práci brzdení a častokrát nútení sa práce vzdať, kvôli psychickej vyčerpanosti (Wynne a kol., 2017, s. 8).

Vykonávať prácu s fyzickou bolesťou je náročné, stačí však danú činnosť, ktorá nám túto bolesť spôsobuje, na určitú časť prerušiť, prípadne zmierniť fyzickú zátěž tejto činnosti. S duševným prežívaním je to však omnoho ťažšie, pretože zbaviť sa vnútorného nepokoja

je zdĺhavý a častokrát vracajúci sa problém. Duševné zdravie je predpoklad správneho fungovania tela po fyzickej stránke.

Medzi faktory ovplyvňujúce duševné zdravie pracovníka na pracovisku môžeme zaradiť (Wynne a kol, 2017, s.8):

- a) *stres*
- b) *náplň práce*
- c) *záťaž zo strany zamestnávateľa, prípadne vyššieho managementu*
- d) *pracovná pozícia*
- e) *pracovný režim*
- f) *pracovné prostredie a vybavenie na pracovisku*
- g) *pracovné vzťahy*
- h) *násilie a šikana na pracovisku*

Aj keď uvedené faktory nie sú všetky, tieto sú z nich najdôležitejšie a v konečnom dôsledku sa všetky vzájomne ovplyvňujú. Napríklad nedostatočné odmeňovanie, nevhodné pracovné podmienky, vysoké požiadavky zo strany zamestnávateľa a problém so zvládaním stresových situácií veľakrát spolu súvisia. Slabá komunikácia a zlé organizačné schopnosti zo strany vyššieho managementu môže spôsobiť chaos pre pracovníka a neschopnosť zvládať stanovené úlohy. Negatívne vplyvy okolia dokážu jedinca obmedziť natoľko, že po určitom čase vplyvu, nie je schopný podať požadovaný výkon a jeho práceschopnosť klesá. Môže sa to taktiež dotknúť jeho morálky a dokončenie stanovených noriem, úloh, cieľov sa mu stane ľahostajné (Wynne a kol., 2017, s. 10).

Práca však nespôsobuje len negatívne pocity, ale pôsobí pre naše duševné aj fyzické zdravie prospešne. Dôležité je, aby pracovníci vykonávali takú prácu, ktorá ich napĺňa a spôsobuje im radosť. Medzi takéto faktory, ktoré priaznivo pôsobia na duševne zdravie pracovníkov patrí napríklad uznanie zo strany kolegov a zamestnávateľa, zmysluplná práca, dostatočná predpríprava na vykonávanie pracovnej pozície, organizácia v rámci pracoviska (čo najnižšia fyzická záťaž) a v rámci rozvrhnutia aktivít a voľna, možnosť pre zamestnancov vyjadriť svoj postoj a názor k určitej práci (Wynne a kol., 2017, s. 12).

1.2.1 Stres

V živote zamestnaných ľudí je mnoho vecí, o ktorých sa nehovorí až tak často, ale každý si uvedomuje, aký vplyv na zdravie jedinca to má. Medzi tieto faktory patrí najmä stres. Zamestnaní ľudia pociťujú stres z mnoho vecí a to napríklad kvôli psychickej záťaži v práci, finančný stres, stresujúce pracovné prostredie a podobne (Putnam, 2015). Tempo ľudí v bežnom a aj v pracovnom živote narastá a s tým je spojená aj narastajúce miera merateľnej záťaže a vnímaného stresu (Koubek, 2014, s. 184).

V knihe od Ladislava Koubeka (2014) sa spomína, že medzi faktory, ktoré vyvolávajú stres, podľa Sormaza (2003) patria:

- *vedúci a jeho spôsob komunikácie s podriadenými*
- *nedostatočný pocit bezpečia*
- *zlé vzťahy so spolupracovníkmi (prípadne až šikana na pracovisku)*
- *nedostatočná komunikácia*
- *pocit nedostatočného ohodnotenia a ocenenia*
- *priveľa úloh, povinností*
- *zákazníci a to hlavne tí agresívni, nepriateľskí*
- *priveľa času strávenej v práci*

Tvorbou vhodných pracovných podmienok si zamestnávateľ zabezpečí, aby sa pracovníci cítili vo firme spokojne a so stresovými situáciami sa stretávali čo najmenej. Zamestnávateľ môže získať informácie, názory a žiadosti od zamestnancov na základe rôznych poskytnutých ankiet, dotazníkov, rozhovorov a iných nástrojov. Zamestnávateľ tak môže dosiahnuť zvýšenie výkonnosti pracovníkov, zníženie konfliktov, vyššiu produktivitu a motiváciu (Koubek, 2014, s. 186).

1.2.2 Motivácia pracovníkov

S podporou duševného zdravia úzko súvisí dobrá motivácia zo strany zamestnávateľa. Správne motivovaní zamestnanci sú viac ochotní splňať stanovené úlohy a ciele bez spôsobenia duševného nepokoja. Aj pracovníci majú svoje určité potreby, ktoré v prípade nenaplnenia spôsobujú pocity nedostatku a s tým spojenú psychickú záťaž. Pokiaľ

pracovník pociťuje při práci pocit nedostatku jeho správanie smeruje k snahe o uspokojenie tejto potreby (Pauknerova a kol., 2006, s 92-93).

1.2.3 Pracovné vzťahy

Zlé pracovné vzťahy medzi nadriadenými a podriadenými môžu spôsobiť nespokojnosť z oboch strán a priniesť tak nepokoj v rámci pracoviska. Úlohou nadriadených je usmerňovať, hodnotiť a podávať rady, avšak nie vždy vedia ako majú komunikovať a spolupracovať so všetkými pracovníkmi. Neprimerané reakcie a chyby v oblasti komunikácie môžu priniesť nespokojnosť zo strany podriadených, ktorú následne odmietajú vykonávať svoje funkcie (Šikýř, 2016, s. 151). Harmónia vo vzťahoch medzi nadriadenými a podriadenými je dôležitá, avšak pre pokoj na pracovisku, kde sú pracovníci odkázaní na prácu v kolektíve je udržiavanie pozitívnych pracovných vzťahov rovnako dôležité. Takéto vzťahy nie sú nijako upravené podmienkami alebo zvláštnymi predpismi a ide najmä o normálne medziľudské vzťahy. Kvalita pracovných vzťahov určuje, ako rýchlo a akým spôsobom sa budú strategické ciele dosahovať. V prípade pozitívnych vzťahov na pracovisku sa spokojnosť spolupracovníkov odráža aj na celkovej spokojnosti celej spoločnosti. Sú to práve pracovné vzťahy, ktoré ovplyvňujú zvyšné personálne činnosti a prispievajú tak k zefektívneniu výkonu organizácie (Koubek, 2015, s. 326).

2 PRACOVNÉ PROSTREDIE A VPLYV NA ZDRAVIE PRACOVNÍKOV

Človek v práci strávi veľkú časť svojho života a tak ako aj v osobnom živote, tak aj v pracovnom živote je potrebné zdržiavať sa na miestach, na ktorých sa človek cíti príjemne. Pracovné prostredie tvorí rôzne činitele, ktoré majú vplyv na pracovníka vo všetkých smeroch (zabezpečuje duševnú aj fyzickú pohodu) a zabezpečuje dosahovanie požadovaného výkonu. Starostlivosť o prostredie, v ktorom zamestnanci trávajú veľkú časť života je povinnosťou a nutnou záležitosťou pre udržiavanie zdravých a spokojných pracovníkov (Němec, 2014, s. 102).

Existujú určité požiadavky na pracovné prostredie, ktoré sú upravené a stanovené zákonom a povinnosťou zamestnávateľa je tieto požiadavky naplňovať. Je jasné, že nie v každej firme je vylúčenie rizikových faktorov pracovného prostredia úplne možné a je to súčasť danej firmy (napr. chemické závody, elektrárne, firmy na výrobu rôznych súčiastok, atď.), ale povinnosťou zamestnávateľa je pravidelná kontrola týchto prvkov a následná redukcia na najnižšiu mieru. Všetky tieto členenia, limity a opatrenia sú uvedené v Zákonníku práce (Němec, 2014, s. 102-103).

Podľa Němca (2014, s. 102) sú pri tvorení bezpečného a uspokojivého pracovného prostredia dôležité tieto aspekty:

- *riešenie pracoviska z hľadiska priestoru a farebnej úpravy*
- *klimatické podmienky (teplota, ovzdušie)*
- *osvetlenie pracovného prostredia*
- *hlučnosť na pracovisku*

Všetky tieto neoddeliteľné súčasti pracovného prostredia spolu súvisia a pre plynulý, bezpečný a zdraviu neškodiaci chod organizácie je potrebné sledovať všetky a vzájomne ich prepájať (Němec, 2014, s. 102).

2.1 Priestorové a farebné riešenie na pracovisku

Prispôsobenie pracoviska, najmä vo výrobných hale, je komplikovanejšie, hlavne z dôvodu veľkých skladov, strojov a liniek. V prvom rade je dôležité vytvoriť vhodný layout a až potom sa v neposlednom rade riešia činitele, ktoré pôsobia na vnímanie a zdravie pracovníkov. V priestorovom usporiadaní sa však kladie najvyšší dôraz na pracovníkov,

pretože nevhodné usporiadanie pracoviska by ľahko mohlo priniesť komplikácie napríklad v podobe úrazov (Koubek, 2015)

Koubek (2015, s. 353) udáva, že pri tvorení layout pracoviska je potrebné zaistiť nasledujúce prvky:

- a) *vyhovujúcu pracovnú polohu*, to znamená, že pracovník by mal pracovné pozície striedať a tým pádom sa vyhnúť zaťažovaniu len jednej časti tela (v prípade výrobnéj haly sa to uskutočňuje pri striedaní pracovných pozícií v rámci jedného pracoviska)
- b) *prispôsobovaním pracovného prostredia* a to hlavne z hľadiska zorných podmienok napr. výška stroja, pásu, atď.
- c) *dostatočný priestor pre pohyb*, čo predstavuje v prípade napríklad práce vo výrobnéj hale dôležitý bod. Každý pracovník potrebuje svoj určitý priestor k manipulácii s náradím alebo materiálom. Taktiež je dôležité, aby usporiadanie pracoviska bolo stabilné, čo ma prispieť k tomu, aby si pracovník osvojil a navykol si na určité vykonávanie opakujúcich sa pohybov. Nekontrolované a zbytočné pohyby môžu spôsobiť plytvanie v oblasti výroby a preto je nevyhnutné, aby sa spolupracovníci na jednom pracovisku neobmedzovali a nerušili sa. Měrtlová (2014, s. 125) vo svojej knihe uvádza, že „na jedného zamestnanca musí byť minimálne 2 m² podlahovej plochy a 12 m² voľného vzdušného priestoru.“
- d) *neobmedzujúci prístup na pracovné miesto*. Presne vyznačené trasy bez prekážok, prípadne bezbariérový prístup je opäť jeden z dôležitých spôsobov, ako predísť ku zbytočnému plytvaniu času alebo vyhnútiu sa nepredvídateľnému zraneniu.

Čo sa týka **farebnej úpravy**, môžeme rozlišovať rôzne typy z hľadiska účinku. Vo veľkých firmách, výrobných halách a závodoch je dôležité bezpečnostné farebné označenie (označenie trás pre pracovníkov v hale, signalizácia nebezpečenstva, označenie dôležitých prvkov, atď.) a taktiež aj orientačné, v iných prípadoch môžeme rozlíšiť farebné riešenie z hľadiska psychologického (vplyv na vnútorné, psychické prežívanie, ktoré človek nemusí vnímať vedome) alebo z estetického hľadiska, kedy je hlavnou úlohou farebného prevedenia skrášenie a spríjemnenie prostredia (Šikýř, 2016, s. 156).

Medzi **bezpečnostné farby** môžeme zaradiť:

- *červenú farbu*, ktorá v pracovníkoch okamžite evokuje prítomnosť nejakého nebezpečenstva, rizika, prípadne niečoho na čo je dôležité upriamiť pozornosť.

Červenou farbou sa vyznačujú miesta zákazu alebo signalizácia chyby, kedy je nutné prerušiť prácu, úplne zastaviť prácu a v najhoršom prípade opustiť pracovný priestor. Pri nerešpektovaní červenej signalizácie vzniká riziko vážneho úrazu (Šikýř, 2016, s. 156).

- *oranžovú a žltú farbu.* Tieto jasné farby sú farby výstrahy, čiže pracovník by na pracovisku mal venovať väčšiu pozornosť okoliu a sledovať dianie v blízkom okruhu (Šikýř, 2016, s. 156).
- *modrú farbu,* ktorá nám signalizuje určitý príkaz. Sledovaním modrého označenia si pracovník dokáže zabezpečiť zníženie rizika úrazu a to napríklad pri označení pracovného postupu alebo pri odporúčaní pre použitie ochranných prostriedkov (Šikýř, 2016, s. 156).
- *zelenú farbu* pre označenie núdzového východu a bezpečia. Zelená farba signalizuje, že pracovný chod sa vrátil do normálneho stavu a je opäť možné pracovať na danom mieste s danou vecou. Riziko úrazu, prípadne iného nebezpečenstva klesá. (Šikýř, 2026, s. 156)

2.2 Fyzikálne podmienky na pracovisku

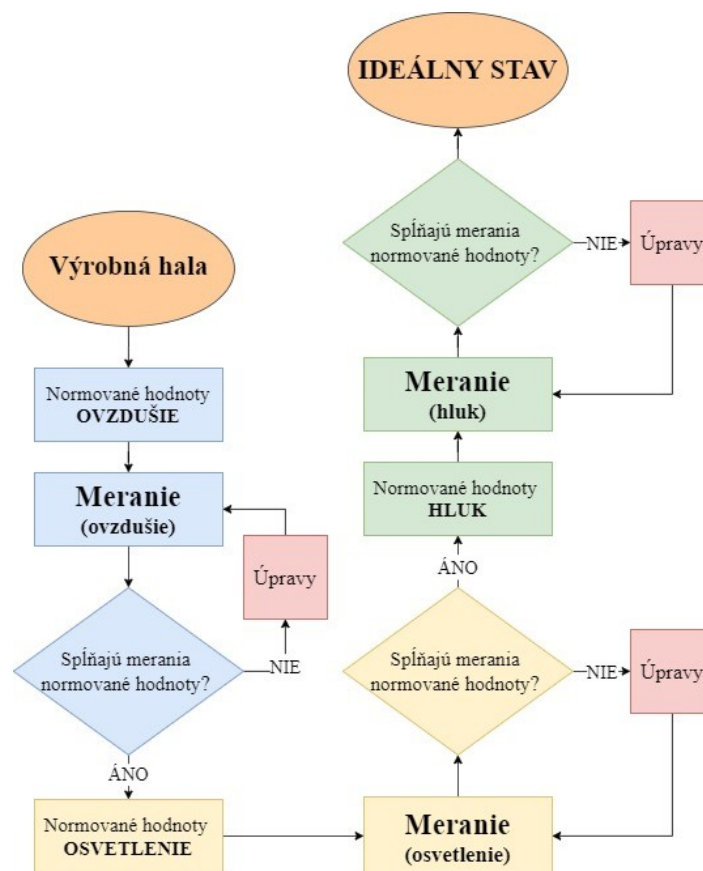
Fyzikálne podmienky sú také podmienky, ktoré dokážeme objektívne merať a normy pre optimálne hodnoty sú dané hygienickými predpismi. Predstavujú určité riziko pre pracovníkov a táto výška rizika závisí od intenzity pôsobenia tohto činiteľa a od toho, ako dlho sú pracovníci týmto činiteľom vystavení. Účinky fyzikálnych vplyvov ovplyvňujú výkon, rovnako ako zdravotný stav pracovníkov. Pracovníci, ktorí sú dlhodobejšie pod vplyvom týchto činiteľov riskujú nie len svoju zdravotnú stránku, ale aj duševnú pohodu, ktorá má na starosti medzilidské vzťahy na pracovisku, vnútorný pokoj a celkové duševné rozpoloženie (Koubek, 2015, s. 353).

Koubek (2015, s. 353) uviedol, že medzi fyzikálne faktory, ktoré ovplyvňujú prácu na pracovisku môžeme zaradiť:

- a) *ovzdušie na pracovisku,* ktoré zahrňuje teplotu v prostredí, v ktorej pracovníci musia pracovať, vlhkosť prostredia, výpary na pracovisku a celkovú čistotu ovzdušia pracoviska.
- b) *svetelné podmienky,* inak povedané množstvo a typ svetla dopadajúceho na pracovisko.

- c) *intenzitu hluku na pracovisku*, konkrétne sa jedná o zvuk, ktorý je pre pracovníkov rušivý, spôsobuje im nepríjemné pocity a v niektorých prípadoch aj zdravotné problémy.

Pre optimálne hodnoty fyzikálnych činiteľov organizácia potrebuje vykonať určité merania, ktoré ponúknu buď pozitívny alebo negatívny výsledok. Pri negatívnom výsledku, ktorý ukazuje, že organizácia normy nespĺňa, je potrebné, aby urobila úpravy, ktoré sa následne znovu merajú. Tento postup zisťovania a hodnotenia fyzikálnych činiteľov znázorňuje nasledujúci obrázok 1.



Obrázok 1 Postup pri hodnotení fyzikálnych faktorov (vlastné spracovanie na základe Ing. Edity Szombathyovej, 2020)

2.2.1 Ovzdušie

Klimatické podmienky na pracovisku zahrňujú teplotu vzduchu, vlhkosť a rýchlosť prúdenia vzduchu. Všetky tieto časti sú súčasťou ovzdušia v pracovnom priestore a majú vplyv na vnútornú pohodu pracovníkov. Teplota vzduchu by sa mala meniť v závislosti na počasi, situácii na pracovisku a mala by dosahovať stabilné hodnoty. Žiadnemu pracovníkovi sa nepracuje dobre pri vysokých horúčavách alebo naopak pri nízkych

teplotách. Pri veľkej fyzickej záťaži človek vyprodukuje viac energie a tepla, vysoké teploty okolia by mu v tomto prípade prácu neľahčili, práve naopak, mohli by ho ohroziť po zdravotnej stránke v podobe dýchacích alebo srdcových ťažkostí. Naopak pri nízkych teplotách je riziko dočasného ochorenia a to napríklad v podobe chrípky alebo angíny. Veľké výkyvy teplôt môžu na pracovníkov pôsobiť priamo škodlivo a preto je dôležité udržiavať hladinu teploty v primeranej, vyhovujúcej a nie zdraviu ohrozujúcej výške. Normované hodnoty teploty vzduchu závisia od vykonávanej práce a preto sa vzhľadom k pracovisku môžu odlišovať, avšak väčšinu týchto noriem stanovuje opäť Zákonník práce. Zamestnávateľ alebo vedúci pracoviska má povinnosť prispieť k pohodliu pracovníkov a jedným zo spôsobov ako to docieľiť je zaistiť dostatočnú výmenu vzduchu a to buď prirodzeným vetraním alebo použitím ventilátorov (Němec, 2014, s. 102).

2.2.2 Osvetlenie

Medzi činitele, ktorý majú vplyv na duševnú pohodu a fyzickú nenáročnosť, najmä čo sa zraku týka, patrí aj intenzita a typ osvetlenia na pracovisku. Rušivé osvetlenie, ktoré dráždi zrak znižuje výkon pracovníka. Zamestnávateľovou povinnosťou je prispôsobiť osvetlenie pracoviska tak, aby toto pracovné prostredie bolo pre všetkých príjemné. Najlepšou možnosťou je osvetlenie denným svetlom, avšak vo výrobných halách to častokrát nie je možné. Podmienkou je, že každé svetlo na pracovisku, či už denné alebo umelé, musí spĺňať normované hodnoty a tak prispieť k ochrane zdravia pracovníkov (Němec, 2014, s. 104).

Pri osvetlení pracoviska treba dbať najmä na to, aký veľký priestor svetlo osvetľuje a či svieti na plochu rovnomerne. Dôležité je aj to, aby sa svetlo neodrážalo od iných predmetov priamo do očí pracovníkov. Typ a farba, najmä umelého žiarenia, je taktiež dôležitým parametrom pre rozhodovanie, ktoré osvetlenie na pracovisku použiť (Koubek, 2015, s. 354).

Nedostatočné a rušivé osvetlenie môže taktiež spôsobiť zrakovú únavu, ktorá spôsobuje pálenie očí, zhoršenie zraku, opuch a podobne. Z hľadiska hygieny práce je denné svetlo najlepšou voľbou osvetlenia pri práci (Málek a kol., 2014, s. 128).

2.2.3 Hluk

Zvýšená intenzita zvuku, ktorá pôsobí na pracovníka negatívnym spôsobom, sa nazýva hluk. Tento zvuk pôsobí na pracovníka rušivým dojmom, znižuje mu koncentráciu pri práci a pri horších prípadoch hrozia dočasné alebo trvalé problémy so sluchom. Rôzne typy hluku

spôsobujú rôzne problémy. Zvuk, ktorý je pre pracovníka nepríjemný znižuje jeho chuť pracovať a negatívne ovplyvňuje jeho vnútorné prežívanie (pracovník je vnútorné podráždený, nervózny a stráca motiváciu). Rušivé prvky hluku spôsobujú pracovníkovi vnútorný tlak, zvyšuje sa záťaž a negatívne je ovplyvnená jeho práca. V poslednom rade sa môžeme stretnúť s hlukom, ktorý je zdraviu nebezpečný a to je škodlivý zvuk. Ten môže pracovníkom privodiť sluchové ťažkosti, prípadne nebezpečne pôsobiť na nervovú sústavu (Dvořáková a kol., 2012. s. 189).

Norma intenzity zvuku je stanovená v decibeloch (dB), frekvencia hluku v hertzoch (Hz) a sú upravené právnymi predpismi. Tieto podmienky v zákonoch stanovujú aj spôsob, akým sa intenzita zvuku má a nemá zisťovať (s tým je spojené aj nastávajúce hodnotenie). Decibely a frekvencia zvuku musia byť v takej výške, aby priamo a intenzívne neohrozovali sluch pracovníkov, čo môže byť komplikované zistiť, pretože každý pracovník má odlišnú schopnosť spracovávať zvuky. To znamená, že čím je človek starší, tým má menšiu schopnosť vnímať zvuky s vysokou frekvenciou (Němec, 2014, s. 104).

Zníženie hluku vo firme je v niektorých prípadoch ťažké z dôvodu, že napríklad firmy spojené s výrobou, prípadne iné závody (chemické závody, elektrárne) vyžadujú využívanie hlučných strojov, bez ktorých firma jednoducho nemôže fungovať. Nutnou úlohou každého zamestnávateľa, ktorú musí vykonávať, je snaha o čo najvyššie odstránenie a eliminovanie faktorov, ktoré hluk spôsobujú. Pokiaľ nie je možné hluk odstrániť v súvislosti so zariadením (napr. výmena alebo odstránenie stroja alebo použitie izolačnej steny proti hluku) je nutné použiť opatrenia v podobe chráničov sluchu (štuple do uší, slúchadlá) a do pracovnej doby zaradiť častejšie bezpečnostné prestávky (Němec, 2014, s. 104).

2.3 Sociálno-psychologické aspekty na pracovisku

Každá práca požaduje od svojich pracovníkov iný spôsob stretávania sa s ďalšími spolupracovníkmi. Niektoré firmy to nevyžadujú vôbec, pretože nie je priestor a potreba, niektoré zas naopak fungujú práve na spolupráci zamestnancov. Pracovné prostredie zahŕňa práve aj tento aspekt a to kontakt pracovníkov medzi sebou a medzi organizáciami. Závisí od človeka a od práce ako často budú zamestnanci medzi sebou komunikovať (Koubek, 2015, s. 354)

Komunikácia nepredstavuje veľkú hrozbu pre firmu, avšak niekedy to môže značne ovplyvniť výkon pracovníkov. Čo sa týka práce, kde človek pracuje najmä mentálne a robí skôr duševnú prácu, tak ideálna je práca samostatná a bez vplyvu ďalších osôb. Naopak pri

fyzickej práci nie je zdieľanie spoločného priestoru s inými pracovníkmi až tak také problematické a rušivé. Je potrebné, aby zamestnávateľ vedel určiť optimálne hranice a neprispieť tak napríklad k úplnej izolácii jedinca, čo môže spôsobiť pre neho duševný nepokoj. Aj to predstavuje hrozbu a vplyv na výkon pracovníka. Medziľudské vzťahy sú pre rozvoj osobnosti zamestnanca a pre výkonnosť firmy ako celku dôležité. Preto nie je môžeme odstrihnúť všetkých ľudí jeden od druhého a prispieť tak k neprijemnej atmosfére na pracovisku (Koubek, 2015, s. 355).

3 SOCIÁLNÁ POLITIKA

Sociálna politika je významnou súčasťou organizácie. Pre spoločnosť predstavuje kľúč k správne mu rozvoju celej spoločnosti. Sociálna politika ponúka impulzy, predpoklady, stanovuje podmienky a motivuje každého jednotlivca k rozvoju svojej osobnosti. Krebs (2015) vo svojej knihe uviedol, že „*sociální politika je politikou, která se primárně orientuje k člověku, k rozvoji jeho životních podmínek, osobnosti a kvality života*“. Medzi subjekty sociálnej politiky neodmysliteľne patria aj zamestnávateľa a organizácie. Sociálny rozvoj organizácie sa chápe ako rozvoj zamestnancov organizácie a zahrnuje rôzne opatrenia, ktoré slúžia na tvorbu vhodných vnútorných a vonkajších podmienok pre uspokojovanie potrieb pracovníkov zo sociálneho hľadiska (Dvořáková a kol., 2012, s. 354).

Starostlivosť o pracovníkov nezahrňuje len starostlivosť po zdravotnej stránke, ale aj po tej osobnostnej. Rozvoj ľudí v organizácii, ktorého súčasťou je učenie nových vecí a rekvalifikácia, je dôležitý pre rozvoj spoločnosti ako celku. Povinnosťou zamestnávateľa, ktorá vyplýva zo zákona, je prehľbovať vedomosti pracovníkov a to najmä tých, ktorí menia svoje pracovné miesto vyžadujúce iné požiadavky. Nie je to však podmienkou. Dôležité je poskytnutie služieb pre rozvoj osobnosti všetkým bez výnimky, pokiaľ o to zamestnanec stojí. Záleží však práve na zamestnávateľovi ako sa k situácii postaví a akú úroveň vzdelania a rekvalifikácie svojim pracovníkom poskytne. Investícia do vlastných pracovníkov je považovaná za jednu z najefektívnejších investícií a preto je dôležité, aby zamestnávateľa vo svojom vlastnom záujme ponúkali zamestnancom rôzne vzdelávacie aktivity, ktoré im dopomôžu nie len v pracovnom, ale aj osobnom živote, posunúť sa o pár krokov vpred (Koubek, 2015, s. 357).

Poskytnutím rôznych aktivít pracovníkom pre vlastný rozvoj, zamestnávateľ docieľa zvýšenie motivácie u týchto ľudí a spokojnosť so zamestnaním. Pre zamestnávateľa to znamená zvýšenie pracovnej sily a tým pádom zvýšenie atraktivity zamestnania v očiach iných ľudí v organizácii. Pracovníci potrebujú mať stanovené ciele, ktoré musia alebo by mali dosiahnuť. Zlé definovaná perspektíva a cieľ môže zapríčiniť, že akční pracovníci, túžiaci po posune vpred, môžu spoločnosť opustiť. Túžba po uznaní je zakotvená v každom z nás (Koubek, 2015, s. 357).

3.1 Príspevok zamestnávateľa na zdravé stravovanie

Stravovanie na pracovisku je jednou z najdôležitejších a najviac rozhodujúcich vecí v oblasti služieb. Každý zamestnávateľ je podľa zákona povinný svojim zamestnancom

poskytnúť možnosť stravovať a na toto stravovanie im prispievať formou príspevku. Zákon určuje, že súčasťou stravy by malo byť teplé jedlo a jedlá, ktoré súvisia so zásadami správneho stravovania. Poskytnutie stravy by malo byť zabezpečené pre všetkých a v rámci smeny dennej aj nočnej (Bozp.sk, 2011).

Počas stravovania, prípadne ľahkého občerstvenia, pracovníci získajú dostatok energie na vykonávanie ďalších činností. Preto by strava mala byť vyvážená v podobe teplých jedál, zeleniny, rýchlej energie vo forme ovocia a samozrejme by nemala chýbať možnosť doplnenia tekutín vo forme teplých a studených nápojov. Z finančného hľadiska zamestnávateľa volia radšej lacnejšiu, no o to nezdravšiu formu ponúkaných jedál, čo môže prispieť k zdravotným problémom pracovníkov. Veľakrát sa stáva, že pracovníci zámerne odmietajú zdravšiu formu občerstvenia a siahnu po nezdravej, ktorá pôsobí chutnejšie a sú na ňu zvyknutí. Preto by sa zamestnávateľa mali snažiť o to, aby ľudí presvedčili o tom, že ich výkon, energia a zdravotná stránka osobnosti veľmi závisí od výberu jedla, ktoré si počas obedných prestávok zvolia.

Jeden s problémov, ktorý môže nastať v oblasti stravovania je nevhodná doba prestávky, kedy má pracovník možnosť sa najesť. Optimálna doba prestávky je taktiež stanovená zákonom, avšak opäť je len v záujme zamestnávateľa prispieť k pohodliu pracovníkov a k zlepšeniu ich výkonu. Rýchlo požitá strava môže spôsobiť stravovacie problémy a bolesti tráviacich orgánov behom práce, čo rapídne znižuje práceschopnosť zamestnanca. Práve nedostatok času na stravovanie je dôsledok nesprávneho stravovania. Medzi faktory ovplyvňujúce stravovanie na pracovisku patrí aj hlučný priestor bez možnosti kludného priestoru pre stravovanie (Lidovky.cz, 2019).

3.2 Zdravotná starostlivosť

Poskytnutie zdravotnej starostlivosti v priestoroch firmy je nutnou záležitosťou úplného fungovania organizácie. Zamestnávateľ má povinnosť svojim pracovníkom poskytnúť služby v tejto oblasti a to v podobe poskytnutia rôznych lekárskech prehliadok, ponuky rehabilitácii v prípade potreby, sledovania a kontroly zdravotného stavu zamestnancov a permanentnej ochrany pred nebezpečenstvom, ktoré môže mať negatívny vplyv na zdravie zamestnancov. Pravidelné a dobrovoľné kontroly odborníkov z rôznych oblastí zameraných na zdravie (nutriční poradcovia, špecialisti na zdravotné problémy spojené s prácou v nepriaznivom prostredí, rôzni odborníci na zdravie, podpora zdravia vo

forme ponuky masáží, ponuky rôznych meraní napríklad BMI, atď.) sú pre pracovníkov a celkovo pre firmu len výhodou (Koubek, 2015, s. 358)

3.3 Poskytovanie potrebných pomôcok

Ponuka ochranných pomôcok a odevov je povinnou záležitosťou každého zamestnávateľa. Závisí od pracovného miesta a pracovnej činnosti, ktorú pracovník vykonáva, aké ochranné pomôcky je zamestnávateľ povinný dať zamestnancom. Pracovníci vo výrobe by ochranné odevy nosiť mali a to najmä z dôvodu nebezpečenstva okolitých faktorov. Zamestnávateľ by mal byť schopný tieto odevy a pomôcky poskytnúť, pokiaľ to práca vyžaduje alebo minimálne v prípade potreby poskytnúť príspevok pre pracovníkov pre zaobstaranie týchto vecí. Poskytnutie týchto pomôcok môže pre firmu predstavovať zvýšenie nákladov, ale ochrana zdravia pracovníkov a zlyhanie v tomto smere ochrany by v prípade úrazu mohlo predstavovať omnoho väčšie náklady, než pomôcky samotné. Výhodou v nosení odevov plní aj funkciu propagačnú a to hlavne vtedy, keď odev na sebe zahrňuje logo, prípadne iný spôsob reklamy, danej organizácie (Matošková, 2018).

3.4 Personálne a poradenské služby

Pokiaľ sa na území spoločnosti pracovník môže dostať do kontaktu s osobou, ktorá mu v prípade potreby poskytne odbornú pomoc a poradenstvo, je to pre firmu veľké plus. Ľudia môžu tieto služby využiť v priebehu prestávky v práci a tým pádom sa aspoň trochu vytrhnúť a odreagovať z kolobehu práce. Tieto služby by mali zahrňovať poskytnutie rád od odborníka v spojení s kariérom rastom, so vzdelaním, so záležitosťami ohľadom právnych vecí a v rád z oblasti osobného života. Ponuka rôznych aktivít v oblasti sociálnych záležitostí je tiež výhodou a zamestnávateľ tak môže prispieť k lepším vzťahom na pracovisku a celkovo lepším prežívaním jedincov. Medzi tieto aktivity môžeme zaradiť napríklad rôzne podujatia organizované firmou, firemné akcie, výlety a podobne (Koubek, 2015, s. 359).

Poradenstvo, ktoré sa netýka len pracovných záležitostí, ale rôznych duševných a psychických problémov, je v dnešnej dobe zo strany ľudí žiadúce. Pracovníci v tomto prípade majú možnosť riešiť rôzne problémy v oblasti osobného života, ale aj pracovného (nespokojnosť s vedením, s vybavením vo firme, sociálne problémy týkajúce sa vzťahov na pracovisku, atď.). Je to cesta, ako sa vyrovnávať z vnútorných problémov a prispieť tak ku vnútornej pohode. Ľudia, ktorí majú určité problémy v tomto smere, tieto záležitosti

podceňujú a jeden z dôvodov, ktoré uvádzajú, je práve nedostatok času kvôli práci. Práve preto poskytnutie tejto služby priamo na pracovisku by dokázalo priniesť aspoň mierne zlepšenie, pokiaľ by sa zamestnanci rozhodli svoje prestávky využiť na komunikáciu s odborníkom v tomto smere (Koubek, 2015, s. 359).

Poradenstvom z oblasti psychológie môžeme prispieť k zlepšeniu v rôznych smeroch. Podľa Ladislava Koubeka (2014) môžeme medzi tieto témy zaradiť:

- *lepšie zvládanie pracovnej záťaže, ktoré súvisia so stresom*
- *lepšie akceptovanie zmien a prijatie nového pracovného prostredia*
- *udržanie pracovnej výkonnosti*
- *lepší time-management*
- *osobnostný rast*

3.5 Starostlivosť o kvalifikáciu pracovníkov

Každý pracovník má povinnosť sa neustále zlepšovať v činnostiach, ktoré sú náplňou jeho práce. Zamestnávateľ by mal pracovníkom ponúknuť možnosti a podmienky pre udržiavanie a obnovovanie kvalifikácie v spojení s najnovšími trendami v oblasti technológií. Týka sa to najmä zaškolenia a zaučenia zamestnancov, ktorý menia svoje pracovisko, prechádzajú na nový druh práce alebo musia začať používať nové typy strojov (Matošková, 2018).

3.6 Starostlivosť o pracovníkov, ktorí potrebujú zvláštny prístup

V organizácii je dôležité, aby zamestnávateľ bral ohľad na ľudí, ktorí vyžadujú iný prístup než ostatní. Jedná sa najmä o (Matošková, 2018):

- *ženy zamestnané v organizácii*: špeciálnu pozornosť vyžadujú ženy najmä z hľadiska materstva a tehotenstva. Ženy podľa zákona nemôžu byť vystavené práci, ktorá by mohla ohroziť ich materstvo. Je zakázané, aby zamestnávateľ nechával pracovať tehotné ženy a ženy s dieťaťom mladším ako 1 rok nadčas. Pre kojace matky by mala byť poskytnutá možnosť prestávok na kojenie dieťaťa (Matošková, 2018).

Ženy sa najčastejšie rozhodujú o účasti na pracovnej sile a rovnováhe medzi rodinnými povinnosťami práve na základe detí, materstva a podobne. Žena nútená

vopred uvažovať nad tým, ako bude o dieťa postarané, pokiaľ ona bude pracovať počas noci alebo nadčas (Lingard, 2009).

- *mladí pracovníci*. Vo firme sa môžeme stretnúť napríklad s brigádnikmi, ale zamestnávateľ by mal brať v úvahu, že je zakázané nechávať mladistvých pracovať cez noc a nadčas. Taktiež je zakázané nechávať mladistvých pracovať v podmienkach, ktoré by mohli vážne ohroziť ich zdravie a v prípade, že práca pre nich znamená veľké nebezpečenstvo (Matošková, 2018).
- *ľudia s miernym zdravotným postihnutím*. V prípade práce vo výrobe je dôležité, aby zamestnávateľ poskytol týmto ľuďom dostatočnú ochranu a nevystavil ich možnému nebezpečenstvu. Je na zamestnávateľovi, aby zvážil, či je práca vo výrobe pre človeka s daným postihnutím vhodná alebo nie. Jedná sa napríklad o sluchové postihnutie, mentálne, alergie, astma a iné (Matošková, 2018).

4 SÚČASNÉ PROGRAMY NA PODPORU ZDRAVIA PRACOVNÍKOV

Zdravú firmu tvoria zdraví zamestnanci, preto zamestnanecké programy na podporu zdravia pracovníkov sú tá správna voľba pre všetkých zamestnávateľov. Je to spôsob, ako prispieť k zdraviu svojich pracovníkov a zároveň tak prispievať k produktivite firmy. Tieto programy majú za cieľ dopomôcť zamestnancom uľahčiť prístup ku zdravšiemu spôsobu života v práci a aj mimo nej. Činnosti, ktoré zamestnávatelia robia pre podporu zdravia cez tieto programy však nevychádzajú zo zákona, čiže sú ponúkané nad rámec zákona. Zdravie a spokojnosť zamestnancov sa neustále dostáva na vyššie a vyššie priečky. Zamestnávatelia preto ponúkajú práve túto nadštandardnú starostlivosť a zdravie zamestnancov posúvajú medzi dôležité priority (EBSCO, 2018).

Aktivity súvisiace s týmito programami pre podporu zdravia na pracovisku zahŕňajú mnoho užitočných a prospešných činností. Medzi nie zaradzujeme:

- *masáže ponúkané na pracovisku.* Z časového hľadiska je to dosť náročné, ale využitie prestávky sa dá aj takýmto spôsobom. 15-20 minútová masáž zameraná na najviac používanú partiu tela počas dňa, dokáže priniesť úľavu v priebehu chvíle a prispieť tak k zlepšeniu výkonu počas ďalšej činnosti. Samozrejme, táto ponuka by mala byť pre pracovníka bezplatná (Platy.sk, 2018),
- *zdravý výber jedál v priestoroch stravovania.* Táto časť bola v tejto bakalárskej práci rozoberaná v predchádzajúcej kapitole. Je však jasné, že dôraz na zdravú výživu rastie v povedomí všetkých a preto je práve tento program zaradený medzi súčasnými trendami (Platy.sk, 2018),
- *nutričné poradenstvo.* So zdravou výživou súvisí aj nutričné poradenstvo, ktoré má pomôcť ľuďom nájsť medzery a chyby vo vlastnom stravovaní. Nutričné poradenstvo v sebe zahŕňa rôzne výpočty pre optimálny príjem energie počas dňa z jedla, ktorá nám má zabezpečiť správne fungovanie tela, taktiež zahŕňa poradenstvo v oblasti potravín, ktoré sú pre človeka vhodné a ktoré nie. Chvíľkové poradenstvo môže prinútiť ľudí zamyslieť sa nad vlastným spôsobom stravovania a tým pádom podporiť ich vzdelávanie aj v tejto oblasti. Je to jeden z programov, ktorý dokáže pracovníkov nachvíľu vytrhnúť z pracovného zhone a prinútiť ich zamyslieť sa aj nad inými vecami, než len prácou (Platy.sk, 2018),

- *vyhovujúce pracovné prostredie z hľadiska ergonómie a oddychové miestnosti.* Neútulné miestnosti, s tvrdými lavicami, bez možnosti nachvíľu zavrieť oči a zrelaxovať sú vo veľa organizáciách na bežnom poriadku. Zóny s príjemnou a útulnou atmosférou, kde si môže pracovník (najmä z hlučného prostredia) vypiť v klude kávu alebo čaj, prospievajú výkonu pracovníkov. Investícia do vybudovania príjemného prostredia je dobrou investíciou, pretože pre každého človeka je prioritou cítiť sa príjemne aj v práci (Platy.sk, 2018),
- *podpora vzdelávania v rôznych oblastiach.* Vzdelávať sa je jednou z najlepších metód osobného rozvoja a ponuka rôznych prednášok je výborným spôsobom ako ľudí naučiť novým veciam ohľadom zdravia. Pracovníci tak môžu získať nové informácie, ktoré dokážu využiť v bežnom, ale aj pracovnom živote. Prednášky môžu byť zamerané napríklad na prevenciu úrazov alebo na to, aby sa zamestnanec naučil zvládať záťažové situácie (Platy.sk, 2018),
- *možnosť odborného vyšetrenia priamo na pracovisku.* Pozvanie špecialistu priamo na pracovisko s možnosťou krátkeho vyšetrenia je vhodným spôsobom ako pracovníka nachvíľu vytrhnúť zo stresujúcej práce a zároveň mu ponúknuť krátke vyšetrenie. Tieto vyšetrenia sa môžu týkať zraku, držania tela, BMI, hladiny cholesterolu alebo napríklad aj neznášanlivosť niektorých zložiek potravín (Platy.sk, 2018),
- *rôzne cvičenia z oblasti fyzioterapie, rehabilitácie*
- *športové aktivity,* ktoré sa môžu konať aj mimo pracovnej doby a to za účasti rodinných príslušníkov alebo aktivity na rozvoj pohybu v podobe výletov, pobytov, túr a podobne (Platy.sk, 2018),
- *rôzne prednášky a osvetu zamerané na podporu fyzického aj duševného zdravia*

Medzi najčastejšie ponúkané benefity, ktoré v súčasnosti zamestnávateľia ponúkajú pracovníkom sú rôzne poukážky a príspevky. Tie sa týkajú najmä masáží mimo pracovnej doby, rôzne wellness pobyty, relaxačné kurzy, príspevky na kultúrne vyžitie v podobe kultúrneho predstavenia a v niektorých prípadoch je zamestnávateľ ochotný pristúpiť aj na poskytnutie dovolenky navyše (Platy.sk, 2018).

5 ZRHNUTIE TEORETICKÝCH POZNATKOV

Cieľom teoretickej časti bolo priblížiť problematiku a teoretické poznatky v oblasti zdravia a podpory zdravia pracovníkov.

Starostlivosť o pracovníkov je v dnešnej dobe veľmi dôležitou súčasťou každej firmy. Zdravý človek sa vyznačuje fyzickou spôsobilosťou vykonávať bežné činnosti a vnútorne sa cíti vyrovnaný, spokojný a svoj život žije bez toho, aby sa cítil negatívne ovplyvňovaný okolím. Pracovnú činnosť môže vykonávať len človek, ktorý sa cíti po všetkých stránkach, fyzických aj duševných, v poriadku. Zamestnávateľ môže k stavu duševného pokoja a dobrého fyzického zdravia prispieť organizovaním rôznych aktivít pre podporu zdravia a poskytovaním rôznych služieb súvisiacich so zdravím.

Niekedy však problémy môžu nastať práve na pracovisku a preto by sa zamestnávatelia mali zaujímať o to, v akom prostredí nechávajú pracovníkov pracovať. Čo sa týka pracovníkov vo výrobe, tak je omnoho komplikovanejšie vylúčiť všetky negatívne vplyvy, pretože rôzne faktory, ovplyvňujúce zdravie pracovníkov, sú neoddeliteľnou súčasťou práce vo výrobných halách. A to sa týka najmä toho fyzického, pretože hluk, rôzne klimatické podmienky, nedostatok prírodného svetla, môžu mať vplyv na rôzne časti ľudského tela. Eliminácia týchto škodlivých vplyvov je výborným predpokladom pre spokojní a zdraví pracovní tím.

Na duševné zdravie môžu mať vplyv napríklad chýbajúce personálne a poradenské služby, zlé pracovné vzťahy, stres na pracovisku, ale aj nedostatok aktivít, pri ktorých by sa zamestnanci mohli osobnostne rozvíjať a vzdelávať. Správna motivácia a vhodné odmeňovanie sú tiež spôsoby, ako prispieť k duševnému nasýteniu pracovníkov. Práve preto je nesmierne dôležité, aby sa zamestnávateľ vo vlastnom záujme staral o všetky aspekty zdravia pracovníkov, keďže duševné zdravie a fyzické zdravie spolu úzko súvisia.

Starostlivosť o zdravie pracovníkov zahŕňa programy pre podporu zdravia, ktoré prispievajú k fyzickému zdraviu a duševnej pohode. Sú to rôzne masáže, športové aktivity, nutričné poradenstvo, rôzne prednášky a osvetu, ktoré by ľuďom priblížili problematiku a dôležitosť starostlivosti o zdravie.

II. PRAKTICKÁ ČASŤ

6 PREDSTAVENIE VYBRANEJ FIRMY

6.1 História firmy

História firmy sa začala písať v roku 2004, kedy s prvým pôvodným názvom zahájila svoje podnikanie ako najväčší elektrotechnický závod na Slovensku. Plocha, na ktorej tento závod vyrastal sa začala budovať v roku 2001 ako priemyselný park s rozlohou 20 ha. Tento belgický závod v tom čase, keď ešte na Slovensku boli Slovenské koruny (Sk) bol pripravený preinvestovať až 2,4 miliárd Sk a do roku 2005 tu našlo prácu až 2500 pracovníkov na rôznych pozíciách (vedúca logistiky a materiálu, 2020).

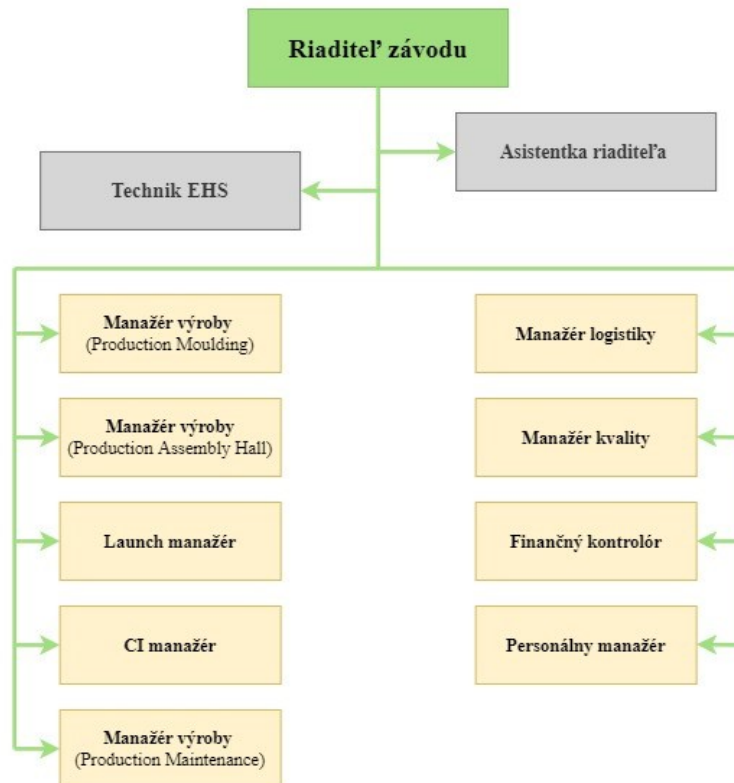
V roku 2006 sa časť tejto firmy premenovala na nový názov a vedúcim závodu sa stal rakúsky podnikateľ. **Predmetom činnosti** bolo nákup a predaj tovaru v rozsahu voľnej živnosti, šitie textilných a kožených potáhov do interiérov automobilov, výroba súčiastok do automobilov, predaj a montovanie sedadiel a súčiastok do sedadiel a mnohé iné činnosti spojené s podnikaním, ako vedenie účtovníctva, poradenská a konzultačná činnosť a mnohé ďalšie (výpis z Obchodného registra SR, 2020).

6.2 Súčasnosť firmy

V roku 2016 bola firma odkúpená čínskymi podnikateľmi a premenovali ju. Tento názov firma používa dodnes. Doteraz je firma zameraná na výrobu automobilových interiérov. Náplňou činností, ktoré táto firma uskutočňuje, je dodávanie palubných prístrojových dosiek a systémov, podlahových a stropných konzol a dverných panelov. Taktiež medzi predmet činností patri sprostredkovateľská činnosť služby, výroby a obchodu, výroba primárnych plastov, výrobkov z plastov a výrobkov z gumy. Vo viac ako 20 krajinách a približne 33 000 zamestnancami globálne ja svetovým lídrom v oblasti automobilových interiérov. Táto spoločnosť má mnoho závodov po celej Európe a ja som sa rozhodla zamerať na jeden konkrétny výrobný závod na Slovensku (vedúca logistiky a materiálu, 2020).

Firma ponúka možnosti rozvoju v rôznych smeroch a to napríklad v kariére, osobnostný rozvoj pracovníkov na rôznych pozíciách, taktiež sa firma snaží o to, aby talentovaní pracovníci a pracovníci s potenciálom boli odmenení a posunutí na vyššiu úroveň.

6.2.1 Organizačná štruktúra



Obrázok 2 Organizačná štruktúra závodu (vlastné spracovanie na základe prezentácie o firme 2019)

Na obrázku 2 je znázornená organizačná štruktúra firmy. Na základe toho, že firma nechce byť zverejnená a známa som na obrázku vyznačila len riadiace pozície bez mien a fotografií ľudí. Štruktúra je daná medzinárodne, čiže takúto funkčnú štruktúru využívajú všetky závody globálne.

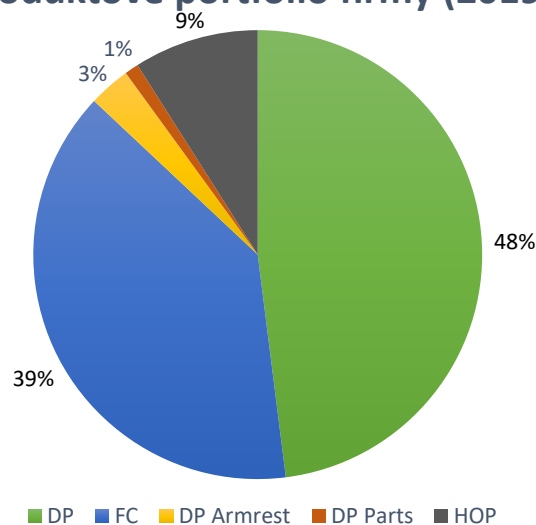
Hlavou celého závodu je riaditeľ, ktorý zodpovedá vo firme za kontrolu, vedenie a všetky ostatné činnosti spojené s podnikaním. Vo vybranej firme je vo funkcii riaditeľa závodu už takmer 5 rokov, z toho 3 mesiace zastával pozíciu vedúceho prevádzky. O bezpečnosť na pracovisku sa stará technik EHS, ktorý má na starosti hodnotenie a identifikáciu nebezpečenstiev, spoluprácu na návrhoch na opatrenia, vyšetovanie úrazov a mnoho ďalších činností, ktoré vedú k bezpečnému pracovisku (bezpečnostná pracovníčka, 2020).

Čo sa týka manažérov výroby, každý sa zameriava na inú časť celého závodu. Production Moulding reprezentuje halu plastov, kde sa lisujú plasty a tvoria plastové súčiastky, ktoré ďalej putujú na Production Assembly Hall. Launch manažér má na starosti oddelenie, kde sa kontroluje, hodnotí a rieši nábeh nových projektov (vedúca materiálu a logistiky, 2020).

6.2.2 Produktové portfólio

Produktové portfólio tohto závodu sú najmä dverové výplne, stredové konzoly, komponenty do palubných dosiek a sedačiek, úložné boxy a opierky hlavy do áut. V roku 2015 tu prebehlo rozšírenie výroby dvojnásobne vo všetkých smeroch a to najmä v objeme výroby a počte zamestnancov a firma sa začala venovať naplno interiérom automobilov (prezentácia o firme, 2019).

Produktové portfólio firmy (2019)



Obrázok 3 Produktové portfólio firmy 2019 (vlastné spracovanie na základe prezentácie o firme 2019)

Obrázok 3 znázorňuje percentuálne zastúpenie produktov z roku 2019. Najväčšiu časť (48 %) tvoria dverové panely (DP) a druhú najväčšiu časť (39 %) tvoria stredové konzoly (FC), ktoré tvoria stred medzi sedadlom spolujazdca a šoféra. Tretiu najväčšiu časť zaberajú Hang-on Parts (HOP), čo sú vlastne diely, ktoré vstupujú do ostatných častí auta ako napríklad sedadlá, opierky hlavy, strop auta, atď. Druhú najmenšiu časť grafu, konkrétne 3 % zaberajú operadlá pri sedadlách (DP Armrest) a najmenšiu časť 1 % tvoria ostatné súčiastky (DP Parts) súvisiace s dverovými panelmi (prezentácia o firme, 2019).

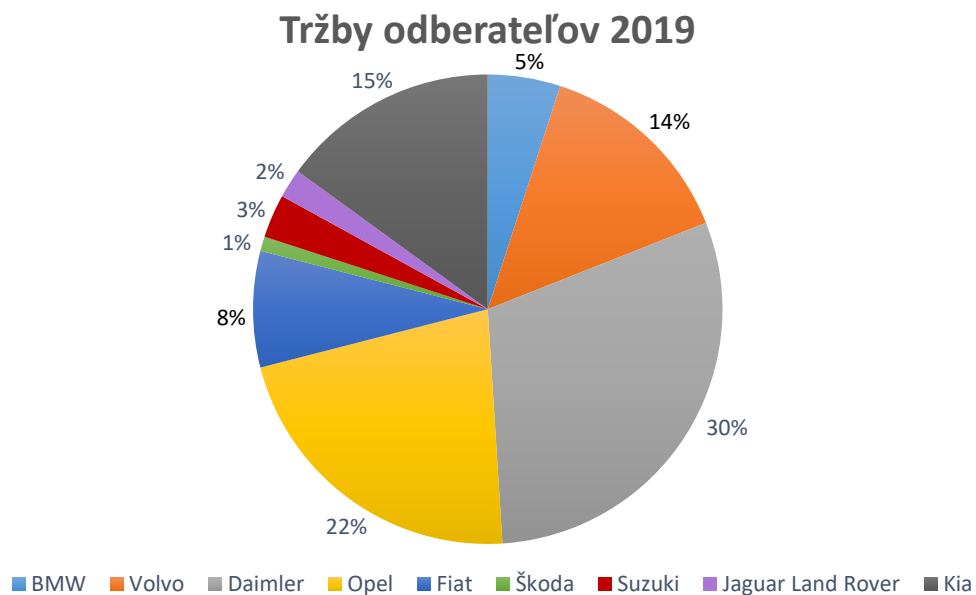
6.2.3 Zamestnanci

Zamestnanci majú možnosť pracovať na rôznych pozíciách od tých nižších až po najvyššie. Momentálne v tomto závode pracuje okolo 1000 zamestnancov z toho približne 600 pracovníkov pracuje vo výrobných halách ako manuálna sila. Na personálnom útvare pracujú 4 zamestnanci a 1 manažér HR oddelenia. Vo výrobných halách sa môžeme stretnúť s pracovníkmi rôznych vekových kategórii, ktorí popri plnoautomatizovaných strojoch, plnia funkciu neodmysliteľnej manuálnej sily. Väčšina strojov vyžaduje starostlivosť od

pracovníkov. Bez pracovníkov by v mnoho prípadoch nemohol vzniknúť požadovaný finálny produkt. Stroj spraví určitú prácu, avšak je práve na pracovníkoch, aby daný produkt dokončili. Práca vo výrobe vyžaduje presnosť, pozornosť a najmä precíznosť. Všetky pracoviská na seba nadväzujú a keď sa niečo pokazí na začiatku, finálny produkt nie je možné odoslať vybranému odberateľovi (prezentácia o firme, 2019).

6.2.4 Odberatelia

Odberateľov týchto súčastí do áut je mnoho. Každá značka automobilu vyžaduje špeciálne typy súčastí do áut, preto je aj výroba v tejto firme tomu prispôbená. Výrobná hala a layout pracoviska je taktiež prispôbený tomu, aby nedošlo k chybám, zámenám súčiastok a podobne. Obrázok 4 znázorňuje tržby, ktoré vykonali jednotliví odberatelia za rok 2019. Predpokladá sa, že v roku 2020 sa toto percentuálne zastúpenie výrazne nezmení (vedúca logistiky a materiálu, 2020).



Obrázok 4 Tržby odberateľov 2019 (vlastné spracovanie na základe prezentácie o firme 2019)

Najväčší podiel na tržbách 30 % má Daimler, čo predstavuje nemeckú spoločnosť pre výrobu automobilov značky Mercedes-Benz, Mercedes Maybach a aj AMG, Mitschubishi Fuso a ďalšie iné (Daimler, 2020). Opel mal na tržbách podiel 22 % a na treťom mieste s podielom 14 % je Volvo (prezentácia o firme, 2019).

7 ANALÝZA SÚČASNEJ FIREMNEJ PODPORY ZDRAVIA PRACOVNÍKOV VO VÝROBE

7.1 Cieľ analýzy

Cieľ analýzy je zistiť, skúmať a hodnotiť súčasnú firemnú podporu zdravia pracovníkov vo výrobe vo vybranej firme, starostlivosť o pracovníkov vo vybranej firme, činnosti spojené s touto podporou a starostlivosťou, taktiež aj spokojnosť pracovníkov s aktuálnymi činnosťami spojenými s podporou zdravia a na základe výsledkov stanoviť návrhy pre zlepšenie tam, kde to firma potrebuje.

Na základe cieľa analýzy som si stanovila výskumné otázky, na ktoré sa budú hľadať odpovede. Výskumné otázky sú nasledovné:

Výskumná otázka č. 1: Myslia si pracovníci, že starostlivosť o pracovníkov vo výrobe je dostatočná?

Výskumná otázka č. 2: Uskutočňuje firma dostatok aktivít spojených s podporou zdravia pracovníkov vo výrobe?

Taktiež som sa rozhodla overiť predpoklady na základe dotazníkového šetrenia, ktoré chcem touto analýzou buď potvrdiť alebo vyvrátiť a to:

Predpoklad č. 1: Viac ako 50 % pracovníkov vo výrobe si myslí, že starostlivosť o pracovníkov vo výrobe je skôr nedostatočná.

Predpoklad č. 2: Viac ako 30 % pracovníkov vo výrobe sa nezúčastnilo ani na jednej aktivite spojenej s Vision Week programom Deň zdravia.

Dôvod voľby tejto témy bol hlavne taký, že aj keď firma priamo nevyžadovala návrhy pre zlepšenie v oblasti podpory zdravia pracovníkov vo výrobe, návrh ich zaujal a súhlasili s vypracovaním bakalárskej práce na túto tému. Ďalším dôvodom výberu bol záujem o hlbší seberozvoj v oblasti personálneho managementu. Je to téma, ktorá je zaujímavá a pre mňa veľmi prínosná do budúcnosti. Na druhej strane si podľa môjho názoru ľudia vo výrobe zaslúžia zvýšenú starostlivosť o ich zdravie, keďže sú každý deň vystavovaní rizikovým faktorom, ktoré majú negatívny vplyv na ich zdravie. Aj malé zmeny v podpore zdravia pracovníkov na pracovisku môžu mať pozitívny vplyv, či už pre každého jedinca samostatne alebo firmu celkovo.

7.2 Metódy zberu dát

Pre získanie potrebných informácií k analýze sa využili nasledujúce metódy:

1. Dotazníkové šetrenie
2. Písomné dotazovania
3. Štúdium vnútropodnikových dokumentov
4. Pozorovanie

7.2.1 Dotazník

Hlavným cieľom dotazníku bolo získať odpovede na jednotlivé otázky od pracovníkov vo výrobe a na základe týchto odpovedí odhaliť nedostatky, ktoré by sa na základe analýzy a odporúčaní dali zlepšiť.

Výberový súbor tvorili respondenti vo veku od 18 rokov (nebrala som v úvahu mladistvých, ktorí tam vo väčšine prípadov nepracujú na plný úväzok a nepracujú dlhodobo) vo výrobnej hale na výrobu dverových panelov a ostatných súčastí do automobilových interiérov (Production Assembly Hall). Výber respondentov bol zámerný a to na základe vykonávanej práce, dostupnosti a možnosti získania odpovedí. Sama som mala možnosť pracovať na tejto hale, čiže som získala rôzne kontakty, ktoré mi pomáhali pri vypracovávaní bakalárskej práce, získala som informácie potrebné k bakalárskej práci a skúsenosti, ktoré ma pripravili na to, čo môžem očakávať. Na nasledujúcej tabuľke je znázornený celkový počet respondentov a zastúpenie jednotlivých pohlaví.

Tabuľka 1 Identifikačné údaje respondentov (vlastné spracovanie)

Pohlavie		
Žena	Muž	Celkom
85	19	104

Dôvod, prečo mi ho nevypracovalo všetkých 248 pracovníkov bol ten, že skrz pandémiu COVID-19 je počet pracujúcich vo výrobe limitovaný. Dotazník je uvedený v prílohe P I.

7.2.2 Písomné dotazovanie s vedúcou logistiky a materiálu

Písomné dotazovanie s vedúcou logistiky a materiálu prebiehalo na základe e-mailovej komunikácie. Otázky boli stanovené tak, aby som získala informácií k predstavení

spoločnosti. Vedúca mi ponúkla prezentáciu o firme 2019, na základe ktorej som mohla spracovať toto predstavenie. Vedúca bola ochotná tieto informácie v prípade potreby obohatiť a priniesť mi tak nové poznatky, ktoré sa v prezentácii nenachádzali.

Cieľom tohto dotazovania bolo získať informácie k firme obecné. Vedúca mi poskytla materiály, ktoré som mohla využiť pre predstavenie spoločnosti.

7.2.3 Písomné dotazovanie s absolventom Právnickej fakulty MU v Brne

Cieľom tohto písomného dotazovania bolo overenie právnických záležitostí ohľadom diskriminácie pracovníkov vo výrobe na základe veku. Konkrétne sa jednalo o obmedzenie vykonávania práce ľudí, ktorí dovŕšili 50 rokov.

7.2.4 Písomné dotazovanie s bezpečnostnou pracovníčkou

Bezpečnostná pracovníčka ponúkla odpovede na otázky, ktoré boli zamerané na BOZP, pracovné prostredie a taktiež zaslala rôzne interné materiály súvisiace z BOZP vo vybranej firme, z ktorých bolo možné čerpať informácie potrebné k analýze.

Cieľom tohto písomného dotazovania bolo získať informácie z oblasti ochrany zdravia pracovníkov vo výrobe a bezpečnosti. Vďaka odpovediam bolo možné nájsť prípadné nedostatky. V prílohe P II sú uvedené dané otázky smerované na bezpečnostnú pracovníčku.

V dôsledku pandémie COVID-19 nebolo možné komunikovať s pracovníkmi a managementom osobne. Preto som zvolila e-mailovú komunikáciu a komunikáciu cez sociálnu sieť Facebook. Dotazovanie bolo štruktúrované, čiže som ponúkla vopred stanovené otázky, ktoré neboli pre každého rovnaké.

7.2.5 Písomné dotazovanie s personálnou pracovníčkou

HR manažérka mi ponúkla informácie k aktuálnej firemnej podpore zdravia, k akciám, ktoré sa konajú vo vybranej firme a súvisia so zdravím pracovníkom a rôzne iné informácie, ktoré úzko súviseli s podporou zdravia a starostlivosťou o pracovníkov. Otázky ponúknuté personálnej pracovníčke boli zamerané na samotnú podporu zdravia, akcie a náklady spojené s týmito akciami a na starostlivosť o pracovníkov.

Cieľom písomného dotazovania s personálnou pracovníčkou bolo hlavne nájsť nedostatky v personálnom riadení firmy súvisiacom so starostlivosťou a podporou zdravia pracovníkov vo výrobe. Písomné dotazovanie a otázky kladené na personálnu pracovníčku sú uvedené v prílohe P III.

Pri písomnom dotazovaní som žiadala personálnu pracovníčku o rôzne materiály, ktoré by mohli súvisieť s nákladmi na akcie, s nákladmi s podporou zdravia a rôzne iné finančné záležitosti, ktoré by boli v tejto bakalárskej práci vhodné. Avšak personálna pracovníčka mi odmietla tieto materiály poskytnúť, preto v bakalárskej práci nie sú uvedené náklady, ktoré firma reálne vynakladá v spojení s podporou zdravia pracovníkov.

7.2.6 Písomné dotazovania s pracovníkmi vo výrobe

Okrem dotazníka, ktorý bol ponúknutý pracovníkom vo výrobe, som zvolila aj písomné dotazovanie s pracovníkmi.

Z mojej strany bolo potrebné obrátiť sa na skupinu pracovníkov vo výrobnéj hale dverových panelov (Assembly) , rovnako ako to bolo v prípade dotazníka. Oslovila som pracovníkov, na ktorých som mala kontakty a tí ktorí boli ochotní vypracovať a elektronicky mi zaslať odpovede na stanovené otázky. Dokument, ktorý som pracovníkom zaslala je uvedený v prílohe P IV. Získala som takto 20 pracovníkov, z toho 16 žien a 4 muži.

Cieľom tohto dotazovania bolo získanie hlbšieho názoru pracovníkov na danú problematiku z oblasti fyzického, duševného zdravia, pracovného prostredia a taktiež aj starostlivosti o pracovníkov.

7.2.7 Štúdium interných dokumentov

Medzi jednu z metód, ktorú som zvolila pre analýzu bolo štúdium interných dokumentov medzi ktoré patrili:

- Politika EHS 2019, tento dokument je zameraný na záväzky firmy v oblasti BOZP a ochrane životného prostredia,
- Ciele EHS 2019, tento dokument je zameraný na ciele EHS, čiže bezpečnosť, ochrana a zdravie pri práci. Taktiež je možné v tomto dokumente študovať to, aké ciele má firma v súvislosti so životným prostredím,
- dokument Preskúmanie systému manažmentu BOZP a environmentu 2019, v ktorom sú spísané rôzne detaily v oblasti EHS, hodnotenie systému EHS, vyhodnotenie rizík, príležitostí a následných zmien, úrazovosť, prvá pomoc a podobne,
- prezentácia Vision Week program 2019,
- prezentácia o vybranej firme 2019,

- Overview 5S Standard 2018 (prezentácia),
- Job Description (operátor výroby) 2019,
- Prevádzkový poriadok a posúdenie rizika 2019.

7.2.8 Pozorovanie

Cieľom pozorovania, ktoré bolo vykonané počas môjho zamestnania vo vybranej firme v roku 2019, bolo sledovať činnosti spojené s podporou zdravia, taktiež aj starostlivosť o pracovníkov zo strany zamestnávateľa, pracovné prostredie, chovanie pracovníkov a vedúcich vo výrobe a iné. Mojou náplňou práce bolo vykonávať činnosti spojené s chodom výroby, kontrola finálnych výrobkov, balenie a značenie a následné podávanie reportu majstrom vo výrobe. Počas pozorovania som mala možnosť sledovať všetky faktory, činnosti, aktivity, ktoré teraz rozoberám v bakalárskej práci. V tom čase som si zistenia nezapisovala, nesnímala som na kameru, jedná sa čisto len o poznatky z vlastnej skúsenosti, avšak musím poznamenať, že všetky tieto činnosti by boli pri pozorovaní prínosom, preto viem, že nabudúce bude potrebné si všetko poctivo zaznamenávať pre hlbšie detaily.

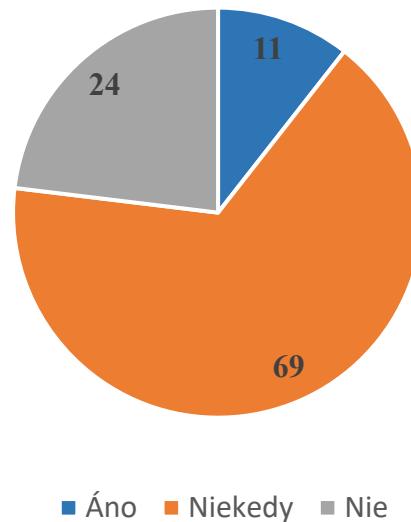
7.3 Analytické zistenia

7.3.1 Podpora fyzického zdravia pracovníkov vo výrobe

Pre priblíženie fyzickej záťaže pracovníkov som skúmala dokument Job Description, ktorý mi priblížil náplň práce a zodpovednosti. Náplňou činností pracovníkov je najmä zabezpečovanie bezchybnej výroby, balenia, efektívnosti prevádzky a udržiavanie čistoty pracovisku. Každý pracovník má rozdelené hlavné zodpovednosti, ktoré pri výkone práce musí dodržiavať. Na základe týchto skutočností som predpokladala, že pracovníci z písomného dotazovania budú na otázku „Považujete Vašu prácu sa fyzicky náročnú?“ odpovedať áno a namáhavosť práce označia na stupnici od 7 a vyššie (príloha P V). Z 20 pracovníkov označilo svoju prácu za fyzicky náročnú 15 pracovníkov a 5 pracovníkov uviedlo, že ich práca nie je fyzicky náročná, čím sa môj predpoklad potvrdil. Na stupnici od 1-10 namáhavosti bola najčastejšie zvolená úroveň 8. Respondent 3 na namáhavosť práce uviedol: „Začiatky by som dala 10, ale teraz 7-8, keď niečo nové pribúda“. Otázka 1 v dotazníku mi priniesla výsledok, že 69 pracovníkov má pocit, že zamestnanie v tejto práci má negatívny vplyv na fyzické zdravie niekedy. 24 pracovníkov uviedlo, že

nemajú pocit, že by zamestnanie v tejto firme malo negatívny vplyv na ich fyzické zdravie. Grafické znázornenie je možné vidieť na obrázku 6.

Máte pocit, že zamestnanie v tejto práci má negatívny vplyv na Vaše fyzické zdravie?



Obrázok 5 Otázka 1 (vlastné spracovanie)

Na základe dotazníku som taktiež zistila, že 69 ľudí pociťuje zdravotné ťažkosti kvôli fyzickej záťaži vykonávanej práce niekedy, 16 ľudí stále a 19 pracovníkov nepociťuje zdravotné ťažkosti.

Na základe interných materiálov som mala možnosť nahliadnuť do aktivít, ktoré firma uskutočňuje pre podporu zdravia. Jedná sa najmä o prezentáciu, ktorá hovorí o aktivitách spojených s **Vision Week** programom.

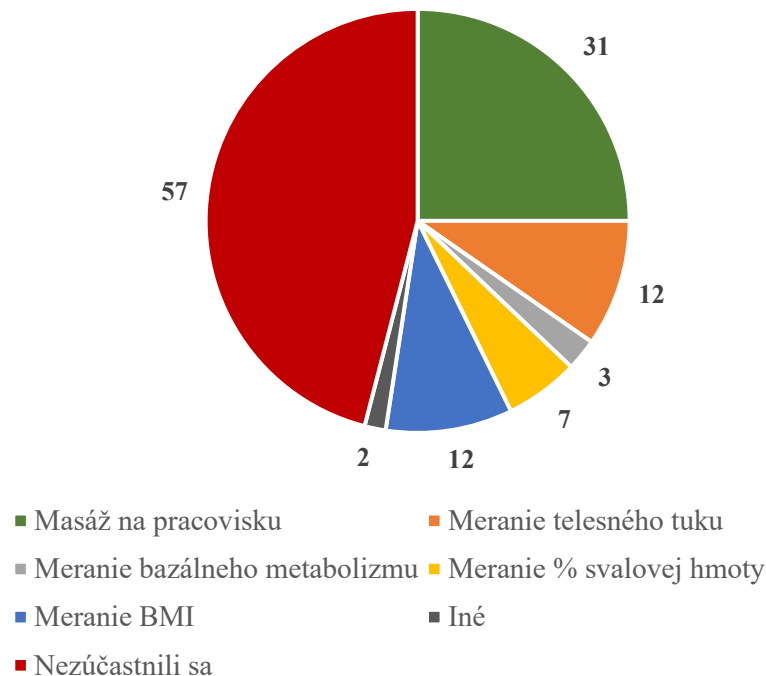
V rámci jedného týždňa sa konajú rôzne aktivity zamerané či už na bezpečnosť alebo zdravie. Medzi aktivity, s ktorými sa pracovníci môžu stretnúť patria (Vision Week program, 2017) :

- *pohotovostná pripravenosť*: počas tejto aktivity sú pracovníci vystavení rôznym situáciám, ktoré ich môžu počas práce postretnúť a mali by vedieť na takú situáciu reagovať. Patrí tam napríklad únik chemickej látky na pracovisku alebo protipožiarne cvičenie. Protipožiarne cvičenie zahrňuje tréning, kde si pracovníci majú možnosť vyskúšať ako sa používajú protipožiarne zariadenia a simuláciu zadymenej miestnosti, z ktorej pracovníci musia uniknúť (Vision Week program, 2017).
- *vitamínové balíčky pre pracovníkov*

- *videoprojekcia „bezpečnosť na prvom mieste“*: v každej hale sú malé televízory, na ktorých sa premietajú videá. Na týchto televízoroch môžu pracovníci sledovať rôzne motivačné videá, videá o cieľoch firmy a taktiež aj inštrukcie pre vykonávanie rehabilitačných cvikov pre zníženie rizika úrazu, bolesti, prepracovania a podobne (Vision Week program, 2017).
- *Deň zdravia*: firma každý rok na Deň zdravia, ktorý sa koná 7. apríla, organizuje rôzne činnosti spojené s podporou zdravia. Medzi tieto aktivity patrí meranie bazálneho metabolizmu, meranie % svalovej hmoty, tuku a meranie BMI, masáže na pracovisku (Vision Week program, 2017).
- *tréning prvej pomoci*: firma v spolupráci s organizáciou na podporu zdravia organizuje tréning prvej pomoci, ktorý je zameraný najmä na prvú pomoc podávanú vo firme v prípade nejakého úrazu, ale taktiež je zameraný na bežné situácie, ktoré môžu nastať v každodennom živote (Vision Week program, 2017).

Tento program sa koná jedenkrát ročne a je zameraný na regeneráciu pracovnej sily. Nie každý rok sa konajú tie isté aktivity počas tohto týždňa, ale každoročne sa obmieňajú. Všetky tieto akcie, ktoré súvisia s Vision Week sú uskutočnené vďaka spoločnosti ProBenefit s.r.o. Vision Week sa koná každý rok od založenia firmy, čiže od roku 2006 a podľa personálnej pracovníčky sa plánuje v týchto akciách pokračovať. Táto spoločnosť má závody v niekoľkých krajinách a v každom závode sa tento Vision Week organizuje v rámci závodu. Pracovníci sú limitovaní množstvom a na základe určitého počtu sa zapisujú do jednotlivých „aktivít“. Čo sa týka uskutočnených akcií, myslím si, že aktivít, ktoré priamo nesúvisia s podporou zdravia, ale napríklad s BOZP, je primerane veľa. Čo sa týka aktivít spojených s podporou zdravia, tak tie sa konajú len v priebehu Dňa zdravia (na obrázku 7 sú tieto aktivity znázornené). Firma by mala zvážiť obohatenie aktivít, ktoré by priamo mali pozitívny vplyv na zdravie, prípadne sa sústrediť na tú, o ktorú majú pracovníci najväčší záujem. Na obrázku 7 môžete vidieť grafické znázornenie účasti na aktivitách spojených s Vision Week.

Zúčastnili ste sa v minulosti na niektorom z týchto programov na podporu zdravia na vašom pracovisku?



Obrázok 6 Otázka 8 (vlastné spracovanie)

Podľa odpovedí z dotazníka 57 pracovníkov neoznačilo žiadnu z odpovedí, to znamená, že sa nezúčastnili ani na jednej aktivite z ponúknutých možností. Aj keď najviac ľudí sa zúčastnilo na masáži a to konkrétne 31, na otázku 11 v dotazníku „Čo by podľa Vás mala firma zlepšiť v starostlivosti o zdravie (fyzické aj psychické) pracovníkov vo výrobe? Vyjadrite svoj názor“ bolo 7-krát spomenuté, že by mali organizovať masáže na pracovisku, a to nie len pre vybraných ľudí, ale pre všetkých. Taktiež v písomnom dotazovaní respondent 5 uviedol, že by na pracovisku uvítal masáž a pri tom vo firme pracuje už 14 rokov. Na základe týchto zistení usudzujem, že firma nie je spravodlivá voči všetkým pracovníkom a nevedie si evidenciu, kto a kedy sa zúčastnil na danej aktivite. V tomto smere by som videla zlepšenie. Každý pracovník by mal mať rovnakú možnosť zúčastniť sa danej aktivity minimálne jedenkrát za rok.

Keďže personálna pracovníčka mi odmietla podať informácie súvisiace s nákladmi na aktivity počas Dňa zdravia, nemôžem poskytnúť informácie z oblasti nákladov ani v tejto bakalárskej práci. Dôvod zamietnutia neuviedla. Myslím si, že to súvisí práve s tým, že nemôže poskytovať informácie o firme, ktorá funguje globálne a najvyššie postavený majiteľ odmieta z nejakého dôvodu tieto citlivé informácie poskytovať.

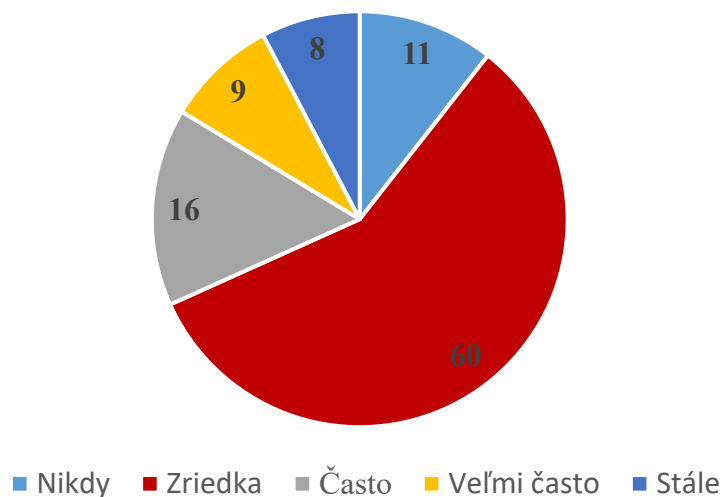
Percentuálne hodnotenie absencií v práci sa pohybuje na hladine 3,5 % celkovo, čo je pre firmu pozitívne, keďže v spojení s 1500 zamestnancami je to malá hodnota. Medzi najčastejšie dôvody absencie v práci sa uvádza návšteva lekára a práceneschopnosť z dôvodu dlhodobej choroby. Údaje ohľadom absencie v práci vybraná firma čerpá z interných systémov, ktoré následne vyhodnocuje. Vo vybranej firme sa ľudia evidujú na základe elektronických čítačiek pri každom vchode.

7.3.2 Podpora duševného zdravia pracovníkov vo výrobe

S duševným zdravím pracovníkov súvisí najmä vnútorná spokojnosť a vyrovnanosť. Dobré duševné zdravie môže veľmi ovplyvniť výkon pracovníka a s tým zvýšenie výkonu celej firmy. Pri analýze som sa zamerala najmä na motiváciu a odmeňovanie, medziľudské vzťahy a stres pracovníkov vo výrobe.

V dotazníku 60 pracovníkov uviedlo, že sa v práci cítia duševne vyčerpaný zriedka a 16 pracovníkov uviedlo, že sa cítia duševne vyčerpaný často. Grafické znázornenie je na obrázku 8.

Cítite sa kvôli práci duševne vyčerpaný/á?



Obrázok 7 Otázka 3 (vlastné spracovanie)

Zo zistených skutočností a po preskúmaní interných materiálov som zistila, že firma neorganizuje špeciálne aktivity a činnosti zamerané na podporu duševného zdravia, čo môže mať pre firmu negatívny dopad.

Čo sa týka **motivácie a odmeňovania** až 16 respondentov z písomného dotazovania uviedlo, že sa cítia málo motivovaní a ohodnotení (otázka 5). Prijali by zo strany managementu, aby

motivácia z ich strany bola vyššia. Respondent 5 z písomného dotazovania na otázku 5 odpovedal: „Pracujem od roku 1996 v tejto firme, iba s tým, že firma menila názvy firmy. Od roku 2000 pracujem ako líder, momentálne na linke, ktorá má 17 ľudí. Robím tam dosť dlho a efektívne, som flexibilná, rada pracujem s ľuďmi, tak by som považovala od firmy za zodpovedné, keby sa k tomu tak aj postavila a vážila si a motivovala takýchto ľudí. Ľudia, ktorí nastupujú ako noví zamestnanci sú na tom platovo tak isto ako ľudia, ktorí tam odpracovali 10-15 rokov a myslím, že pristupujú k svojej práci veľmi zodpovedne.“

V dotazníku bolo 4-krát spomenuté, že by pracovníci prijali zvýšenie motivácie, 7-krát sa pracovníci vyjadrili, že firma mohla zvýšiť odmeny a 15-krát si pracovníci želali zvýšenie platu a to najmä podľa pracovnej pozície. Na základe pozorovania taktiež môžem tvrdiť, že čo sa týka platu, vo výrobe má každý rovnakú výšku platu bez ohľadu na to či je pracovník brigádnik alebo vo firme pracuje aj 15 rokov. Firma by mala zvážiť a prehodnotiť vyplácanie miezd a ľudí motivovať k práci práve tým, že na základe doby zamestnania v tejto firme a pracovnej pozície bude platy zvyšovať. Na základe zistených skutočností je jasné, že firma nerobí dostatok činností spojené s motiváciou a taktiež aj kariérnym rastom a seberozvojom. Medzi aktivity, ktoré firma uskutočňuje a ktoré sa zaradzujú medzi formu motivácie patria:

Tabuľka 2 Činnosti spojené s motiváciou pracovníkov (vlastné spracovanie na základe písomného dotazovania s personálnou pracovníčkou)

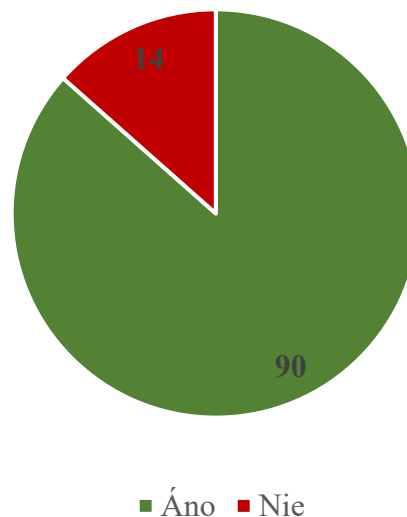
13. plat
Pružný pracovný čas
Príspevky zo soc. fondu (podpora pitného režimu, výlety organizované ZL, masáže, vitamínový program, darčekové poukážky, darčeky pri jubileum zamestnanca)
Firemné akcie
Príspevok do 3.pilieru
2 dni pracovného voľna s náhradou mzdy pre osamelých rodičov starajúcich sa o dieťa do 10 r.
Príplatky nad rámec Zákonníka práce (poobedný, nočný)

Aj keď personálna pracovníčka uviedla tieto faktory ako formu motivácie, pracovníci nemajú pocit, že by boli dostatočne motivovaní. Na základe odpovedí respondentov usudzujem, že nedostatok motivácie má za následok zníženie výkonnosti pracovníkov,

odchádzanie z firmy a nespokojnosť pracovníkov. Práve v tomto prípade by som videla zlepšenie v tom, že firma by mala obohatiť činnosti spojené s motivovaním pracovníkov.

Medzil'udské vzťahy na pracovisku väčšina pracovníkov na základe písomného dotazovania nepovažuje za dobré a firma sa nesnaží dostatočne, aby sa to zmenilo a vzťahy sa podporili. Z písomného dotazovania s respondentami som zistila, že problém nastáva hlavne v komunikácii medzi vedúcimi a pracovníkmi vo výrobe. Na otázku číslo 4 z písomného dotazovania 13 pracovníkov uviedlo, že nie sú dostatočné informovaní o tom, čo sa vo firme deje. Respondent 7 uviedol, že mnoho pracovníkov vo výrobe má pocit, že riadiaci pracovníci s nimi komunikujú tak, akoby nemali žiadne práva, čo mi príde zo strany firmy ako veľmi negatívny krok, ktorý má veľký vplyv na duševné zdravie pracovníkov. Personálna pracovníčka uviedla, že sa nestretla so zlými pracovnými vzťahmi, zatiaľ čo pracovníci majú na to opačný názor a práve na základe tohto usudzujem, že firma by sa mala viac zaujímať o to, čo sa deje vo výrobe a viac organizovať aktivity, ktoré by tieto vzťahy mohli zlepšiť. A to aj medzi pracovníkmi vo výrobe samotnými a taktiež aj pracovníkmi vo výrobe a s riadiacimi pracovníkmi.

Považujete medzil'udské vzťahy s kolegami na pracovisku vo výrobe za pozitívne?



Obrázok 8 Otázka 4 (vlastné spracovanie)

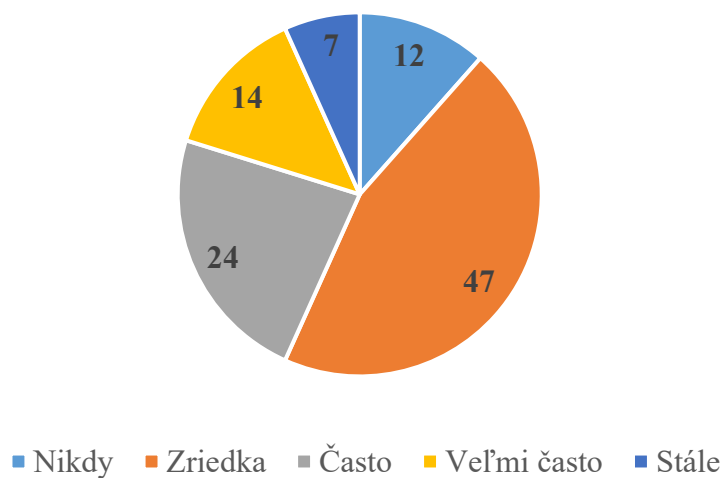
Na obrázku 9 je uvedené grafické znázornenie odpovedí na otázku 4 z dotazníka, či pracovníci považujú medzil'udské vzťahy na pracovisku za dobré. Odpoveď „áno“ zvolilo až 90 respondentov, zatiaľ čo 10 respondentov nepovažuje tieto vzťahy za dobré. Predpokladám, že respondenti touto otázkou hodnotili najmä vzťahy s kolegami, s ktorými

konkrétne pracujú na výrobnjej linke. Dotazník mi priniesol aj pohľad na to, kde nastáva hlavný problém. 3 ľudia uviedli, že by sa na pracovisku mala zlepšiť komunikácia medzi sebou. Pracovníci 6-krát uviedli, že by firma mala zlepšiť prístup k ľuďom vo výrobe a správať sa k nim férovo a spravodlivo. Vo voľných odpovediach bolo taktiež 5-krát spomenuté, že by si vedúci mali viac vážiť prácu ľudí vo výrobe a 3-krát bolo spomenuté, že by vedúci nemali vyvíjať nepriamy psychický nátlak na pracovníkov.

Hlavný problém, podľa môjho názoru je nedostatočná komunikácia vo vybranej firme. To čo sa rieši vo výrobe sa pravdepodobne nedostane na personálne oddelenie a rieši sa to len „na oko“. 12 respondentov z písomného dotazovania uviedlo, že vedúci sú ochotní ich vypočuť, pokiaľ majú nejaký problém, avšak nikdy sa to nevyrieši do konca a ostane to nevyriešené, problém pretrváva aj naďalej. Celkovo 8 respondentov z písomného dotazovania uviedlo, že sa nestretli s tým, že by s vedúcimi museli niečo riešiť, preto na otázku nevedeli odpovedať. V tomto smere vidím zlepšenie a to v tom, že firma by mala svoj prístup zmeniť a postaviť sa k problémom pracovníkov zodpovedne, pretože to môže značne ovplyvniť ich výkon a chuť do práce.

Stres je súčasťou takmer každej práce a ani v tejto firme, to nie je ináč. Na obrázku 10 sa nachádza grafické znázornenie odpovedí na otázku 5, ktorá je zameraná na pociťovanie stres vo výrobe. Na túto otázku 47 respondentov odpovedalo, že pociťujú stres zriedka, 24 respondentov uviedlo, že pociťuje stres často.

Pociťujete kvôli práci vo výrobe stres?



Obrázok 9 Otázka 5 (vlastné spracovanie)

Dodatočne, v dotazníku v otázke 11 vo voľnej odpovedi sa 3 pracovníci vyjadrili, že by bolo dobré, keby firma znížila stres na pracovisku a obmedzila stresujúce faktory.

Z pozorovania a zo štúdia interných zdrojov som však nezaznamenala, že by firma konala nejaké aktivity spojené s lepším zvládaním stresu. Z pozorovania som prišla k záveru, že najväčší stres môžu pracovníci pociťovať najmä z dôvodu, že na pracovisku sú krátko, sú bez praxe a školenie, ktoré by pracovníka mohlo pripraviť na to, čo bude robiť, vo firme chýba. Zamestnanci sú vystavení práci, ktorú nikdy pred tým nerobili a kvôli tomu, že výroba na seba nadväzuje, pracovník musí pracovať rýchlo, bez chýb, aby sa výroba nebrzdila. Medzi ďalší dôvod by som zaradila zlé pracovné vzťahy s vedením firmy.

V písomnom dotazovaní na otázku 3 o striedaní pracovných pozícií, 14 pracovníkov uviedlo, že zmena pracovných miest im nevyhovuje. Medzi najčastejší dôvod prečo im to nevyhovuje patrila fakt, že ľudia sú na svoju prácu zvyknutí a keď musia zmeniť pracovnú pozíciu, na všetko si musia zvykať od znova. Aj to môže byť dôvod vzniku stresu a vnútorného nepokoja. Firma by preto mala zvážiť, ako bude týchto ľudí deliť na pracovné pozície s najmenšou šancou častých zmien. Prípadne ich dostatočne dopredu informovať o zmene a zaškoliť ich na danú pozíciu.

7.3.3 Pracovné prostredie a BOZP

Na analýzu pracovného prostredia som využila interné materiály a to konkrétne Preskúmanie systému manažmentu BOZP a environmentu 2019, prezentáciu Overview 5S Standard 2018.

Pre dosiahnutie výkonnosti vybraná firma využíva štandard 5S. Táto metóda spočíva najmä v správnom a nechaotickom usporiadaní pracoviska a taktiež v dodržiavaní určitých krokov pre dosiahnutie ideálneho pracovného prostredia.

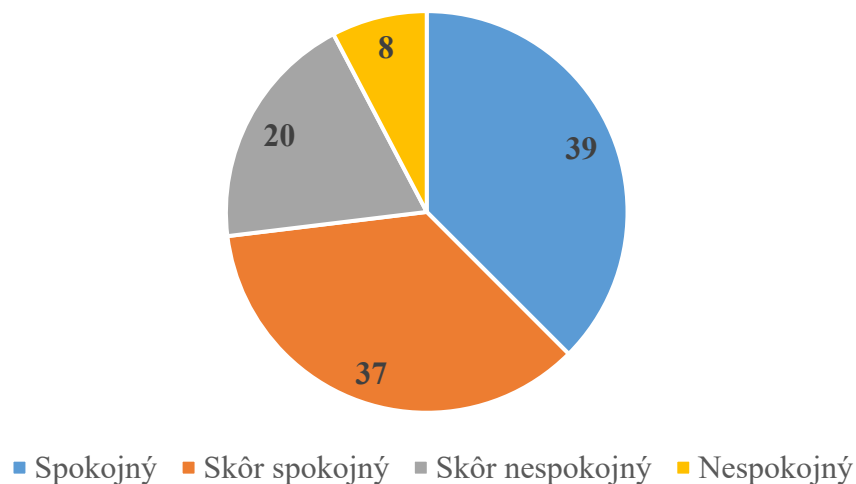
Čo sa týka ochrany zdravia a bezpečnosti dôležitú úlohu to má aj pri fyzickom aj duševnom zdraví. Vďaka pravidlám, ktoré firma pre pracovníkov vo výrobe stanovuje je vyššia šanca predísť zraneniam a pracovníci sa cítia orientovaní, bez stresu a činnosti riešia nechaoticky. Na základe pozorovania som zistila, že pracovníci majú veľmi ľahké orientovať sa vo výrobe práve vďaka farebnému označeniu, slovných označení krabičiek, poličiek, šuplíkov a tiež aj označenie trás v celej výrobe. Tieto skutočnosti mi dopomohli dôjsť k záveru, že firma nemá v tomto smere žiadny nedostatok.

Dokument Preskúmanie systému manažmentu BOZP a environmentu 2019 uvádza rizikové práce kategórie 3 (vysoká miera zdravotného rizika) v počte 8 v celej firme, z toho 7 pracovísk je v Assembly hale. Dokopy na týchto rizikových pracoviskách pracuje 75 pracovníkov z toho 61 žien a 14 mužov. Kategorizácia pracovísk sa vyhlasuje na základe objektívnych meraní, ktoré firma získava od ProBenefit s.r.o, ktorá sa na základe žiadosti dostaví do firmy. Na základe e-mailovej komunikácie s bezpečnostnou pracovníčkou som zistila, že tieto rizikové práce sa začlenili do tejto kategórie z dôvodu zvýšených hodnôt nad normu v prípade hluku a výparov v ovzduší.

Na základe pozorovania však uvádzam, že som nepostrehla žiadne špeciálne ochranné pomôcky, ktoré by pracovníci využívali okrem pracovnej obuvi s oceľovou špičkou, ktorú zabezpečuje zamestnávateľ a látkového trička s logom firmy s minimálnou ochranou.

Na základe dotazníku som zistila, že 39 ľudí je spokojných s pracovným prostredím, v ktorom pracujú. 37 ľudí je skôr spokojných s pracovným prostredím a 20 je skôr nespokojných. Na obrázku 11 je graficky znázornené zastúpenie jednotlivých odpovedí na otázku 6.

Ste spokojný/á s pracovným prostredím, v ktorom pracujete?



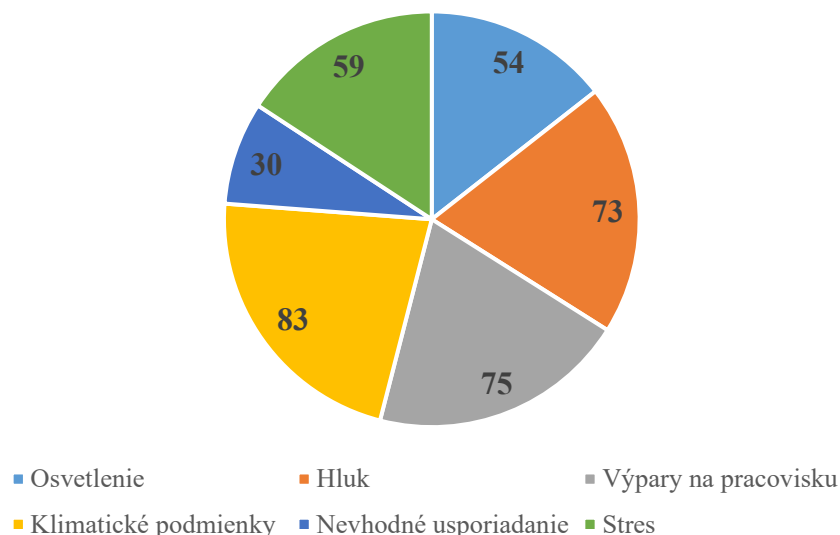
Obrázok 10 Otázka 6 (vlastné spracovanie)

Podľa môjho osobného pohľadu som prekvapená, že najväčšia časť respondentov je spokojná s pracovným prostredím. Pravdepodobne si tú otázku väčšina ľudí vysvetlila na základe výzoru výrobnjej haly a usporiadania, nie z hľadiska ergonomického a z hľadiska negatívnych vplyvov na ich zdravie. Aj keď sú pracovníci spokojní s pracovným prostredím, neznamená to, že vplyv na ich zdravie to nemá. Preto je potrebné rozobrať túto tému

z viacerých uhlov, keďže pracovné prostredie nie je úplne najhlavnejšou témou analýzy tejto bakalárskej práce.

V dotazníku ma taktiež zaujímalo, čo má podľa pracovníkov vplyv na ich zdravie a mali na výber niekoľko faktorov. Na výber mali zo 6 faktorov a to konkrétne osvetlenie, hluk, výpary na pracovisku, klimatické podmienky, nevhodné usporiadanie pracoviska a stres. Na obrázku 12 sa nachádza grafické znázornenie, ktoré reprezentuje počty odpovedí na jednotlivé možnosti. Najväčšiu časť tvorí odpoveď „klimatické podmienky“ a to v počte 83. Na základe otázky 11, kde respondenti písali svoje vlastné názory, až 30-krát bolo spomenuté, že by firma mala pre lepšie fungovanie počas pracovnej doby zapínať klimatizácie alebo zabezpečiť pravidelné vetranie. Počas leta je teplo v hale neznesiteľné a ľudia majú ťažkosti s dýchaním, so sústredením a práca im spôsobuje ťažkosti.

Majú tieto faktory negatívny vplyv na Váš výkon?



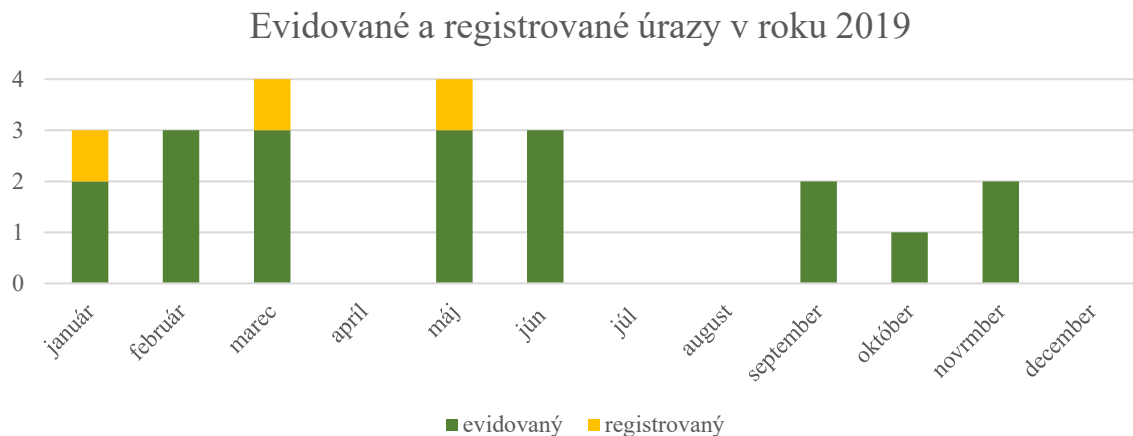
Obrázok 11 Otázka 7 (vlastné spracovanie)

Podľa môjho názoru tento faktor veľmi súvisí so zdravím a pokiaľ sa ľudia sťažujú na sťažené dýchanie a slabé vetranie počas leta a ostatných teplých období, firma by sa mala zamyslieť a tento negatívny faktor odstrániť. Podľa dokumentu Prevádzkový poriadok a posúdenie rizika 2019 som zistila, že firma momentálne pracuje na eliminácii negatívnych vplyvov a to konkrétne hluku a znečistenia ovzdušia v halách, a to najmä na hale Assembly na rizikových pracoviskách. V dotazníku v otázke 7 bol hluk zvolený 73-krát a výpary na pracovisku 75-krát. Myslím si, že firma by sa mala začať sústrediť aj na ten tretí negatívny faktor, konkrétne spomínané klimatické podmienky, teplo na pracovisku.

Čo sa týka úrazovosti vo vybranej firme podľa dokumentu Ciele EHS 2019 bol cieľ LWR (Lost Workday rate = strata pracovnej doby na základe úrazov) **0,14** v roku 2019, ktorý sa ale nepodaril naplniť kvôli dvom spôsobeným úrazom na pracovisku s následnou práceneschopnosťou. Tieto hodnoty získava firma od spoločnosti ProBenefit s.r.o, ktorá im na základe interných údajov úrazovosť prepočítava, preto firma nevedela poskytnúť informácie a spôsob výpočtu LWR. Spoločnosť ProBenefit s.r.o hodnotí rizikovosť práce, hodnoty škodlivých faktorov a iné faktory, ktoré súvisia s pracovným prostredím a BOZP. Preskúmanie systému manažmentu a BOZP 2019 mi prinieslo informáciu, že jeden úraz sa stal pri strete vysokozdvížnych vozíkov, pričom jeden zamestnanec vo výrobe bol PN, kvôli zraneniu chodidla. Tento úraz sa stal z dôvodu slúchadiel v ušiach a následnej nepozornosti. Podľa môjho názoru, by firma mala sprísniť opatrenia, ktoré sa týkajú používania slúchadiel v ušiach. Počas môjho pozorovania bolo časté, že aj napriek zákazu používania telefónov a slúchadiel, vždy sa našlo zopár ľudí, ktorí tieto nariadenia nerešpektovali.

Druhý úraz sa netýka haly Assembly, ale haly, kde sa lisujú plasty. Pri nanášaní lepidla na fóliu, obsluha lepičky chcela počas procesu odstrániť špinu z fólie. Pri tejto činnosti bola vtiahnutá ruka medzi valce, čím bolo spôsobené zranenie ruky. Hlavnou príčinou bolo zlyhanie mechanického faktora a to konkrétne odstránený kryt a nefunkčný koncový spínač v lepičke.

V rámci prevencie vzniku úrazov boli uskutočnené preventívne akcie – interné audity, pozorovanie a spätná väzba, EHS rozhovory, EHS bezpečnostné plagáty, ktoré slúžia ako zdroj informácii pre upovedomenie pracovníkov ohľadne nebezpečenstva. Tieto plagátky sú vyvesené v hale a pracovníci si ich môžu kedykoľvek všimnúť a prečítať. Účelom týchto opatrení je zvýšenie povedomia a získanie spätnej väzby o BOZP, identifikácia nebezpečných podmienok a činností. Počas roku 2019 bolo celkovo vykonaných 2 396 preventívnych akcií. V roku 2019 bol celkový počet úrazov 22. Na nasledujúcom obrázku 13 sú graficky znázornené registrované a evidované úrazy:



Obrázok 12 Evidované a registrované úrazy 2019 (vlastné spracovanie na základe dokumentu Preskúmanie systému manažmentu a BOZP 2019)

Podľa obrázku 13 bolo 19 úrazov klasifikovaných ako evidované pracovné úrazy a 3 ako registrované úrazy, medzi ktoré patria aj spomínané dva pracovné úrazy. Podľa môjho názoru je to prívetivý počet na výrobnú halu, avšak aj tento počet by sa dal znížiť. Podľa môjho názoru je to prívetivý počet na výrobnú halu, avšak aj tento počet by sa dal znížiť. Podľa ďalších získaných informácií je najväčší počet zranení spôsobený z dôvodu porezania a na rukách, avšak na základe môjho pozorovania som nezaznamenala, že by firma ponúkala ochranné pomôcky v podobe rukavíc proti tomuto porezaniu, preto v tomto smere vidím zlepšenie, ktoré sa ďalej rozoberá v odporúčaní. Druhým najčastejším dôvodom zranenia býva hlava avšak podľa obrázku 13 to boli 3 prípady za rok 2019, čo predstavuje nízky počet. Tržná rana, pichnutie a úder sú v pracovných úrazoch na druhom mieste v počte 4 pracovníci za rok. Dôvodom týchto zranení býva najmä nepozornosť, používanie slúchadiel a počúvanie hudby počas výkonu práce. V málo prípadoch sa stáva, že príčinou úrazu býva stroj.

7.3.4 Sociálna politika

V písomnom dotazovaní s personálnou pracovníčkou som zisťovala informácie ohľadom stravovania. **Stravovanie** na pracovisku prebieha vo vyhradených miestnostiach a to konkrétne v „kuchynke“, ktorá je priamo vo výrobnéj hale alebo v klasickej jedálni, kde sa podávajú obedy. Na základe pozorovania a písomného dotazovania s personálnou pracovníčkou som zistila, že zamestnávateľ ponúka príspevok na stravovanie, avšak podľa vlastnej skúsenosti viem, že za zdravšie alternatívy obedov si človek musí priplatiť viac ako za obyčajný obed. Personálna pracovníčka uviedla, že v ponuke je aj rôzna zelenina a ovocie, ktoré si pracovník môže zakúpiť. Podľa mňa to nie je najvhodnejšia forma motivácie ľudí k zdravšiemu stravovaniu. Máloktoľ pracovník je ochotný za tieto potraviny

dodatočne platiť ešte aj v práci. Preto by mala firma uvažovať nad tým, či je naozaj potrebné za zdravšie potraviny pýtať vyššie príplatky.

Zdravotná starostlivosť prebieha vo forme odborníka, ktorý ma s firmou zmluvu. Ten vyhodnocuje zdravotné stránky pracovníkov. So zdravotnou starostlivosťou sa pracovníci môžu stretnúť aj počas Vision Week, avšak ako som spomínala v predchádzajúcej podkapitole 7.5.1 Fyzické zdravie pracovníkov vo výrobe, je na to vyhradený len jeden deň v celom roku, kde sa nestihnú vystriedať všetci pracovníci. V tomto prípade túto starostlivosť o pracovníkoch zo strany firmy považujem za úplne minimálnu.

Zamestnávateľ pracovníkom poskytuje **ochranné pomôcky**, ale opäť sú len minimálne. Ochranné pomôcky pre pracovníkov v rámci príspevku sú látkové tričká s logom firmy a ochranné topánky s oceľovou špičkou. Vo výrobe, kde sú pracovníci vystavení rôznym negatívnym vplyvom by bolo potrebné, aby firma zvažila ponuku aj iných ochranných pomôcok, ktoré budú pracovníkov chrániť či už proti zvýšenému hluku vo výrobe, prípadne proti zraneniam na rukách ako porezanie a popálenie.

Personálna pracovníčka ďalej uviedla, že na pracovisku nie je špecializovaný odborník v oblasti **poradenských a personálnych služieb** a ani neuvažujú takéhoto zamestnanca prijať. Pracovníci nemajú možnosť riešiť s poradcom žiadne problémy a to od kariérneho rastu, problémov v medziľudských vzťahoch alebo rôznych iných mentálnych problémov. Z respondentov písomného dotazovania 14 ľudí uviedlo, že takýto poradca vo firme chýba a uvítali by, aby firma takéhoto špecializovaného pracovníka zamestnala. Preto si myslím, že firma by mala začať dávať do popredia záujmy zamestnancov viac, než len svoje vlastné záujmy. Keďže na základe preskúmaných dokumentov som nenašla žiadne zmienky o tom, že by sa firma snažila o kvalifikáciu, rekvalifikáciu a vzdelávanie pracovníkov v tejto oblasti, podľa môjho názoru by bolo vhodné, aby firma začala uvažovať nad touto formou služby. Myslím, že by to jednoznačne mohlo dopomôcť k tomu, aby boli pracovníci vzdelaní v oblasti, v ktorej pracujú a taktiež by to mohlo zrýchliť a zefektívniť chod výroby.

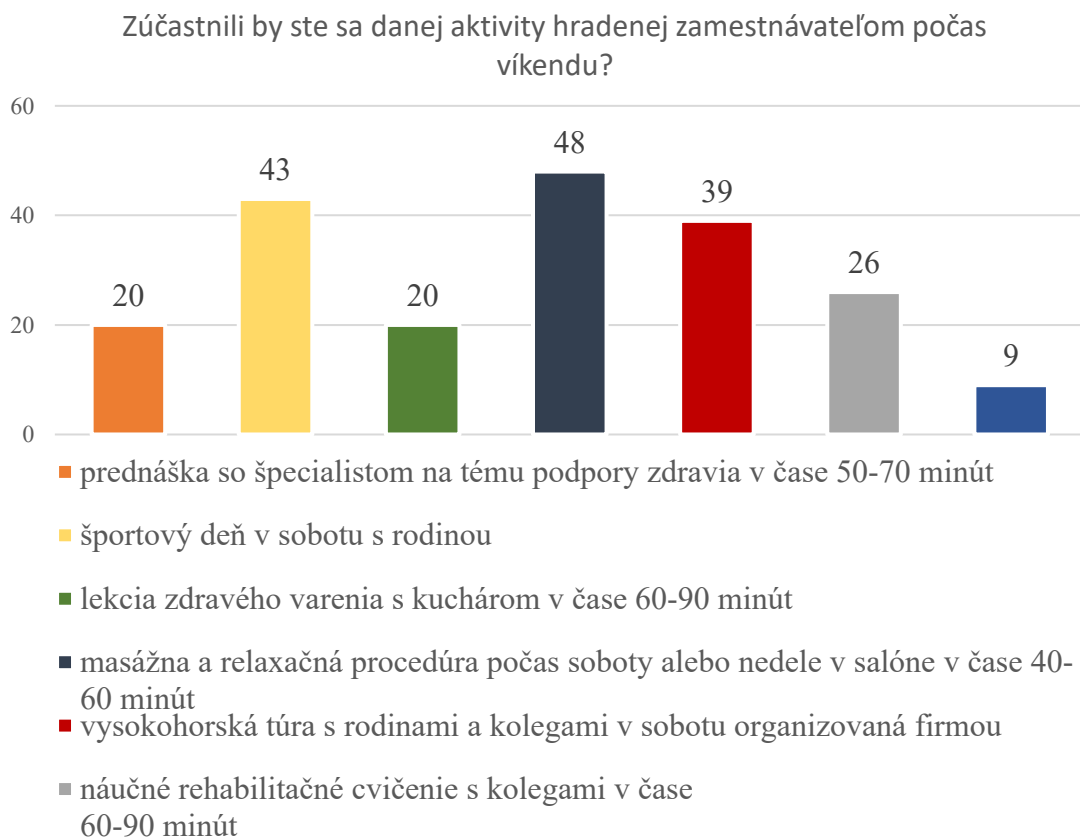
Na základe dotazníku som zistila, že pracovníci sú toho názoru, že ženy a muži, ktorí dovŕšili 50 rokov by vo firme nemali pracovať na 12 hodinovej smene a celkovo by sa 12 hodinové smeny mali obmedziť. Po diskusii s absolventom Právnickej fakulty na Masarykovej univerzite v Brne, by sa táto žiadosť dala v prípade záujmu riešiť vypísaním zmlúv a dodatkov k pracovnej zmluve. V tomto prípade by sa predišlo diskriminácii, keďže dohoda o nevykonávaní 12 hodinoviek by bola na základe dohody, nie príkazu. V tomto prípade si

však myslím, že túto žiadosť bude náročnejšie riešiť, z dôvodu stanovených výrobných noriem, ktoré sa musia splniť za určité časové obdobie.

Aj keď v písomnom dotazovaní personálna pracovníčka uviedla, že sa každoročne koná zisťovanie spokojnosti na globálnej úrovni, myslím, že firma by mala zvážiť zisťovanie spokojnosti v rámci závodu. Zisťovanie spokojnosti na globálnej úrovni prebieha na internetových stránkach a nie každý má prístup k počítaču a internetu, najmä tí starší pracovníci. Zisťovanie spokojnosti, pripomienok a vyjadrenie názoru by bolo vhodnejšie organizovať len v závode, prinieslo by to lepšie a konkrétnejšie výsledky, s ktorými by firma mohla ďalej pracovať a riešiť ich.

7.3.5 Programy na podporu zdravia

Na obrázku 14 je graficky znázornené zastúpenie jednotlivých odpovedí na otázku, ktorá mi mala priniesť pohľad na to, ktorá aktivita počas víkendu je pre pracovníkov najatraktívnejšia.



Obrázok 13 Otázka 9 (vlastné spracovanie)

Odpoveď „d) masážna a relaxačná procedúra počas soboty alebo nedele v salóne v čase 40-60 minút“ bola najatraktívnejšia pre 48 respondentov, čím sa dostala na prvé miesto. Na

druhom mieste sa tesne umiestnila odpoveď „b) športový deň v sobotu s rodinou“ v počte 43 odpovedí. Na treťom mieste sa umiestnila odpoveď „g) vysokohorská túra s rodinami a kolegami v sobotu organizovaná firmou“ s počtom 39 odpovedí. Medzi „iné“ 4 respondenti napísali návštevu ZOO, návštevu kultúrnych pamiatok a jedna z dotazovaných žien by sa rada zúčastnila hokejového zápasu.

Túto otázku som sa pýtala najmä z dôvodu, že pri preskúmaní dokumentov som usúdila, že by bolo vhodné, keby firma aktivity na podporu zdravia obohatila. Preto je najideálnejšie vedieť názor pracovníkov, ktorá aktivita počas víkendu by bola pre nich tá najlepšia. Ideálny čas pre firemné aktivity je práve počas víkendu, z dôvodu pracovných smien a splnenia pracovných noriem od pondelka do piatku.

7.4 Zhrnutie analytických poznatkov

Analytická časť tejto bakalárskej práce bola podľa zásad zameraná na rozbor súčasnej podpory zdravia pracovníkov vo výrobe vo vybranej firme. Cieľom bolo analyzovať súčasné činnosti, ktoré firma organizuje pre podporu zdravia pracovníkov vo výrobe. V súvislosti s analytickými zisteniami sú v nasledujúcej tabuľke v krátkosti zhrnuté silné a slabé stránky firmy v podpore zdravia pracovníkov vo výrobe.

Tabuľka 3 Silné a slabé stránky firmy (vlastné spracovanie)

Silné stránky	Slabé stránky
<ul style="list-style-type: none"> • organizácia Vision Week programu • spokojnosť pracovníkov s pracovným prostredím • kvalitné usporiadanie layout pracoviska • bohaté portfólio produktov • prehľadne spracované interné dokumenty v spojení s BOZP a starostlivosťou o zamestnancov • dostatok aktivít spojených s BOZP a prevenciou proti úrazom (protipožiarne cvičenia, simulácie) 	<ul style="list-style-type: none"> • nedostatok aktivít zameraných na podporu fyzického zdravia (iba 1 aktivita za rok) • žiadne aktivity spojené s podporou duševného zdravia • slabá motivácia pracovníkov a ohodnotenie • nedostatok ochranných pomôcok, tam kde je to potrebné • nevyhovujúce klimatické podmienky (teplota, vlhkosť)

<p>úniku chemickéj látky, bezpečnostné plagáty a iné)</p> <ul style="list-style-type: none"> • nízke percentuálne hodnotenie absencii (3,5 ‰% za rok) 	<ul style="list-style-type: none"> • nedostatočný záujem o poznanie názoru a spokojnosti vlastných pracovníkov
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Na začiatku analýzy som si stanovila 2 výskumné otázky a 2 predpoklady. Pri stanovení výskumných otázok som využila logickú metódu (indukciu) a vďaka vykonanej analýze som schopná na tieto výskumné otázky stanoviť odpovede.

Výskumná otázka č. 1: Je starostlivosť o pracovníkov vo výrobe dostatočná?

Spojenie všetkých metód mi prinieslo výsledok, že starostlivosť o pracovníkov vo výrobe nie je dostatočná. Analýza priniesli výsledky, že starostlivosť o pracovníkov zlyháva najmä v oblasti nedostatku aktivít, zlou komunikáciou medzi vedením firmy a pracovníkmi vo výrobe a taktiež aj kvôli nedostatočnému záujmu firmy o túto starostlivosť. Firma by sa mala zamyslieť nad zlepšením komunikácie medzi vedením a pracovníkmi vo výrobe, aby sa zlepšili vzťahy na pracovisku, prípadne sa zistili a následne aj riešili problémy vzniknuté vo výrobe. Čo sa týka pracovného prostredia a BOZP firma by mala viac riešiť ochranu zdravia pracovníkov pred škodlivými vplyvmi, či už elimináciou škodlivých vplyvov alebo nákupom nových ochranných pomôcok. V oblasti sociálnej politiky má firma značné nedostatky a to hlavne chýbajúce poradenské a personálne služby, zdravšie obedy a zdravé potraviny za príplatok, minimálnu zdravotnú starostlivosť v spojení s činnosťami na podporu zdravia a taktiež aj v nedostatočný záujem o poznanie spokojnosti, názoru a pripomienok pracovníkov.

Výskumná otázka č. 2: Uskutočňuje firma dostatok aktivít spojených s podporou zdravia pracovníkov vo výrobe?

Na základe stanovených metód a zistení môžem tvrdiť, že firma nerobí dostatok činností spojených s podporou zdravia pracovníkov vo výrobe a to hlavne v oblasti duševného zdravia. Vo firme chýbajú aktivity, ktoré by dopomohli k lepšiemu zvládaniu stresu na pracovisku, taktiež aj činnosti, ktoré by mohli zlepšiť vzťahy medzi vedúcimi výroby a pracovníkmi vo výrobe. Pracovníci vo výrobe sa cítia málo motivovaní a ohodnotení. Čo sa týka fyzického zdravia, bolo by potrebné, aby firma obohatila programy na podporu zdravia a začala si viesť evidenciu o tom, kto a kedy sa zúčastní na daných aktivitách spojených s Vision Week programom, prípadne pridať aj iný program, aby mal každý

spravodlivú možnosť sa daných aktivít zúčastniť. Firma ponúka na začiatku výkonu práce BOZP školenie, avšak je dôležité, aby sa pracovníci dostatočne zoznámili so strojmi a s prácou, ktorú budú vykonávať. Preto by firma mala začať dostatočne školiť a vzdelávať pracovníkov, aby sa tak prechádzalo stresu kvôli nedostatočnej praxi alebo stresu zo striedania pracovných miest.

Na začiatku analýzy som stanovila 2 predpoklady, ktoré vďaka dotazníkovému šetreniu môžem potvrdiť alebo vyvrátiť:

Predpoklad č. 1: Viac ako 30 % pracovníkov vo výrobe si myslí, že starostlivosť o pracovníkov vo výrobe je skôr nedostatočná.

Predpoklady č. 2: Viac ako 50 % pracovníkov vo výrobe sa nezúčastnilo ani na jednej aktivite organizovanej firmou v rámci Vision Week programu Deň zdravia.

Na základe týchto predpokladov som si vytvorila tabuľku s očakávanými hodnotami a reálnymi hodnotami:

Tabuľka 4 Vyhodnotenie predpokladov (vlastné spracovanie)

Predpoklad	Znenie predpokladu	Očakávanie	Skutočnosť
1.	Viac ako 30 % pracovníkov vo výrobe si myslí, že starostlivosť o pracovníkov vo výrobe je nedostatočná.	30 %	32 %
2.	Viac ako 50 % pracovníkov vo výrobe sa nezúčastnilo ani na jednej aktivite organizovanej firmou v rámci Vision Week programu.	50 %	55 %

Na základe analýzy sa obidva predpoklady **potvrdili**. Až 54 % respondentov v dotazníkovom šetrení sa nezúčastnilo na žiadnej aktivite, ktoré sa organizujú v rámci Vision Week programu vo firme. Z respondentov 32 % považuje starostlivosť o pracovníkov vo výrobe za nedostatočnú. Rovnaké percentuálne zastúpenie (32 %) ma aj odpoveď „ skôr nedostatočná“ to znamená, že ďalších 32 % pracovníkov považuje starostlivosť o pracovníkov vo výrobe za skôr nedostatočnú.

8 NÁVRH ODPORÚČANÍ PRE ZLEPŠENIE PODPORY ZDRAVIA VO FIRME

V tejto časti bakalárskej práce autorka práce podáva návrhy odporúčaní, ktoré by vybraná firma mala zaviesť pre zlepšenie a obohatenie súčasnej podpory zdravia pracovníkov vo výrobe a čo by mala zmeniť v starostlivosti o týchto pracovníkov. Analytické zistenia vychádzajú s rozboru vnútropodnikových interných dokumentov firmy, dotazníkového šetrenia vypracovaného pracovníkmi vo výrobe, písomného dotazovania s pracovníkmi vo výrobe a s personálnou pracovníčkou. Návrhy autorka práce rozdelila do jednotlivých častí tak, ako to bolo pri kapitole 7.5 Analytické zistenia.

8.1 Fyzické zdravie pracovníkov vo výrobe

Autorka práce vidí nedostatky v oblasti podpory fyzického zdravia hlavne v nízkom počte organizovaných akcií zameraných konkrétne na podporu fyzického zdravia. Medzi tieto súčasné programy patrí jeden program a to Vision Week program. V rámci tohto programu sa uskutočňuje Deň zdravia s počtom akcií 5, ktoré sa každý rok obmieňajú. To znamená, že každý rok sa v rámci Dňa zdravia uskutoční jedna akcia, na ktorej sa kvôli nedostatočnej evidencii aj tak nezúčastnia všetci pracovníci. Podľa názoru autorky programy na podporu zdravia by sa mali obohatiť. Dá sa to docieľiť tým, že tento Vision Week by sa konal viackrát za rok v dobe trvania 2 týždňov (pondelok-piatok) a každý deň počas týchto 2 týždňov by sa konala akcia, o ktorú na základe analýzy pracovníci prejavovali najväčší záujem.

Najviac ľudí by ocenilo masáže na pracovisku, preto autorka práce odporúča, aby v priebehu roka boli vyčlenené 4 týždne iba na masáže na pracovisku, 2 týždne v priebehu prvého polroka (január-jún) a 2 týždne v priebehu druhého polroka (júl-december). Každý pracovník by sa tak v priebehu roka zúčastnil masáže na pracovisku 2-krát. Dôležité je, aby firma začala viesť evidenciu o tom, kto a kedy sa zúčastní na tejto masáži. Na základe prepočtov a pri zvážení faktu, že pracovníci pracujú na dve smeny (ak sa neráta nočná práca) autorka práce dospela k záveru, že počas jedného týždňa sa masáže môže zúčastniť 150 pracovníkov (30 pracovníkov počas jedného dňa, konkrétne 15 pracovníkov na ranej smene a 15 pracovníkov na poobednej smene), dokopy za 2 týždne až 300 pracovníkov haly Assembly. Každý by mal možnosť sa zapísať na túto aktivitu podľa toho, ako bude mať smeny, prípadne podľa toho ako by to pracovníkovi najviac vyhovovalo. Takto by sa predišlo práve spomínaným pripomienkam, že masáži sa zúčastnia len „vybraní“ ľudia

a každý by mal tu možnosť sa masáže zúčastniť rovnako. Masáž by trvala 30 minút, s tým, že by pracovníci neboli ukrátení o obednú prestávku. Osobu, ktorá sa v danom momente nachádza na masáži, by na 30 minút vystriedal iný operátor výroby. Ak berieme v úvahu masérov, počas jednej smeny by pracovali 7,5 hodiny to znamená, že aj oni by mali čas na obednú prestávku. Ideálne by bolo, keby maséri boli minimálne dvaja, aby sa pri masážach mohli počas dňa striedať.

Čo sa týka nákladov na túto akciu, po preskúmaní internetových stránok autorka práce našla firmu na stránke www.masazedofiriam.sk, ktorá sa konkrétne zaoberá masážami na pracovisku v sede a cez oblečenie. Na nasledujúcej tabuľke 5 sú znázornené celkové náklady na túto akciu počas jedného roku:

Tabuľka 5 Celkové náklady na masáže na pracovisku (vlastné spracovanie)

Doba trvania masáže	Cena (30 minút)	Celkový počet hodín masáže (2 smeny/deň)	Celkový počet dní akcie (4 týždne v roku)	Celkové náklady (za rok)
30 min.	13 €	15 hod.	20 dní	3 900 € (105 300 CZK)

Výpočet celkových nákladov je len orientačný, keďže s touto firmou sa dá reálne dohodnúť na cene v rámci veľkej akcie. Cena vychádza na jedného maséra, ale autorka práce predpokladá, že v prípade viacerých masérov sa celkové náklady budú medzi jednotlivých masérov deliť. Je možné s firmou, ktorá tieto masáže organizuje, komunikovať a dohodnúť sa na cene v prípade viacerých masérov. Finančné prostriedky by sa dali ušetriť tým, že by sa zrušili menej preferované akcie ako napríklad meranie bazálneho metabolizmu, meranie BMI, meranie % svalovej hmoty a podobne.

V rámci obohatenia týchto aktivít by autorka tejto práce odporučila raz do roka (ideálne počas letného obdobia) konať aktivity počas víkendu. Na prvom mieste bola pre pracovníkov opäť najatraktívnejšia masáž počas víkendu v čase 40-60 minút. Pokiaľ by sa firma rozhodla uskutočňovať masáže v priebehu roku na pracovisku, túto možnosť masáže počas víkendu by autorka práce vylúčila. Namiesto toho by zvolila lacnejšiu alternatívu a to konkrétne športový deň s rodinou. Táto akcia by sa konala v areáli firmy. V rámci tohto dňa by sa konali rôzne športové aktivity a športové súťaže pre deti aj dospelých, sprievodný program v podobe skákajúceho hradu, maľovania tvári a tvorivé dielne. Všetko by bolo preplácané

zamestnávateľom. Touto akciou by sa nepodporovalo len fyzické zdravie, ale aj duševné zdravie, pracovníci by sa dokázali odreagovať a zabaviť so svojimi rodinami a kolegami a tým zlepšiť medziľudské vzťahy. Vstupné na túto akciu by bolo dobrovoľné a pri vstupe by sa každý pracovník musel preukázať čipovou kartou. Pred začatím akcie počas týždňa by sa orientačne zapisovala účasť a na základe toho by sa stanovili celkové náklady na túto akciu. V rámci akcie by bolo občerstvenie za minimálne ceny, ale existovala by aj možnosť, že v prípade záujmu by si jednotliví pracovníci mohli v areáli firmy postaviť vlastné stánky s občerstvením (na vlastné náklady, prípadne by zamestnávateľ prispel primeranou čiastkou) a mať tak možnosť si popri práci privyrobiť touto zaujímavou činnosťou. V meste Žilina, konkrétne na stránke www.atrakciezilina.sk je možnosť prenájmu množstva letných atrakcií a to nafukovacie hrady, kĺzačky, maľovanie na tvár, aquazorbing a mnoho ďalších. V prípade záujmu sa dá s touto firmou vykalkulovať celková cena. Na stránke www.svetatrakcii.sk je taktiež možnosť zapožičania týchto atrakcií a na nasledujúcej tabuľke 6 sú znázornené celkové náklady, pokiaľ by sa firma rozhodla využiť atrakcie tejto stránky:

Tabuľka 6 Celkové náklady na športový deň (vlastné spracovanie)

Nafukovacia atrakcia	Aqua Zorbing	Bubble futbal	Šmykľavka	Doprava	Celkové náklady za akciu
200 €	300 €	cena dohodou počas celého dňa (cca 350 €)	250 €	23 €	1 123 € (cca 30 330 CZK)

Prínosy týchto aktivít zasahujú aj do fyzického aj duševného zdravia. Pracovníci sa odreagujú, zabavia, efektívne využijú čas s rodinou aj kolegami, zlepšia si pracovné vzťahy a v prípade záujmu si taktiež majú možnosť privyrobiť.

8.2 Duševné zdravie

V oblasti duševného zdravia autorka práce odporúča obohatiť programy na podporu duševného zdravia a to konkrétne aktivitami, ktoré pomôžu pracovníkom zlepšiť pracovné vzťahy medzi vedúcimi a pracovníkmi a aj medzi pracovníkmi navzájom, taktiež aj aktivitami, ktoré im dopomôžu k lepšiemu zvládaniu stresových situácií.

Pre zlepšenie komunikácie a vzťahov na pracovisku by autorka práce navrhovala zaradiť 2-krát ročne firemné posedenie pre celú výrobnú halu. Táto akcia by sa konala v areáli firmy,

prípadne v podniku v meste, v ktorom firma sídli. Tento podnik organizuje firemné akcie a teambuildingy pre firmy. Na tejto akcii majú pracovníci v teplom období možnosť využívať exteriér pre varenie kotlíkového gulášu, prípadne grilovanie rôznych pokrmov a taktiež je aj možnosť zabezpečiť živú kapelu, rôzne atrakcie a podobne. Na tejto akcii by sa zúčastnili pracovníci z výroby a taktiež aj vedúci výroby, ktorí budú mať možnosť spolu komunikovať mimo firemnú pôdu. Keďže na stránkach tohto podniku nie sú uvedené ceny, orientačné náklady na túto akciu by podľa autorky práce predstavovali okolo 300 € až 500 € s kapacitou 100 ľudí. Na základe účasti by sa zhodnotilo, koľkokrát by sa ideálne táto akcia mala konať, aby mal každý rovnakú možnosť sa akcie zúčastniť.

Pre lepšie zvládanie stresu by autorka tejto bakalárskej práce odporučila vo výrobnéj hale rozdávať brožúrky, v ktorých sa bude konkrétne rozoberať téma zvládania stresu na pracovisku. Dôvod výberu je časová tieseň počas pracovnej doby. Prednášky na tému zvládanie stresu trvajú priemerne 45 minút a počas pracovnej doby by nebol vyhradený čas na takúto prednášku. Bola by možnosť takúto prednášku so špecialistom zorganizovať po skončení smeny, ale autorka predpokladá, že o takúto formu vzdelávania by bol veľmi nízky záujem. Autorka práce taktiež navrhuje, aby pred začatím vykonávania práce bol každý pracovník dostatočne oboznámení s fungovaním strojov a to konkrétne vyhradeným dňom na prechod po výrobnéj hale a detailným vysvetlením, čo bude náplňou práce na jednotlivých pracovných pozíciách. Predíde sa tak stresu kvôli nedostatočnému zaškoleniu.

V súvislosti s motiváciou a odmeňovaním autorka vybranej firme odporúča prehodnotiť vyplácanie miezd a pracovníkov vyplácať hlavne podľa pracovnej pozície a taktiež aj dĺžky doby zamestnania v danej firme. Je nespravodlivé, aby pracovník, ktorý vo firme pracuje rok na pozícii operátor výroby dostal rovnakú výšku mzdy ako líder, ktorý vo firme pracuje 14 rokov. Je dôležité, aby si vybraná firma začala vážiť prácu pracovníkov vo výrobe a tým ich motivovať k sebarozvoju. Vďaka spravodlivému platu by sa pracovníci začali cítiť dostatočne ohodnotení a mohlo by to priniesť pozitívny výsledok vo výkonnosti celej firmy.

8.3 Pracovné prostredie a BOZP

Na základe analýzy autorka práce zistila, že najväčší problém v oblasti pracovného prostredia a BOZP vo výrobe je nedostatočné vetranie a nefunkčná klimatizácia. Preto navrhuje, aby firma vyčlenila finančné prostriedky na to, aby sa vo firme vybudovala funkčná klimatizácia, ktorá môže plniť svoju funkciu permanentne a to hlavne počas letného obdobia, kedy sa pracovníci sťažujú na závrate, bolesť hlavy, problémy s dýchaním a iné

problémy v dôsledku neznesiteľného tepla vo výrobnjej hale. Medzi pracovníkmi sa nachádzajú ľudia, ktorí trpia napríklad astmou a teplo vo výrobnjej hale a s tým spojené sťažené dýchanie, môže vážne ohroziť zdravie pracovníkov. Medzi hlavné prínosy vybudovania a spozajzdnenia klimatizácie sa radí lepší výkon pracovníkov, lepší pocit počas vykonávania práce, predchádzanie závratom a omdleniam, eliminácia bolestí hlavy a iných zdravotných ťažkostí v dôsledku tepla.

Autorka ďalej odporúča nákup dodatočných ochranných pomôcok v podobe jednorazových štupeľov do uší, ochranných rukavíc proti porezaniu a popáleniu a taktiež tričiek s dlhým rukávom pre ochranu predlaktí. V tabuľke 7 sú znázornené celkové náklady spojené s nákupom týchto ochranných pomôcok:

Tabuľka 7 Celkové náklady na ochranné pomôcky (vlastné spracovanie)

Ochranné rukavice (400 ks)	Jednorazové štupele do uší E.A.R soft (500 ks a dopĺňacia nádoba*3)	Tričká s dlhým rukávom (400 ks)	Celkové náklady
1000 €	264 €	2 400 €	3 664 € (cca 98 930 CZK)

Jednorazové štupele do uší od značky E.A.R soft s dopĺňacou nádobou by sa umiestnili pred každým vchodom do výroby (3 haly) a pracovníci by mali možnosť v prípade záujmu tieto štupele využiť. Čo sa týka ochranných rukavíc, autorka práce stanovila množstvo 400 ks a každý pracovník, ktorý pracuje na pracovisku s vyšším rizikom porezania alebo popálenia by mal povinnosť tieto rukavice nosiť. Ako ďalšie z ochranných prostriedkov autorka práce zvolila tričká s dlhým rukávom z dôvodu, že vo firme zamestnávateľ ponúka len tričká s krátkym rukávom. Aj to je dôvod častých porezaní a iných poranení. Na webovej stránke www.pracovneodevyzigo.sk sú v ponuke rôzne pracovné odevy, medzi nimi aj trička s dlhým rukávom v cene cca 4 €. Autorka práce predpokladala cenu tričiek 6 €, pokiaľ by firma vyžadovala logo firmy ako potlač na tieto pracovné tričká.

8.4 Sociálna politika

Na základe analytických zistení autorka vybranej firme v prvom rade navrhuje, aby sa spokojnosť pracovníkov nezisťovala na globálnej úrovni na webových stránkach, ale aby sa firma zamerala na tento konkrétny závod a pracovníkov, ktorí v ňom pracujú. Tento prieskum by prebiehal raz za rok, ideálne na konci roku, v podobe krátkych ankiet alebo

dotazníkov v písomnej vytlačenej podobe. Každý pracovník by dostal túto anketu a na konci dňa by ho odovzdal vedúcemu pracovníkovi. Pokiaľ by sa chcel niekto vyjadriť, ale počas toho dňa by nebol prítomný v práci, pri každom vchode by sa nachádzal stolík s vytlačenými anketami alebo dotazníkmi. Takto by mal každý možnosť vyjadriť svoj názor. Na základe zistených skutočností by sa firma maximálne snažila o elimináciu nedostatkov. Autorka práce vidí prínos hlavne v tom, že každá pripomienka, názor alebo nápad by sa dostal k personálnej pracovníčke, ktorá by tieto problémy následne mohla riešiť.

Čo sa týka stravovania, autorka by jednoznačne odporučila, aby sa v jedálni zdravšie alternatívy jedál nepodávali za príplatky a pri každom východe z jedálne by bola ponuka ovocia zadarmo. Cena jablák sa pohybuje cca 2 €/kg, to znamená, že pokiaľ by firma ponúkala každý deň počas obednej prestávky 4 kilá jablák, týždenné celkové náklady jablák by tvorili 40 €. Pokiaľ by firma takto ovocie ponúkala každý druhý týždeň, mesačné celkové náklady na ovocie by tvorili 80 € mesačne. Takúto formu ponuky môžeme zaradiť taktiež aj k motivácii ľudí k zdravšiemu stravovaniu. Ponuka takýchto položiek zadarmo je výborným prostriedkom, ako ľudí nepriamo „donútiť“ siahnuť po zdravšej alternatíve občerstvenia.

Pracovníci na základe písomného dotazovania uviedli, že by uvítali personálne a poradenské služby priamo vo firme. Preto by autorka vybranej firme odporučila, aby zvažila oslovenie personálneho poradcu a v priebehu každého týždňa vyčlenila miesto a čas pre konzultácie pracovníkov s týmto odborníkom. Dodatočne by bolo treba urobiť prieskum, koľko ľudí by malo záujem o návštevu tohto poradcu a na základe záujmu sa rozhodnúť či sa to firme oplatí alebo nie. Tento personálny poradca by sa vo firme nachádzal jedenkrát do týždňa a pracovníci by počas tohto dňa mali možnosť prekonzultovať psychologické problémy, kariérny rast a rôzne iné oblasti. Konzultácia by trvala v dobe 30-60 minút a počas neprítomnosti pracovníka na výrobnnej linke by ho vystriedal niekto, kto o dané miesto bude mať záujem a v danej práci bude mať dostatočnú prax, aby tak predchádzal stresu z nového pracovného miesta.

V súvislosti s 12 hodinovými prácami by autorka odporučila, aby ženy a muži nad 50 rokov mali obmedzenú túto prácu. Po diskusii s absolventom Právnickej fakulty na Masarykovej univerzite v Brne je možnosť, aby zamestnávateľ so zamestnancom, ktorý dovŕšil 50 rokov, zmluvne ošetril, že v záujme ochrany zdravia pri práci nebude tento zamestnanec pracovať 12 hodín. Preto autorka práce odporúča, aby firma uzavrela so zamestnancami, ktorí majú 50 rokov a viac, dodatky k pracovným zmluvám, že súhlasia s tým, že nebudú robiť 12 hodinovky. V tomto prípade ide o vzájomnú dohodu, čiže touto cestou sa predíde diskriminácii.

ZÁVER

V tejto bakalárskej práci som riešila tému spojenú so súčasnou podporou zdravia pracovníkov vo firme zameranej na výrobu automobilových interiérov. História tejto firmy siaha do roku 2001, kedy sa začala ako jeden zo závodov na Slovensku venovať výrobe týchto interiérov. Vybraná firma má bohaté portfólio produktov, ktoré je zamerané na populárne značky áut ako napríklad Jaguar, BMW, Škoda, Mercedes a mnoho iných. Z dôvodu, že si firma nežiadala uverejniť názov firmy, v bakalárskej práci názov firmy neuvádzam.

Cieľom tejto bakalárskej práce bolo podľa zásad analyzovať súčasný stav podpory zdravia pracovníkov vo vybranej firme. Na začiatku bakalárskej práce bolo potrebné vypracovať ciele a metódy vypracovania bakalárskej práce. Vypracovaním teoretickej časti tejto práce som získala dostatočné informácie k danej téme a to hlavne v oblasti fyzického zdravia, duševného zdravia, pracovného prostredia a BOZP, sociálnej politiky a súčasných trendoch podpory zdravia. Pre vypracovanie praktickej časti bolo potrebné stanoviť výskumné otázky a predpoklady, ktoré sa analýzou zodpovedali a potvrdili. Pre dosiahnutie výsledkov sa zvolili metódy ako dotazníkové šetrenie pre pracovníkov vo výrobe, písomné dotazovanie s personálnou pracovníčkou, písomné dotazovanie s vedúcou logistiky a výroby, písomné dotazovanie s bezpečnostnou pracovníčkou, dodatočné písomné dotazovanie s 20 pracovníkmi vo výrobe a pre overenie právnických záležitostí sa zvolilo aj písomné dotazovanie s absolventom Právnickej fakulty na Masarykovej univerzite v Brne. Skrz pandémiu COVID-19 nebolo možné uskutočniť rozhovory naživo. V roku 2019 prebehlo tiež pozorovanie vo vybranej firme a to počas môjho zamestnania v tejto firme. V praktickej časti som zistila nedostatky vo všetkých oblastiach, ktoré som v tejto práci rozoberala a na základe analýzy som navrhla firme odporúčania, ktoré by dopomohli k zlepšeniu stavu podpory zdravia pracovníkov vo výrobe. Jedna sa najmä o obohatenie a zlepšenie aktivít spojených s podporou fyzického zdravia, obohatenie aktivít spojených s duševným zdravím, nákup nových ochranných pomôcok a odevov, obmedzenie 12 hodinových prác ľudí nad 50 rokov, ponuku poradenských a personálnych služieb na pracovisku a ponuku zdravého občerstvenia v podobe ovocia počas každého druhého týždňa zadarmo.

Firma prejavila záujem o odporúčania a aktívne sa zapájala do vzájomnej komunikácie. Samotná firma podávala podnety na to, čo by chcela zistiť. Aj keď ešte nebola možnosť, aby si navrhnuté odporúčania prečítala a zhodnotila, som presvedčená, že reakcia bude pozitívna a firma tieto návrhy využije.

ZOZNAM POUŽITEJ LITERATURY

- BEDRNOVÁ, Eva a Daniela PAUKNEROVÁ. *Management osobního rozvoje: duševní hygiena, sebeřízení, efektivní životní styl*. 2. aktualizované a doplněné vydání. Praha: Management Press, 2015, 413 s. ISBN 978-80-7261-381-6.
- DVOŘÁKOVÁ, Zuzana a kol. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: C.H.Beck, 2012, 559 s. ISBN 978-80-7400-347-9.
- KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 5., rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2015, 399 s. ISBN 978-80-7261-288-8.
- KOUBEK, Ladislav. *Praktická psychologie pro manažery a personalisty*. V Brně: Motiv Press, 2014, 216 s. ISBN 978-808-7981-122.
- KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. 6., přepracované a aktualizované vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2015, 566 s. ISBN 978-80-7357-276-1.
- MÁLEK, Bohuslav a kol. *Hygiena práce*. Vydání druhé aktualizované, (v Sobotáles první). Praha: Sobotáles, 2014, 279 s. ISBN 978-808-6817-460.
- MĚRTLOVÁ, Libuše. *Řízení lidských zdrojů a lidského kapitálu firmy*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2014, 148 s. ISBN 978-80-7204-907-3.
- NĚMEC, Otakar, Petr BUCMAN a Martin ŠIKÝŘ. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Vysoká škola finanční a správní, 2014, 122 s. ISBN 978-80-7408-083-8.
- PAUKNEROVÁ, Daniela a kol. *Psychologie pro ekonomy a manažery*. 2., přepracované a aktualizované vyd. Praha: Grada Publishing, 2006, 256 s. ISBN 80-247-1706-9.
- PUTNAM, Laura. *Workplace Wellness that Works: 10 Steps to Infuse Well-Being and Vitality into Any Organization*. Hoboken, New Jersey: Wiley, 2015, 352 p. ISBN 978-1-119-05591-4.
- TAYLOR, Stephen a Carol WOODHAMS. *Human resource management: people and organisation*. 2nd edition. London: Chartered Institute of Personnel and Development, 2016, 231 p. ISBN 9781843984160.
- VOJTOVIČ, Sergej. *Personálny manažment v organizácii*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2013, 355 s. ISBN 978-80-7380-438-1.
- ŠIKÝŘ, Martin. *Personalistika pro manažery a personalisty*. 2., aktualizované a doplněné vydání. Praha: Grada, 2016, 205 s. Manažer. ISBN 978-80-247-5870-1.

WYNNE, Richard, Véronique DE BROECK, Karla VANDENBROEK, Stavroula LEKA, Aditya, JAIN, Irene HOUTMAN, a kol. *Podpora duševného zdravia na pracovisku*. Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2017, 54 s. ISBN 978-92-79-66327-7.

Internetové zdroje

ATRAKCIE ŽILINA. *Prenájom atrakcii* [online]. Copyright © 2020 [cit. 2020-06-22].

Dostupné z: <http://atrakciezilina.sk/prenajom-atrakcii/>

BOZP.SK, 2011. *Úžitkovosť, kvalita, estetickosť pracovného prostredia vo firme a vplyv na zamestnancov* [online]. Copyright © 2002 [cit. 2020-05-14]. Dostupné z:

<https://www.bozpinfo.cz/josra/uzitkovost-kvalita-estetickost-pracovneho-prostredia-vo-firme-vplyv-na-zamestnancov>

CIELE EHS, 2019. *EHS ciele pre FY 2019* [e-mailová komunikácia]. 18. mája 2020 10:48 [cit. 2020-05-27]. EHS

DAILMER.COM, 2020. *Products* [online]. Copyright © 2020 [cit. 2020-05-14]. Dostupné z: <https://www.daimler.com/products/>

EHS Coordinator, 2020. *Preskúmanie systému manažmentu BOZP a environmentu*. [e-mailová komunikácia]. 18. mája 2020 10:48 [cit. 2020-05-13]

HERINKOVÁ, Eliška. *Prečo je psychické zdravie rovnako dôležité ako fyzické?* [online].

Copyright © 2002-2020 [cit. 2020-05-13]. Dostupné z: <https://eduworld.sk/cd/eliska-herinkova/3839/preco-je-mentalne-zdravie-dolezite>

JOB DESCRIPTION, 2019. [e-mailová komunikácia]. 18. mája 2020 10:48 [cit. 2020-05-13].

KOZSR.SK, 2019. *Práca nadčas, nočná práca, zdravie zamestnancov, trh práce -odbory-začarovaný kruh?* [online]. Copyright © 2019 [cit. 2020-05-13]. Dostupné z:

<https://www.kozsr.sk/2019/01/15/praca-nadcas-nocna-praca-zdravie-zamestnancov-trh-prace-odbory-zacarovany-kruh/>

LIDOVKY.CZ, 2019. *Lepšimu stravovaniu v práci dle lidí brání hlavně nedostatek času* [online]. Copyright © 2020 [cit. 2020-05-13]. Dostupné z:

https://www.lidovky.cz/relax/zdravi/lepsimu-stravovani-v-praci-dle-lidi-brani-hlavne-nedostatek-casu.A190604_101128_ln-zdravi_ape

LINGARD, H., V. FRANCIS. *Managing Work-Life Balance in Construction*. London: Routledge [online]. 2009 [cit. 2020-05-13]. Dostupné z: databáze Taylorfrancis

MASÁŽE DO FIRIEM. *Ponuka masáží* [online]. Copyright © 2020 [cit. 2020-06-22]. Dostupné z: <http://www.masazedofiriem.sk/>

MATOŠKOVÁ, Jana. Studijní materiály. In: *Moodle* [online]. Copyright © 2018 [cit. 2020-05-13]. Dostupné z: PREZENTÁCIA O FIRME, 2019. In: *PowerPoint* [e-mailová komunikácia]. 18. mája 2020 9:36 [cit. 2020-05-27].

https://moodle.utb.cz/pluginfile.php/467909/mod_resource/content/2/2018-RLZ1-Text10-Pece_o_pracovniky.pdf

ORSR.SK., 2020. *Výpis z Obchodného registra Slovenskej republiky* [online]. [cit. 2020-05-27]. Dostupné z: <http://www.orsr.sk/>

OVERVIEW 5S STANDARD, 2018. Prezentácia: in *PowerPoint* [e-mailová komunikácia]. 3. júna 2020 7:16 [cit. 2020-06-12].

PLATY.SK, 2018. *Čo sú zamestnanecké programy zdravia a aké sú trendy v oblasti zdravých benefitov?* [online]. Copyright © 2020 [cit. 2020-05-13]. Dostupné z: <https://www.platy.sk/analyzy/co-su-zamestnanecke-programy-zdravia-a-ake-su-trendy-v-oblasti-zdravych-benefitov/50346>

POLITIKA EHS, 2019. *Politika BOZP a starostlivosti o životné prostredie*. Health and Safety, Environmental Policy [e-mailová komunikácia]. 9. júna 2020 14:27 [cit. 2020-06-12].

PRACOVNÉ ODEVY ZIGO. *Pracovné odevy* [online]. Copyright © 2020 [cit. 2020-06-22]. Dostupné z: https://pracovneodevyzigo.sk/pracovne-odevy/tricka-13546/dlhry_rukav-13677

PREVÁDZKOVÝ PORIADOK A POSÚDENIE RIZIKA, 2019. [e-mailová komunikácia]. 18. mája 2020 10:48 [cit. 2020-05-13].

SVET ATRAKCII. *Prenájom nafukovacích atrakcii* [online]. Copyright © 2020 [cit. 2020-06-22]. Dostupné z: <http://svetatrakcii.sk/predaj/>

SZOMBATHYOVÁ, Edita. *Hodnotenie fyzikálnych faktorov pracovného prostredia* [online]. Copyright © 2020 [cit. 2020-05-13]. Dostupné z:

<https://www.engineering.sk/clanky2/stroje-a-technologie/584-hodnotenie-fyzikalnych-faktorov-pracovneho-prostredia>

TUNG, Chen-yin, Yun-wen YIN, Yi-ping ZHOU, Chia-chen CHANG, Pei-ying LIN a Chia-yun LIU. *An analysis of healthy workplace accreditation and health promotion efforts based on employees' perspectives*. Archives of Environmental [online]. Copyright © 2018 [cit. 2020-05-13]. Dostupné z: databáze EBSCO

VEDÚCA LOGISTIKY A MATERIÁLU. *História firmy* [e-mailová komunikácia]. 27. mája 2020 10:02 [cit. 2020-05-27].

VISION WEEK PROGRAM, 2017. Prezentácia. *In: PowerPoint*. [e-mailová komunikácia] 18. mája 2020 10:48 [cit. 2020-05-27].

Vyhláška MZ SR č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci

ZOZNAM POUŽITÝCH SYMBOLOV A SKRATIEK

atď.	a tak ďalej
BMI	Body Mass Index
BOZP	Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci
CI	Continuous Improvement
Db	decibel
EHS	Environment, Health and Safety
Hz	hertz
kol.	kolektív
LWR	Lost Workday rate
MU	Masarykova univerzita
MZ	Ministerstvo zdravotníctva
napr.	napríklad
Sk	Slovenská koruna
SR	Slovenská republika

ZOZNAM OBRÁZKOV

Obrázok 1 Postup pri hodnotení fyzikálnych faktorov (vlastné spracovanie na základe Ing. Edity Szombathyovej, 2020).....	21
Obrázok 2 Organizačná štruktúra závodu (vlastné spracovanie na základe prezentácie o firme 2019)	35
Obrázok 3 Produktové portfólio firmy 2019 (vlastné spracovanie na základe prezentácie o firme 2019)	36
Obrázok 4 Tržby odberateľov 2019 (vlastné spracovanie na základe prezentácie o firme 2019)	37
Obrázok 6 Otázka 1 (vlastné spracovanie)	43
Obrázok 7 Otázka 8 (vlastné spracovanie)	45
Obrázok 8 Otázka 3 (vlastné spracovanie)	46
Obrázok 9 Otázka 4 (vlastné spracovanie)	48
Obrázok 10 Otázka 5 (vlastné spracovanie)	49
Obrázok 11 Otázka 6 (vlastné spracovanie)	51
Obrázok 12 Otázka 7 (vlastné spracovanie)	52
Obrázok 13 Evidované a registrované úrazy 2019 (vlastné spracovanie na základe dokumentu Preskúmanie systému manažmentu a BOZP 2019).....	54
Obrázok 14 Otázka 9 (vlastné spracovanie)	56

ZOZNAM TABULIEK

Tabuľka 1 Identifikačné údaje respondentov (vlastné spracovanie)	39
Tabuľka 2 Činnosti spojené s motiváciou pracovníkov (vlastné spracovanie na základe písomného dotazovania s personálnou pracovníčkou)	47
Tabuľka 3 Silné a slabé stránky firmy (vlastné spracovanie).....	57
Tabuľka 4 Vyhodnotenie predpokladov (vlastné spracovanie)	59
Tabuľka 5 Celkové náklady na masáže na pracovisku (vlastné spracovanie).....	61
Tabuľka 6 Celkové náklady na športový deň (vlastné spracovanie)	62
Tabuľka 7 Celkové náklady na ochranné pomôcky (vlastné spracovanie)	64

ZOZNAM PRÍLOH

Príloha P I: Dotazník

Príloha P II: Písomné dotazovanie s bezpečnostnou pracovníčkou

Príloha P III: Písomné dotazovanie s personálnou pracovníčkou

Príloha P IV: Písomné dotazovania s pracovníkmi vo výrobe

PRÍLOHA P I: DOTAZNÍK

Dotazník k bakalárskej práci

Dobrý deň,

moje meno je Kubasáková Diana a som študentka na Univerzite Tomáše Bati v Zlíne. V rámci mojej bakalárskej práce na tému *Analýza firemnej podpory zdravia pracovníkov ve výrobě ve vybrané firmě* Vám ponúkam na vypracovanie tento dotazník, ktorý slúži ako podklad pre vypracovanie návrhov, pre zlepšenie podpory zdravia a starostlivosti o pracovníkov vo výrobe na základe Vášho názoru. Na otázky v dotazníku prosím odpovedajte stručne a pravdivo. Dotazník je anonymný (NEPODPISUJTE SA).

Odpoveď zaškrtnite v prázdnom štvorčeku. Pokiaľ sa rozhodnete svoju odpoveď zmeniť, štvorček s krížikom úplne zaškrtnajte a označte novú odpoveď.

Pohlavie (zakrúžkujte) : žena muž

1. Máte pocit, že zamestnanie v tejto práci má negatívny vplyv na Vaše fyzické zdravie?

ÁNO

NIEKEDY

NIE

2. Pociťujete pri práci zdravotné ťažkosti kvôli fyzickej záťaži vykonávanej práce?

ÁNO

NIEKEDY

NIE

Ak áno, napíšte aké:

.....
.....
.....

3. Cítite sa kvôli práci duševne vyčerpaný/á?

(zvoľte iba jednu možnosť)

NIKDY

- ZRIEDKA
- ČASTO
- VEĽMI ČASTO
- STÁLE

4. Považujete medziľudské vzťahy s kolegami na pracovisku vo výrobe za pozitívne?

- ÁNO
- NIE

5. Pociťujete kvôli práci vo výrobe stres?

(zvoľte iba jednu možnosť)

- NIKDY
- ZRIEDKA
- ČASTO
- VEĽMI ČASTO
- STÁLE

6. Ste spokojný/á s pracovným prostredím, v ktorom pracujete?

(zvoľte iba jednu možnosť)

- SPOKOJNÝ/Á
- SKÔR SPOKOJNÝ/Á
- SKÔR NESPOKOJNÝ/Á
- NESPOKOJNÝ/Á

7. Majú tieto faktory negatívny vplyv na Váš výkon?

- | | | |
|---------------------------------------------|------------------------------|------------------------------|
| a) OSVETLENIE | <input type="checkbox"/> ÁNO | <input type="checkbox"/> NIE |
| b) HLUK | <input type="checkbox"/> ÁNO | <input type="checkbox"/> NIE |
| c) VÝPARY NA PRACOVISKU | <input type="checkbox"/> ÁNO | <input type="checkbox"/> NIE |
| d) KLIMATICKÉ PODMIENKY (teplota a vlhkosť) | <input type="checkbox"/> ÁNO | <input type="checkbox"/> NIE |

e) NEVHODNÉ USPORIADANIE PRACOVISKA ÁNO NIE

f) STRES ÁNO NIE

8. Zúčastnili ste sa v minulosti na niektorom z týchto programov na podporu zdravia na vašom pracovisku? (možnosť zaškrtnúť aj viac odpovedí)

a) MASÁŽ NA PRACOVISKU

b) MERANIE TELESNÉHO TUKU

c) MERANIE BAZÁLNEHO METABOLIZMU

d) MERANIE PERCENTA SVALOVEJ HMOTY

e) MERANIE BMI

f) INÉ (napíšte čo)

.....
.....
.....

9. Zúčastnili by ste sa danej aktivity hradenej zamestnávateľom počas víkendu?

a) prednáška so špecialistom na tému podpory zdravia v čase 50-70 minút ÁNO NIE

b) športový deň v sobotu s rodinou ÁNO NIE

c) lekcia zdravého varenia s kuchárom v čase 60-90 minút ÁNO NIE

d) masážna a relaxačná procedúra počas soboty alebo nedele v salóne v čase 40-60 minút ÁNO NIE

e) vysokohorská túra s rodinami a kolegami v sobotu organizovaná firmou ÁNO NIE

f) náučné rehabilitačné cvičenie s kolegami v čase

60-90 minút

ÁNO

NIE

g) iné (napíšte čo)

ÁNO

NIE

.....
.....
.....

10. Myslíte si, že starostlivosť o pracovníkov vo výrobe je dostatočná?

(zvoľte iba jednu možnosť)

DOSTATOČNÁ

SKÔR DOSTATOČNÁ

SKÔR NEDOSTATOČNÁ

NEDOSTATOČNÁ

11. Čo by podľa Vás mala firma zlepšiť v starostlivosti o zdravie (fyzické aj psychické) pracovníkov vo výrobe? Vyjadrite svoj názor.

.....
.....
.....
.....
.....

Ďakujem za Vašu ochotu a čas, ktorú ste venovali vyplneniu tohto dotazníka.

Dotazník odovzdajte majstrovi Ladislavovi Skaličanovi (koordinátor výroby).

PRÍLOHA P II: PÍSOMNÉ DOTAZOVANIE S BEZPEČNOSTNOU PRACOVNÍČKOU

Dobrý deň.

V prílohe e-mailu Vám zasielam zopár otázok, ktoré súvisia s mojou bakalárskou prácou na tému *Analýza firemnej podpory zdraví pracovníkov ve výrobě ve vybrané firmě*.

Bola by som Vám vďačná, keby ste si našli chvíľku čas a poskytli mi odpovede na tieto otázky, ktoré sú rozdelené podľa toho či sú zamerané na pracovnú záťaž alebo pracovné prostredie.

Ďakujem krásne za Váš čas a ochotu.

- 1. Ktorá práca vo výrobnjej hale Assembly je podľa vás najviac zaťažujúca pre ľudský organizmus z fyzickej stránky (z hľadiska prašnosti, hluku, osvetlenia, celková náročnosť,)?**

Každá práca vykonávaná pracovníkmi je svojim spôsobom zaťažujúca na organizmus. Je to hlavne kvôli výparom zo strojov. Tieto stroje sa však snažíme nahrádzať za nové, ktoré už nie sú tak škodlivé. Podľa posledných meraní je však všetko v norme.

- 2. Ktorá je najviac z duševnej stránky (stres, priveľa práce, ...)?**

Nemyslím si, že by pracovníci boli vystavovaní stresu alebo by mali priveľa práce. Možno len v prípade, ak musia zastupovať za iných operátorov. Ale každý ma danú prácu spravodlivo.

- 3. Na ktoré časti tela je počas výkonu práce v hale Assembly fyzická záťaž? (kĺby, kolená, lakty, chrbát, čokoľvek vás napadne).**

V hale sa väčšinou pri strojoch stojí, čiže namáhané sú najmä kolená a taktiež aj kĺby v zápästiach pri manuálnej práci. Ľudia môžu mať akékoľvek problémy spôsobené touto prácou, či už bolesti chrbta, krku alebo nôh, rúk. Je to však súčasť takejto práce a očakáva sa to.

4. Ako hodnotíte pracovné prostredie a jeho úpravu (farebná úprava miestností odpočinku, označenie v halách, meranie intenzity hluku, ovzdušie, ...)? Na čo beriete najväčší dôraz? Ako kontrolujete či všetky hodnoty sú v norme?

Momentálne sa do firmy pridávajú nové stroje. V apríli roku 2020 by malo prebehnúť meranie znečisťujúcich látok vypúšťaných do ovzdušia. Pri meraní sa kolegovia BOZP rozdelia do skupín po dvoch a kontrolujú jednotlivé stroje po halách. Existujú na to stroje, ktoré zistia hodnotu a následne sa to porovnáva so zákonom. V prílohe mailu ti kolega zašle prezentáciu na 5S štandard.

5. Viete mi poskytnúť nejaké dáta k úrazom?

Konkrétne číselné dáta k úrazom ti poskytnúť nemôžem. Ale evidujeme rôzne úrazy, najčastejšie sú to rôzne porezania spôsobené strojmi alebo náradím a nepozornosťou pracovníkov. Málokedy sa stane úraz počas prestávky, keď nie sú ľudia pri strojoch. V prílohe som ti poslala jeden dokument, skús ho prelúskat' možno získaš z toho informácie.

6. Viete mi poskytnúť nejaké materiály k nákladom, ktoré sú využívané na bezpečnosť a ochranu zdravia?

Ako globálna firma tieto informácie poskytnúť nemôžem.

PRÍLOHA P III : PÍSOMNÉ DOTAZOVANIE S PERSONÁLNOU PRACOVNÍČKOU

Dobrý deň,

som študentka tretieho ročníka na Univerzite Tomáše Bati ve Zlíně a v rámci mojej bakalárskej práce na tému *Analýza firemní podpory zdraví pracovníků ve výrobě ve vybrané firmě* by som potrebovala zopár odpovedí na otázky, ktoré Vám zasielam v prílohe e-mailu. Mali by ste čas mi na ne odpovedať? Informácie mi poslúžia k analýze a následným návrhom na zlepšenie situácie vo Vašej firme. Otázky sú zamerané na fyzické aj duševné zdravie, na akcie, ktoré sa konajú v rámci podpory zdravia, na zdravotnú starostlivosť a podobne.

Budem vďačná, ak si nájdete chvíľu čas a vyplníte mi dokument, ktorý som Vám vložila do prílohy.

Ďakujem krásne. S pozdravom Kubasáková Diana

- 1. Čo je náplň práce ľudí v hale Assembly? Koľko ľudí cca pracuje v jednotlivých halách? Ako duševne náročná je táto práca? Máte pocit, že títo pracovníci majú nejaký stres, veľa povinností, zlé vzťahy na pracovisku, atď.**

Posielam Vám Job description (v prílohe) tam máte spísanú náplň práce (operátor výroby úroveň 1 a 2). Keďže rozoberáte dverové panely = Assembly jedná sa iba o jednu halu a tam pracuje 248 zamestnancov (do počtu som rátala operátorov výroby). 305 zamestnancov je spolu aj s oddeleniami Kvalita, Logistika, Údržba.

Každý pracovník má svoju pracovnú úlohu z toho dôvodu si nemyslíme, že má veľa povinností. Na pracovisku nezaznamenávame zlé pracovné vzťahy.

- 2. Viete mi poskytnúť prehľad o nákladoch, ktoré sú spojené s Vision Week? Koľkokrát ročne sa koná tento Vision Week? Sú všetci pracovníci do toho zahrnutí, či len niektorí? Ak len niektorí, tak na základe čoho tých pracovníkov vyberáte?**

Aktivity sa obmieňajú každoročne a sú zamerané na regeneráciu pracovnej sily. Vision week sa koná 1x za rok. Sú tu zahrnutí všetci zamestnanci spoločnosti YFAI. Pracovníci sú limitovaný množstvom a na základe určitého počtu sa zapisujú do jednotlivých „aktivít“. Žiaľ interné spisy ohľadom nákladov Vám nemôžeme poskytnúť.

- 3. Čo si sľubujete od týchto akcií? Čo očakávate?**

Spokojnosť zamestnancov, vytvorenie vhodných pracovných podmienok, regenerácia pracovných síl, zoznámenie sa s cieľmi a hodnotami spoločnosti, lojalita zamestnancov..

4. Prečo ste s tými akciami začali?

Je to globálna akcia, ktorá funguje od začiatku založenia firmy.

5. Koľkokrát sa už konali? Plánujete v nich pokračovať?

Každý rok od fungovania/založenia spoločnosti. Áno plánujeme v nich pokračovať.

6. Aká je spokojnosť managementu s týmito akciami na podporu zdravia? Vyhodnocujete nejaké prínosy? Alebo aspoň zapojenie pracovníkov do týchto akcií (počet, %)? Sledujete, či sa vďaka týmto akciám nejako zlepšila výkonnosť alebo máte pocit, že to nemá až taký extra účinok?

Zapojení sú všetci zamestnanci. Má to pozitívny účinok. Zamestnanci sú spokojnejší v práci, keď Vision Week skončí.

7. Je to finančne náročné starať sa o zdravie ľudí vo firme?

Keďže spoločnosť je zameraná na výrobu a musíme sa starať (aj podľa zákona) o zdravie zamestnancov sú to vyššie finančné náklady.

8. Viete mi poskytnúť nejaké dáta k absenciám v práci, aký je najčastejší dôvod prečo ľudia neprídu do práce? Nejaké dáta k tomu, ako často ľudia vynechávajú prácu, atď. Snažíte sa na základe zistených skutočností nejako meniť podmienky, aby ľudia neboli chorľaví? Aký veľký dopad to má na firmu, keď pracovníci vo výrobe chýbajú často?

Najčastejší dôvod absencií sú návštevy lekára a PN-ky. Absencia sa mesačne pohybuje cca 3.5%. Pri dlhodobej PN alebo PN, ktorá je u zamestnanca častejšia sa realizujú dotazníky, kde sa zisťujú dôvody PN. Áno, keď sa vyhodnotí PN-kovosť snažíme sa dôvody zminimalizovať. Dopad na firmu to môže mať napr. zníženie výkonnosti/normy, zvýšenie pracovnej náplne zastupujúceho zamestnanca. Údaje o PN čerpáme z našich interných systémov, ktoré to zaznamenávajú a my si odtiaľ ťaháme čísla (čiže tu Vám nemám ako poskytnúť nejaký interný vytlačený spis o PN).

9. Čo využívate ako formu motivácie pracovníkov? Ako motivujete pracovníkov do práce? Nejaké benefity? Odmeny? Poukážky? Čokoľvek.

- 13. plat
- Pružný pracovný čas

- Príspevky zo soc. fondu (podpora pitného režimu, výlety organizované ZL, masáže, vitamínový program, darčkové poukážky, darčeky pri jubileum zamestnancov)
- Firemné akcie
- Príspevok do 3.pilieru
- 2 dni pracovného voľna s náhradou mzdy pre osamelých rodičov starajúcich sa o dieťa do 10 r.
- Príplatky nad rámec Zákonníka práce (poobedný, nočný)

10. Ponúkate pracovníkom ochranné pomôcky? Alebo aspoň príspevok na nákup ochranných pomôcok a odevov? Vyžaduje práca vo výrobe nejaké špeciálne odevy? Motivujete pracovníkov dodržiavať nariadenia? Ak áno, tak ako?

Zamestnávateľ zabezpečuje pre zamestnanca ochranné pomôcky. Áno, zamestnanci musia dodržiavať nariadenia. Dodržiavanie týchto nariadení má na starosti HSE oddelenie (BOZP). Pri nedodržaní nariadení sú vyhovené sankcie.

11. Stretli ste sa s nejakým problémom na pracovisku, kedy ste museli riešiť sociálno-psychologické problémy? Napríklad šikana na pracovisku, zlé vzťahy na pracovisku. Ako ste to riešili? Ak ste sa s tým nestretli, tak ako by ste riešili taký problém, keby za Vami prišiel pracovník, že má problémy s inými ľuďmi na pracovisku?

Nestretli sme sa s tým. Riešili by sme to ústnou formou, komunikácia s majstrom výroby/vedúcim/teamleadrom a zamestnancom, ktorý mal problém. Ak by sa to nedalo vyriešiť vstupuje do toho personálne oddelenie (napr. ako mediátor).

12. Je v jedálni ponuka zdravých jedál? Sú na pracovisku automaty, kde si pracovník, môže zvoliť aj zdravšiu alternatívu občerstvenia (napríklad ovocie, celozrnné tyčinky, ...)? Je v jedálni ponuka ovocia, zeleniny, čistej nesladenej vody v cene alebo si to musia pracovníci zakúpiť?

Áno v jedálni je ponuka zdravých jedál. Zamestnanci si tam môžu zakúpiť od ovocia, zeleninu, cereálne tyčinky atď. Siahnu aj po zdravých zväčšia zamestnanci ženského pohlavia. Firma má externú jedáleň, ktorá si riadi nakupovania potravín.

13. Akú zdravotnú starostlivosť zamestnávateľ poskytuje pre pracovníkov? Je vo firme nejaká rýchla pomoc v prípade nejakého úrazu, nejaká zaškolená osoba, lekár, ktorý sa vyzná v odbore zdravotnej starostlivosti? Je vo firme možnosť prísť za týmto človekom počas zmeny pokiaľ príde pracovníkovi nevoľno, začne sa dusiť, poraní sa, atď. ?

Áno máme zazmluvneného firemného lekára. Sú zaškolené osoby, ktoré poskytnú prvú pomoc (na starosti BOZP)

- 14. Je vo firme možnosť personálnych a poradenských služieb? Napr. psychológ, poradca v oblasti kariéry, vzťahov na pracovisku, ...? Ak áno, viete aké problémy ľudí najčastejšie riešia? Aké prínosy to má pre firmu? Ak nie, neuvažujete nad niečím takým?**

Čo sa týka personálnych služieb tie tu samozrejme sú a personálne oddelenie poskytuje aj poradenské služby. Avšak nie je presne pridelený zamestnanec, ktorý ma určenú pozíciu napr. psychológa alebo poradcu v oblasti kariéry. Momentálne neuvažujeme mať zamestnancov vyhradených priamo na tieto pozície.

- 15. Čo pracovníci vo výrobe so zvláštnym prístupom? Sú vo firme zamestnaní pracovníci s nejakým mentálnym postihnutím? Ako sa zamestnávateľ stavia ku týmto pracovníkom? Ktoré postihnutie je akceptovateľné, či už mentálne alebo fyzické?**

Zdravotný stav posudzuje lekár, keď zamestnanec nastupuje do zamestnania, ak lekár vyhodnotí, že je zamestnanec spôsobilý na prácu v spoločnosti tak nastúpi do práce.

- 16. Majú ženy na pracovisku nejaký zvláštny prístup? Pracujú ženy, ktoré majú dieťa mladšie ako jeden rok nadčasy? Ohrozuje práca vo výrobe materstvo a tehotenstvo? Ako firma snaží o to, aby faktory ovplyvňujúce materstvo a tehotenstvo boli čo najnižšie?**

Dodržiavajú sa zákonne ustanovenia pri práci s tehotnou ženou. Ženy nemajú zvláštny prístup, dodržiavame BOZP zákony. Ženy, ktoré majú dieťa mladšie ako jeden rok sú na materskej popr. ak robia nepracujú nadčasy.

- 17. Zist'ujete nejak, či sú pracovníci spokojní vo firme? Či im niečo nechýba, či nemajú s niečím problém, či by chceli niečo zmeniť? Napr. nejakými anketami, dotazníkmi, rozhovormi, prednáškami, kde sa môžu pýtať a podávať svoje návrhy, názory.**

Ročne sa realizuje online prieskum o spokojnosti zamestnancov na globálnej úrovni. Potom samozrejme, tu môžeme zahrnúť rozhovory s nadriadenými pri nespokojnosti popr. Návrhu na zmenu. Taktiež je možné osobné stretnutie s nadriadeným/majstrom výroby, ktorý podáva bližšie informácie, rôzne mítingy alebo „raňajky“.

PŘÍLOHA P IV: PÍSMENNÉ DOTAZOVANIE S PRACOVNÍKMI VO VÝROBE

Dobrý deň,

som študentka tretieho ročníka na Univerzite Tomáše Bati ve Zlíně a v rámci mojej bakalárskej práce na tému *Analýza firemní podpory zdraví pracovníků ve výrobě ve vybrané firmě* by som potrebovala poznať Váš názor na danú problematiku

Boli by ste ochotní mi odpovedať na otázky?

Váš názor mi pomôže navrhnúť firme odporúčania, ktoré by mohli zlepšiť situáciu v tejto oblasti vo firme a prispieť tak k Vašej vyššej spokojnosti. . Na otázky odpovedajte stručne, úprimne, pokiaľ neviete odpovedať, neodpovedajte. Je to anonymné, slúži to najmä pre to, aby sa nedostatky odstránili na základe vášho názoru. Čím úprimnejší budete, tým lepšie návrhy a odporúčania pre zlepšenie sa budú môcť firme navrhnúť.

Ďakujem za Váš čas a ochotu. Po vypracovaní mi zašlite Vaše odpovede na:

E-mail: diana.kubasakova@gmail.com alebo Facebook: Diana Kubasáková

1. Považujete Vašu prácu sa fyzicky náročnú?
2. Čo je podľa Vás z hľadiska fyzickej záťaže na práci najnáročnejšie?
3. Ako by ste ohodnotili namáhavosť vašej práce na stupnici od 1 – 10 ? (1 najmenej zaťažujúca, 10 najviac zaťažujúca).
4. Odkedy ste zamestnaný vo firme robíte stále dookola tú istú prácu alebo sa striedate na rôznych pracovných miestach?
5. Ako hodnotíte organizačné a komunikačné schopnosti zo strany vedúcich? Ste vďaka nim dostatočne informovaný alebo pociťujete neistotu z toho, že neviete čo máte od nich očakávať?
6. Cítite sa v práci dostatočne motivovaný a ohodnotený? Myslíte si, že väčšia motivácia by mohla zlepšiť váš pracovný výkon?
7. Pokiaľ máte nejaký problém, je vedenie firmy ochotné vás vypočuť a riešiť s vami daný problém? Je vedenie ochotné vypočuť si váš názor, prípadne sťažnosť?
8. Napíšte úprimný názor na to, čo vám prekáža na chovaní vašich vedúcich voči vám.
9. Myslíte si, že vybudovanie nových relaxačných miestností na pracovisku by zlepšilo Váš pracovný výkon?

10. Uvítali by ste, aby na pracovisku bola možnosť poradenských služieb v oblasti kariéry psychologické poradenstvo v prípade nejakých vnútorných problémov?
11. Stretli ste sa na pracovisku s nejakým ťažkým prípadom, kedy kolegovia riešili zlé vzťahy na pracovisku? Robí podľa vás vedenie dostatok opatrení, aby sa predišlo týmto veciam?
12. Stretli ste sa s tým, že by pracovník ukončil zamestnanie v tejto firme z dôvodu zlých vzťahov na pracovisku?
13. Poskytuje podľa vás zamestnávateľ dostatočné príspevky na potrebné veci k výkonu práce (pomôcky, odevy, stravovanie,...) alebo by ste uvítali vyšší príspevok?