

# WORKSHOP KVALITA PRACOVNÍHO ŽIVOTA: PRACOVNÍ POHODA

Praha  
2024

## TYP VÝSLEDKU



W



M

## ČÍSLO VÝZKUMNÉHO ÚKOLU

04-S4-2023-VÚBP

## NÁZEV VÝZKUMNÉHO ÚKOLU V ČJ

Kvalita pracovního života: Pracovní pohoda

## NÁZEV VÝZKUMNÉHO ÚKOLU V AJ

Quality of working life: wellbeing at work

## Hlavní řešitel

### Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

VÚBP je otevřené multidisciplinární pracoviště, které spolupracuje s ostatními výzkumnými a odbornými organizacemi, vysokými školami i individuálními odborníky v širokém spektru svých aktivit, a to jak na domácí, tak i na mezinárodní úrovni. Zřizovatelem je MPSV. Ve své činnosti se věnuje vědě a výzkumu, vzdělávání, zkoušení osobních ochranných prostředků, poradenství a osvětě v oblasti prevence pracovních rizik a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP). VÚBP hraje také nezastupitelnou úlohu v prevenci závažných havárií.

## Spoluřešitel

-



© 2024

Tento projekt byl finančně podpořen z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na léta 2023–2027 a je součástí výzkumného úkolu **04-S4-2023-VÚBP Kvalita pracovního života: Pracovní pohoda**, řešeného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., v letech 2023–2025.

## DATUM KONÁNÍ

3. 12. 2024, 10:00-11:45

## MÍSTO KONÁNÍ

Online prostřednictvím Microsoft Teams

## CÍLOVÁ SKUPINA

Zaměstnanci státní správy (Ministerstva práce a sociálních věcí, Státního úřadu inspekce práce, oblastních inspektorátů práce), osoby odborně způsobilé v prevenci rizik a další zaměstnanci, kteří se zabývají kvalitou pracovního života na pracovišti.

## POČET ÚČASTNÍKŮ

27

Z TOHO ZE ZAHRANIČÍ

0

## PŘEDSTAVENÍ VÝZKUMNÉHO ÚKOLU, V RÁMCI KTERÉHO BYLA AKCE REALIZOVÁNA

Projekt Kvalita pracovního života: Pracovní pohoda využívá certifikované metodiky pro měření subjektivní kvality pracovního života (KPŽ) v ČR pomocí standardizovaného dotazníku pro jednotlivce. Každoročně probíhá sběr populačně reprezentativních dat o KPŽ, jejich analýza a následná aktualizace časových řad na webové stránce projektu, [www.pracovnipoohoda.cz](http://www.pracovnipoohoda.cz). Na základě shromážděných dat jsou publikovány recenzované články; veškerá data jsou volně k dispozici k nahlédnutí i stažení. Projektový tým dále průběžně aktualizuje obsah webu [pracovnipoohoda.cz](http://pracovnipoohoda.cz) a publikuje krátké články zaměřené na širokou veřejnost.

## JMÉNO PŘIZVANÉHO ODBORNÉHO GARANTA VÝSLEDKU

Ing. Petr Mráz, Ministerstvo práce a sociálních věcí

## SEZNAM PREZENTUJÍCÍCH, NÁZEV A KRÁTKÉ PŘEDSTAVENÍ PŘEDNÁŠKY

Martin Štěpánek (Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.)

Zahájení workshopu: představení měření kvality pracovního života v České republice a webové stránky [www.pracovnipohoda.cz](http://www.pracovnipohoda.cz)

V rámci úvodního slova bylo představen výzkumný úkol a metoda měření kvality pracovního života v České republice a webová stránka [www.pracovnipohoda.cz](http://www.pracovnipohoda.cz)

Příspěvek prezentuje původní výsledek výzkumu výzkumného úkolu:

Martina Kolářová Veverková (Filozofická fakulta Univerzity Karlovy a Median, s. r. o.)

Pracovní stres a jeho mechanismy v období společenské krize – příklad pandemie covid-19

Přednáška analyzovala mechanismy, skrze které se pandemie covid-19 a opatření s ní spojená projevila na pracujících v České republice ve formě pracovního stresu. Poukázala především na rozdílné chápání opatření napříč společnostmi.

Příspěvek prezentuje původní výsledek výzkumu výzkumného úkolu:

Martin Štěpánek (Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.)

Pracovní pohoda napříč věkovými skupinami

Přednáška nabídla vhled do probíhajících demografických změn, v důsledku, kterých do budoucna dojde k výraznému stárnutí pracujících, dopady pro pracující, zaměstnavatele a širší trh práce, a možnosti prevence a dalších opatření, která umožní pracujícím mít dobrou pracovní pohodu i ve vyšším věku.

Příspěvek prezentuje původní výsledek výzkumu výzkumného úkolu:

# POZVÁNKA

Workshop k autonomnímu výzkumnému úkolu



## KVALITA PRACOVNÍHO ŽIVOTA: PRACOVNÍ POHODA

Úterý 3. prosince 2024, 10:00–11:45

### Program workshopu

10:00–10:15	Zahájení workshopu: představení měření kvality pracovního života v České republice a webové stránky <a href="http://www.pracovnipohoda.cz">www.pracovnipohoda.cz</a>	Mgr. Ing. Martin Štěpánek, M.A. Ph.D.	Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.
10:15–10:45	Pracovní stres a jeho mechanismy v období společenské krize - příklad pandemie covid-19	Mgr. Martina Kolářová Veverková	Filozofická fakulta Univerzity Karlovy a MEDIAN, s.r.o.
10:45–11:30	Pracovní pohoda napříč věkovými skupinami	Mgr. Ing. Martin Štěpánek, M.A. Ph.D.	Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.
11:30–11:45	Závěrečná diskuze a ukončení workshopu		

V případě zájmu se registrujte pomocí následujícího odkazu:

<https://forms.office.com/e/dvXRqUVX70>

Kontaktní osoba v případě dotazů:

Martin Štěpánek  
+420 728 663 581  
stepanek@vubp-praha.cz

Workshop proběhne online prostřednictvím Microsoft Teams, odkaz Vám bude zaslán do emailu po registraci. Workshop je zdarma.

## PROGRAM

Zahájení workshopu: představení měření kvality pracovního života v České republice a webové stránky [www.pracovnipohoda.cz](http://www.pracovnipohoda.cz)

Mgr. Ing. Martin Štěpánek,  
M.A. Ph.D.

Pracovní stres a jeho mechanismy v období společenské krize – příklad pandemie covid-19

Mgr. Martina Kolářová  
Veverková

Pracovní pohoda napříč věkovými skupinami

Mgr. Ing. Martin Štěpánek,  
M.A. Ph.D.

## ZÁPIS

Workshop se uskutečnil v rámci výzkumného úkolu institucionální podpory 04-S4-2023-VUBP Kvalita pracovního života: Pracovní pohoda. Na přípravě obsahu workshopu se podíleli členové řešitelského týmu Výzkumného ústavu bezpečnosti práce, v. v. i., pod vedením Mgr. Ing. Martina Štěpánka, M.A. Ph.D. Jako externistka vystoupila na workshopu Mgr. Martina Kolářová Veverková z Filozofické fakulty Univerzity Karlovy a MEDIAN, s.r.o.

Cílová skupina workshopu byli zaměstnanci státní správy (Ministerstva práce a sociálních věcí, Státního úřadu inspekce práce, oblastních inspektorátů práce), osoby odborně způsobilé v prevenci rizik a další zaměstnanci, kteří se zabývají kvalitou pracovního života na pracovišti.

V úvodu byly shrnuty metody měření kvality pracovního života v České republice, následované prezentací na téma pracovního stresu během pandemie covid-19 a analýzou stárnoucí populace v ČR, jejího dopadu na pracovní trh a problémů a příležitostí, které daná situace nabízí.

## PŘÍLOHY – JEDNOTLIVÉ PREZENTACE

Příloha č. 1: Zahájení workshopu: představení měření kvality pracovního života v České republice a webové stránky [www.pracovnipohoda.cz](http://www.pracovnipohoda.cz)

Příloha č. 2: Pracovní stres a jeho mechanismy v období společenské krize – příklad pandemie covid-19

Příloha č. 3: Pracovní pohoda napříč věkovými skupinami



# Workshop Kvalita pracovního života: Pracovní pohoda

Úvod

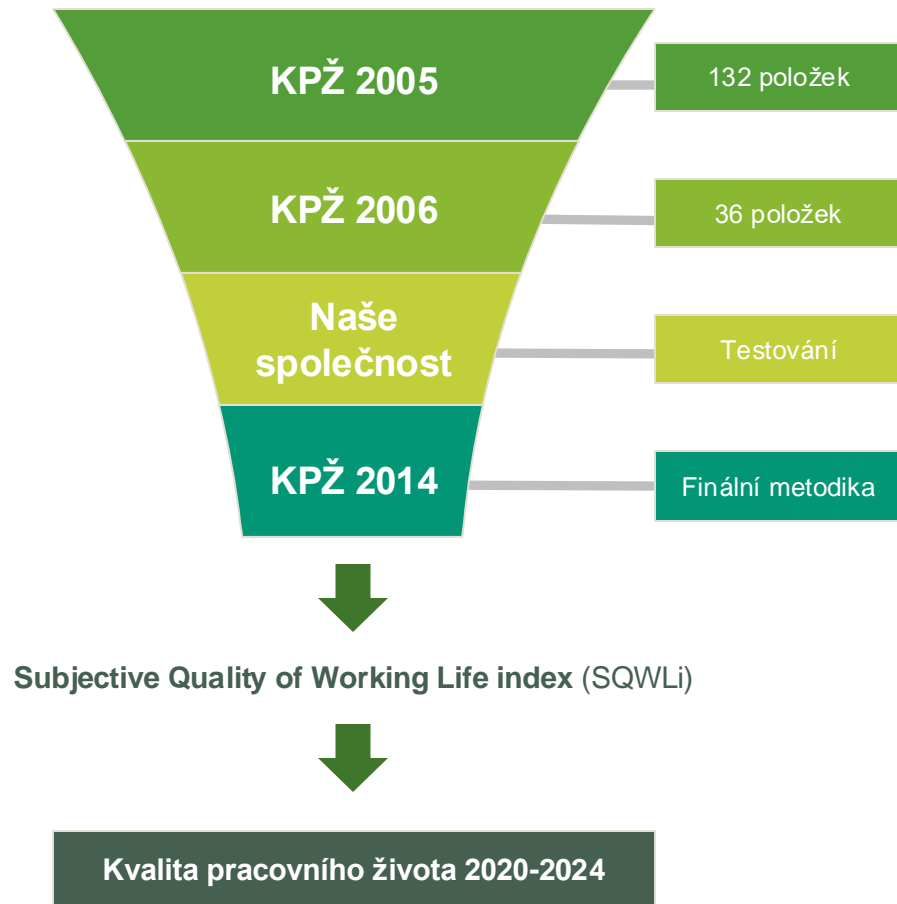
3. prosince 2024

**Martin Štěpánek**

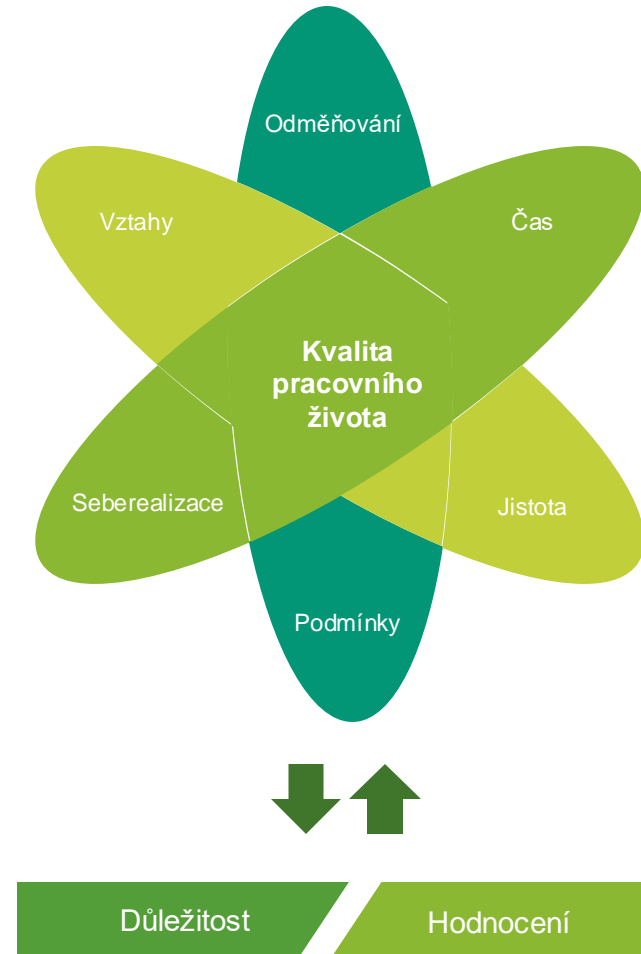
Výzkumný ústav bezpečnosti práce

# Pozadí: Nástroj pro měření kvality pracovního života

Vývoj od roku 2005, certifikovaná metodika v 2014



Komplexní pohled na spokojenost s prací





# Pozadí: Pravidelný sběr reprezentativních dat

## Pracovní život

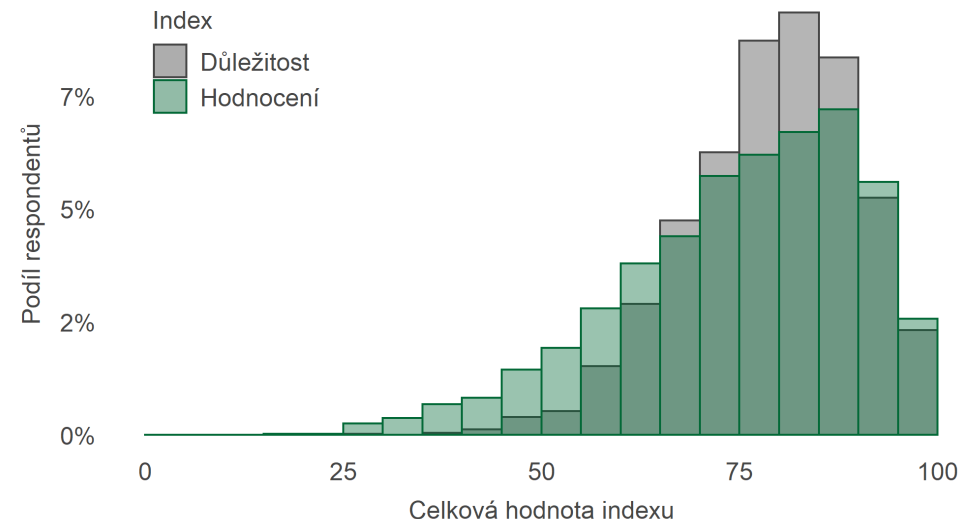
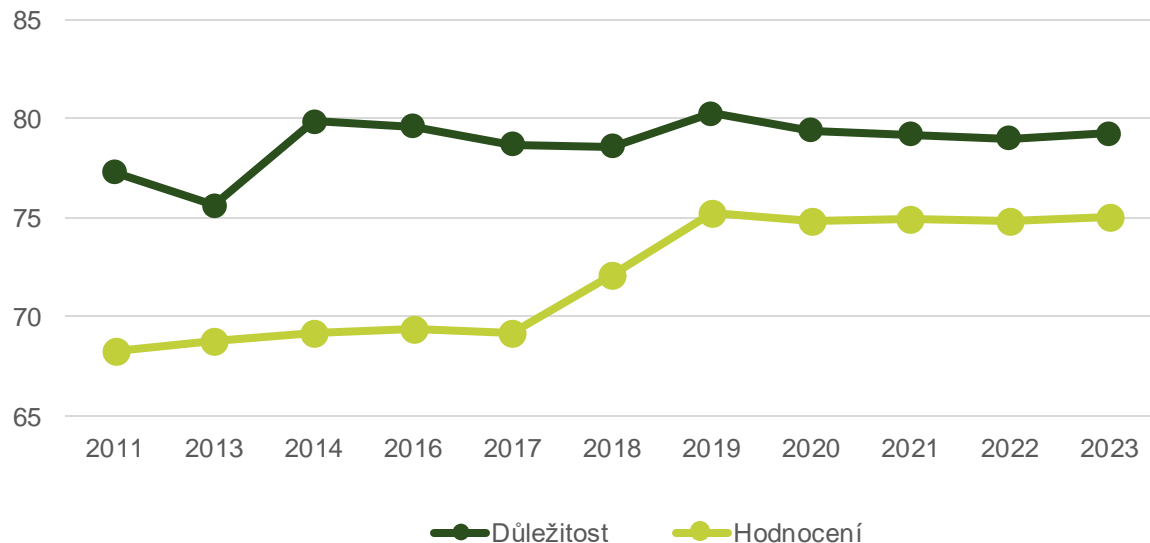
PZ02. Kdybyste měl(a) zhodnotit svou celkovou životní spokojenost v této době, kam byste se umístil(a) na škále v rozmezí od -5, což znamená **naprosto nespokojen(a)**, po +5, což je **naprosto spokojen(a)**?

-5 = naprosto nespokojen(a)	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5 = naprosto spokojen(a)	Nevím
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Pracovní život

PZ14. Představte si, prosím, že se v tuto chvíli rozhodujete o nové práci. U následujícího aspektu uveďte, jak důležitý, nebo naopak nedůležitý pro Vás osobně je. Použijte rozmezí od 0 do 10, kde 0 znamená **naprosto nedůležité** a 10 **naprosto zásadní**.  
V každém řádku vyberte jednu odpověď.

	0 = naprosto nedůležité	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 = naprosto zásadní	Nevím
Jednání nadřízených vůči podřízeným.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>



# Webová stránka: www.pracovnipohoda.cz

KPŽ

O projektu ▾ Články Odkazy Kontakty | Q CZ ▾


Pro veřejnost Pro odborníky Pro firmy

Jak jste na to vy? Prohlédnout grafy

## Kvalita pracovního života v České republice

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Pellentesque arcu. Integer vulputate sem a nibh rutrum consequat. Cras elementum. Etiam dictum tincidunt diam. Aenean placerat. Vivamus ac leo pretium faucibus. In rutrum. Nullam sapien sem, ornare ac, nonummy non.

Prohlédnout grafy →



Vývoj kvality pracovního života za posledních 20 let

Číst více →

**Pro veřejnost**

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Cras pede libero, dapibus nec, pretium sit amet, tempor quis.

To mě zajímá →

**Pro odborníky**

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Cras pede libero, dapibus nec, pretium sit amet, tempor quis.

To mě zajímá →

**Pro firmy**

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Cras pede libero, dapibus nec, pretium sit amet, tempor quis.

To mě zajímá →

## Vztahy na pracovišti

Dobré vztahy na pracovišti přispívají k celkové spokojenosti s prací a životem a snižují riziko psychických problémů. Ti, kdo mají mezi kolegy svého nejlepšího přítele, jsou semkrát častěji nadšeni pro svou práci.<sup>[1]</sup> Špatným vztahům není vždy možné předejít; když k nim dojde, zkuste se zaměřit na následující:<sup>[2]</sup>

- **Snažte se být pozitivní** - zaměřte se na pozitivní vzpomínky na ostatní a pokuste se mluvit s nimi s optimismem, že se Vaše vztahy zlepší.
- **Mluvte spolu** - promluvíte si s ostatními o tom, kde se podle nich stala chyba, a ukažte jim pohled z Vaší perspektivy. Pokuste se najít společný pohled na věc.
- **Buďte flexibilní** - zamyslete se nad tím, proč by v budoucnu mohlo dojít ke konfliktům, a jak jim předejít. Zkuste se podívat na případný problém z druhé strany - co by ostatním mohlo vadit a proč? Pokud ke konfliktům dojde, zaměřte se na specifické důvody proč a by bylo možné udělat příště.

### Články na téma vztahů na pracovišti

<sup>[1]</sup> Mann, A. (2018) Why We Need Best Friends at Work. Gallup. Dostupné na [Gallup.com](https://www.gallup.com).

<sup>[2]</sup> Caza, B. B., Olekalns, M. a Vogus T. J. (2020) How to Mend a Work Relationship. Harvard Business Review. Dostupné na [hbr.com](https://hbr.com).

## Kariéra a rekvalifikace

## Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

## Práce z domu

## Zdraví

## Riziko obezity u kancelářských pracovníků a jak jej předejít

Zdraví

Obezita je vážným problémem, který může mít negativní dopad na kvalitu života kancelářských pracovníků. Tento článek se zaměřuje na ...

Více →

## Výhody práce na dálku pro zaměstnance i zaměstnavatele

Práce z domu

Práce na dálku nabízí řadu výhod jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Tento článek se zaměřuje na klíčové...

Více →

## Jak podpořit pozitivní firemní kulturu

Pro zaměstnavatele

Positivní firemní kultura je základním kamenem úspěchu každé organizace. Tento článek nabízí konkrétní a akční doporučení, jak vytvořit a ...

Více →

## Tepelný stres: význam a prevence

Bezpečnost při práci

Míra ohrožení zdraví způsobená lidskými chybami a nehodami v průmyslovém prostředí roste souběžně se zvýšenou pracovní zátěží a v...

Více →

## Zvýšení ochrany zaměstnanců v souvislosti s působením psychosociálních rizik

Bezpečnost při práci

Kvalitní řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) je nezbytné v průběhu celé délky pracovního života, včetně prevence...

Více →

## Věda štěstí v práci

Pro zaměstnavatele

Štěstí v práci je stále více považováno za klíčový faktor, který ovlivňuje nejen produktivitu, ale i celkovou spokojenost a ...

Více →

## Role ergonomie ve zlepšení kvality pracovního života

Zdraví

Ergonomie je věda, která se zaměřuje na optimalizaci pracovního prostředí tak, aby co nejlépe vyhovovala fyzickým a psychickým...

Více →

## Význam emoční inteligence v pracovním prostředí

Vztahy na pracovišti

Emoční inteligence (EI) je klíčovým prvkem, který může výrazně ovlivnit kvalitu pracovního života. Tento článek se zaměřuje na důležitost...

Více →

## Harmonizace osobního a pracovního života

Zdraví

Tento článek přináší informace o tom, jak důležitá je harmonizace osobního a pracovního života pro pracující v České republice a...

Více →

## Proč je důležité mít nastavené (pracovní) hranice

Vztahy na pracovišti

Pro mnohé z nás je "ano" téměř automatická odpověď na žádost o pomoc, když jsme požádáni zůstat v práci o trochu déle...

Více →

## Pracovní úrazy žen v České republice v letech 2012–2021

Statistiky

Úvod Pracovní úrazy patří mezi nežádoucí důsledky každého zaměstnání a mohou mít vážné následky na zdraví zaměstnanců. V ...

Více →

## Metody pro úlevu od stresu

Zdraví

Úvod V dnešní uspěchané a vysoce konkurenční době je stres naším častým společníkem, ať už ve světě práce nebo v osobním...

Více →

## Příležitosti pro rekvalifikaci manuálních pracovníků: Nové dovednosti pro lepší budoucnost

Kariéra a rekvalifikace

Manuální pracovníci čelí v dnešním světě stále větší konkurenci a automatizaci, která může omezit možnosti zaměstnání. Rekvalifikace nebo...

Více →

## Podcast: jak se bránit projevům mobbingu, bossingu a staffingu

Vztahy na pracovišti

V podcastu vytvořeném Výzkumným ústavem bezpečnosti práce je probrán fenomén šikany v pracovním prostředí neboli mobbing (šikana

## První pomoc při šikaně v práci

Vztahy na pracovišti

Níže jsou hlavní pravidla a doporučení pro jednání v případě šikany na pracovišti ze strany zaměstnance i ...

## Užitečné odkazy

Zde najdete přehled internetových odkazů na organizace a nástroje vztahující se k hledání a kvalitě práce.

Vše

Pro odborníky

Zahraniční

Pro firmy

Pro veřejnost

Kontextové ukazatele

### Atlas školství

Stránka slouží pro vyhledání základní školy, střední školy, vysoké školy, jazykové školy, nebo vyšší odborné školy.



[Webové stránky](#)

### Centrum podpory veřejného zdraví

Centrum podpory veřejného zdraví zajišťuje Oddělení podpory zdraví, Oddělení psychosociálních determinant zdraví a Oddělení hygieny dětí a mladistvých



[Webové stránky](#)

### Česká asociace kariérového poradenství

Neziskové sdružení kariérových poradců, koučů, mentorů, personalistů a zájemců o oblast kariérového poradenství v České republice s posláním vzdělávat odborníky a veřejnost v dovednostech potřebných k řízení kariéry.



[Webové stránky](#)

### Česká správa sociálního zabezpečení

ČSSZ vykonává služby v oblasti důchodového a nemocenského pojištění a lékařské posudkové služby.



[Webové stránky](#)

### České sociální podnikání

Projekt se zaměřuje na rozvoj podpůrné sítě lokálních konzultantů, odborných poradců a možností stáží pro začínající nebo rozvíjející se sociální podnikatele.



### Českomoravská konfederace odborových svazů

ČMKOS je sdružením 31 odborových svazů, jehož posláním je ochrana mzdových, pracovních a životních podmínek a práv zaměstnanců.



## Změřte svou kvalitu pracovního života

Změřte svou kvalitu pracovního života a porovnejte se s Vámi vybranými skupinami pracujících pomocí krátkého interaktivního dotazníku.

Začít ↓

### ! Věděli jste, že?

Kvalita pracovního života zahrnuje aspekty osobní (např. věk, pohlaví, rodinný stav), pracoviště (např. vzdálenost od místa bydliště, hygienické a bezpečnostní podmínky, typ pracoviště), pracovně-právní (např. typ pracovní smlouvy, očekávaná pracovní doba, plat a další zaměstnanecké benefity), sociální (např. vztahy na pracovišti, postavení pracovní pozice na sociálním žebříčku) a mnohé další.

1. Odměňování

2. Vztahy

3. Čas

4. Seberealizace

5. Jistota

6. Podmínky

Dopříchkové otázky

Vyhodnocení

### Výše platu nebo výdělku

Důležitost při výběru nové práce

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

naprosto nedůležité naprosto zásadní

Hodnocení současného zaměstnání

-5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

velmi špatné velmi dobré

### Stabilita výdělku (pravidelnost a stálost)

Důležitost při výběru nové práce

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

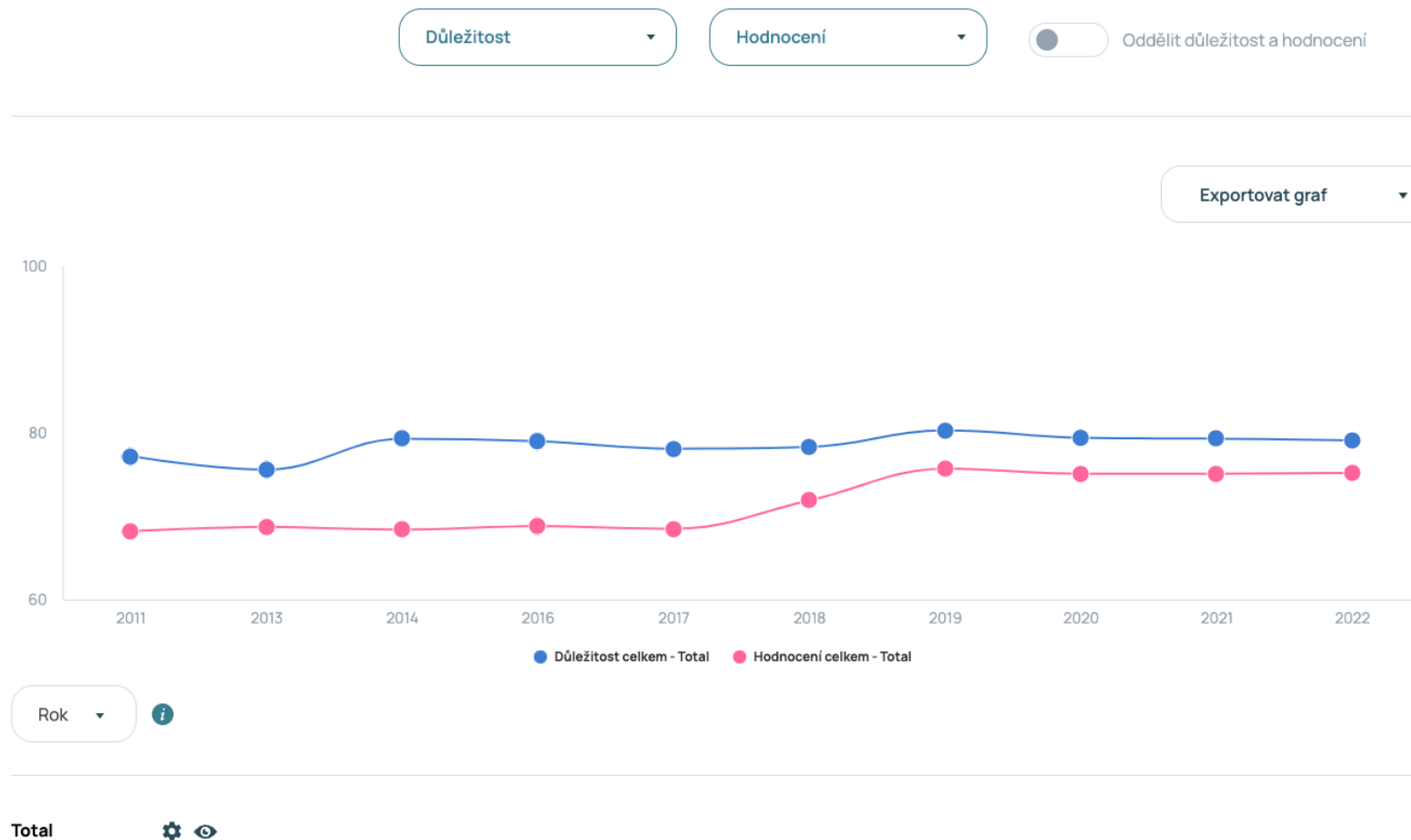
naprosto nedůležité naprosto zásadní

Hodnocení současného zaměstnání

-5 -4 -3 -2 -1 0 1 2 3 4 5

velmi špatné velmi dobré

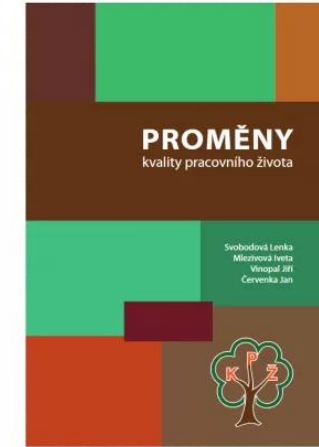
# Pracovní pohoda: Prezentace dat z dotazníkového šetření



## Historie projektu

V úzké spolupráci Výzkumného ústavu bezpečnosti práce, v. v. i., a Sociologického ústavu AV ČR, v. v. i. byl mezi lety 2004 a 2015 vytvořen souhrnný indikátor subjektivně vnímané kvality pracovního života (KPŽ; Subjective Quality of Working Life, [SQWLi](#)). Cílem bylo dlouhodobé získávání jednoduché, srozumitelné a souhrnné informace o KPŽ a jejím vývoji, založené na kvalitních teoretických a empirických podkladech.

Sestavený výzkumný nástroj byl představen v podobě standardizované sady položek pro dotazníková šetření, z jejichž výsledků je možné spočítat jednoduchý souhrnný index, a která také umožní s co nejmenším počtem číselných údajů regionální, odvětvové, časové a další srovnávání. SQWLi byl posléze využit v rámci národně reprezentativních průzkumů v České republice ke sledování vývoje kvality pracovního života v čase, a také k detailní analýze činitelů KPŽ z pohledu různých částí pracovní populace (např. dle pohlaví nebo věku).



Odměňování	Seberealizace	Vztahy
Plat	Samostatnost	Spolupracovníci
Spravedlnost	Rozvoj	Nadřizení
Stabilita	Zajímavost	Podřízení
Čas	Podmínky	Jistota
Pracovní doba	Vybavení	Typ úvazku
Časová náročnost	Čistota	Jistota místa
Sladění s životem	Bezpečnost	Možnosti uplatnění

## Indikátor SQWLi

Dotazník SQWLi obsahuje dva základní bloky otázek: identifikační otázky a otázky výzkumného nástroje SQWLi. Identifikační otázky jsou základní informace o respondentech, které jsou potřeba k podrobnějším analýzám podskupin, například mužů a žen nebo zaměstnanců v různých odvětvích.

Výzkumný nástroj SQWLi zahrnuje dvě dimenze subjektivně vnímané kvality pracovního života: **důležitost** a **hodnocení**. Obsahem každé z nich je sada těchto osmnácti aspektů utříděných do šesti klíčových domén: **odměňování, čas, vztahy, seberealizace, podmínky, jistota**.

Z odpovědí respondentů je možné vypočítat souhrnné indexy důležitosti a hodnocení pro šest obecnějších domén pracovního života a také celkové souhrnné indexy důležitosti a hodnocení pro všechny aspekty dohromady.

[Více o indikátoru SQWLi](#) →



# Workshop Kvalita pracovního života: Pracovní pohoda

Úvod

3. prosince 2024

**Martin Štěpánek**

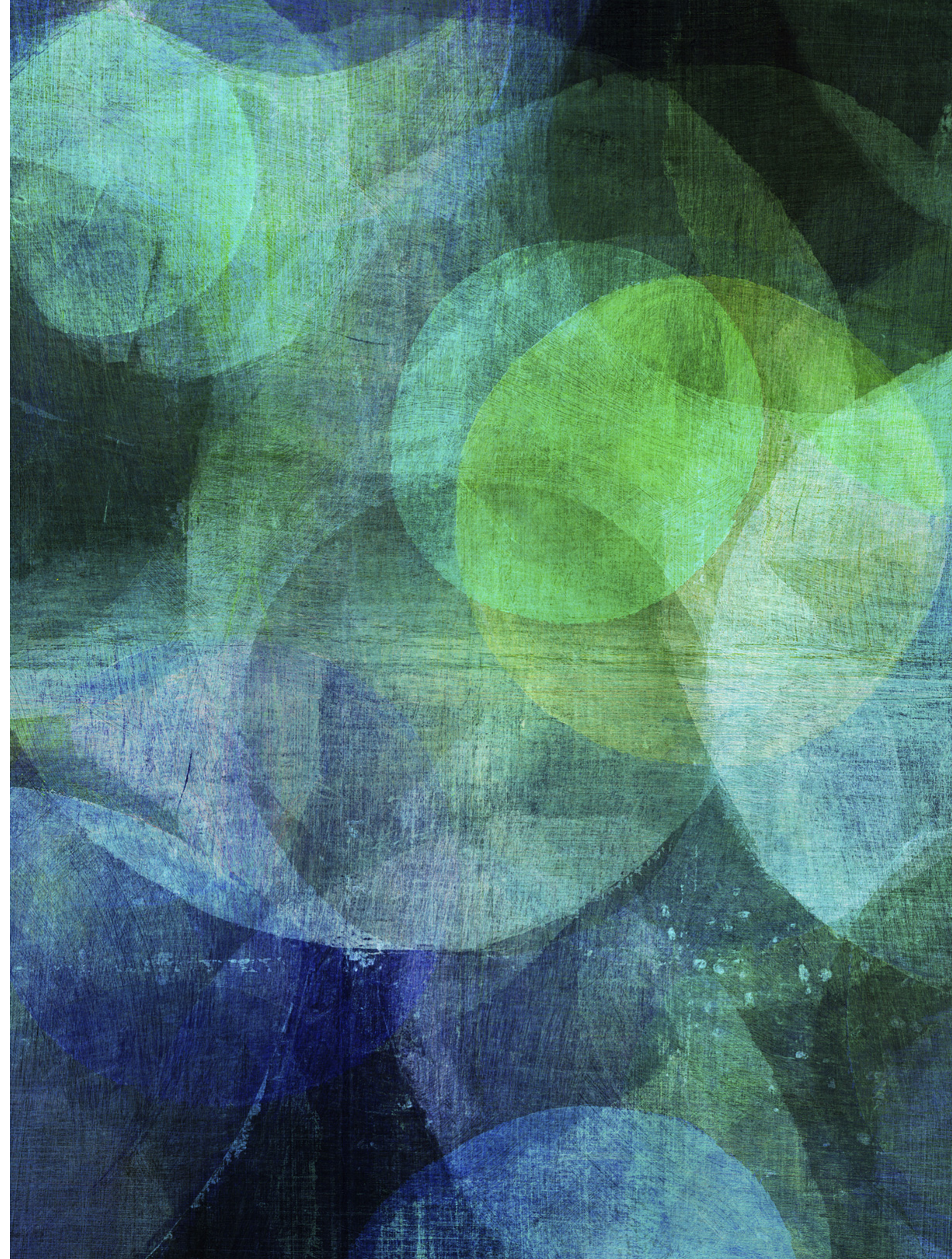
Výzkumný ústav bezpečnosti práce



# PRACOVNÍ STRES A TYPY STRESOVÉ ZKUŠENOSTI ČESKÝCH ZAMĚSTNANCŮ BĚHEM PANDEMIE COVID-19

---

*Mgr. Martina Kolářová Veverková,  
Doktorandka, Katedra Sociologie FF UK*



# PROČ ZKOUMAT ZAMĚSTNANECKOU ZKUŠENOST BĚHEM PANDEMIE?

---

- Riziková společnost (Beck 1992, 2006) - žijeme v době zvýšené pravděpodobnosti krizí (epidemie, klimatická změna, válečné konflikty) - pandemie Covid-19 jako modelový případ
- Výzkum pracovního stresu během pandemie silně zakotven v organizační psychologii, přínos sociologického pohledu
- Co bylo v pracovním životě během pandemie pocíťováno jako stresující? Jak tyto stresory (a mediátory) ovlivňují zkušenost jako celek a co tato zkušenost znamená pro interpretaci pandemické situace?

# METODOLOGIE

---

- 29 narativních rozhovorů (Andrews, Squire, a Tamboukou 2008; Elliott 2005) s různorodou skupinou zaměstnanců - pracovníci v první linii, pracovníci na Home office, pracovníci v logistických a výrobních provozech, lidé, kteří přišli o práci v souvislosti s pandemickými opatřeními
- Volné vyprávění o vlastní pandemické pracovní zkušenosti (+ doptávací otázky), dále otázky na možné stresory, přesah k osobnímu životu, význam pandemie pro vlastní život, vnímaná rizika
- Zpracování dat - kódování přepsaných rozhovorů kombinující deduktivní a induktivní přístup (Bingham 2023; Deterding a Waters 2021; Eakin a Gladstone 2020; Fereday a Muir-Cochrane 2006), vytvoření granulárních skupin kódů, kombinování analýzy založené na kódech a skupinách kódů s holistickým pohledem na rozhovory

# VÝZKUM PRACOVNÍHO STRESU BĚHEM PANDEMIE

---

- Dominantní pohled - organizační psychologie (akcent na intervence, abstrahování od vnějšího kontextu a sociálních struktur), silně převažuje kvantitativní výzkum
- Zaměření na specifické profesní skupiny a stresory vycházející z povahy situace - zejména **zdravotníci** (Abbas et al. 2022; Aditya et al. 2022; Akbolat et al. 2022; Alan et al. 2021; Conti et al. 2022; Costa, Servo, a Figueredo 2022; Ho, Chui, a Chan 2022; Micali 2023; Nehme et al. 2023; Umbetkulova et al. 2024; Woods et al. 2023) a **zaměstnanci pracující z domova** (El Kabbout a Zaiter 2022; Jaiswal a Arun 2022; Knight, Keller, a Parker 2023; Srivastava, Gupta, a Sanjeev 2022)
- Popis sociálních skupin zažívajících zvýšenou míru stresu (Jimenez, Katz, a Liguori 2023; Robillard et al. 2020), nebo stresorů založených na konfliktu pracovní a rodinné sféry (Backhaus et al. 2023; Parent-Lamarche a Boulet 2021)

# SOCIOLOGICKÝ POHLED NA (PRACOVNÍ) STRES

---

- Skrze koncept stresu je možné popsat vztah sociálních a ekonomických struktur s individuální psychikou (Loriol 2014)
- Teorie stresového procesu (stress process) (Pearlin 1989, 1999, Pearlin a Bierman 2013) - sociální struktury a sociální statusy ovlivňují, jakým (1) stresorům jsme vystavováni a jaké (2) mediátory jsme schopni zapojit. (3) Stresové výstupy - důsledky pro well-being a zdraví. Role hodnot a sebepojetí, smysl přisuzovaný zkušenosti.
- Sociální a ekonomické struktury (makrokontext) jsou jednotlivcům prostředkovány skrze kontakt s institucemi, např. zaměstnávajícími institucemi. Předpoklad konfliktu zaměstnanců a manažerů/vlastníků o kontrolu nad pracovním procesem. (Tausig a Fenwick 2011)
- Klasifikace stresorů - Stress-strain model (Koslowsky 1998) - mimoorganizační, organizační a individuální úroveň

# SPECIFICKÉ ZDROJE A MEDIÁTORY PRACOVNÍHO STRESU V KONTEXTU PANDEMIE

	<i>Mimoorganizační</i>	<i>Organizační</i>	<i>Individuální</i>
<i>Stresory</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Pandemická situace jako celek</li><li>▶ Obava o blízké</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Rychlá změna - tlak na rychlou adaptaci</li><li>▶ Prostředí a bezpečnostní opatření (náročnost dodržování opatření)</li><li>▶ <b>Kultura organizace - přístup managementu</b></li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Vyšší nebo fluktuující pracovní zátěž</li><li>▶ Nedostatek předvídatelnosti pracovních procesů</li><li>▶ Náročné interakce s klienty/zákazníky/pacienty</li><li>▶ Vnímaná nespravedlnost (zaměstnavatel neposkytl očekávané pracovní podmínky, podporu apod.)</li></ul>
<i>Mediátory</i>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Příležitost pro pomalejší životní styl</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Rozvolnění některých pracovních požadavků</li><li>▶ Jasná opatření a instrukce</li><li>▶ Dobré sociální prostředí v práci</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>▶ Podpora mezi kolegy</li><li>▶ <b>“Práce pro druhé”, nalezení vlastní role v pandemii</b></li><li>▶ Příležitost pro osobní/ profesní růst</li></ul>

Založeno na vlastním kvalitativním výzkumu, rámeček stress-strain modelu (Koslowsky 1998)

# ZAKOUŠENÍ MOCENSKÝCH VZTAHŮ V PRÁCI

- Negativní vnímání managementu - špatný přístup k pandemickým opatřením, nedostatek komunikace, nedostatky v organizaci práce
- Nespravedlivé vztahy mezi managementem a ostatními pracovníky (rozhodují ti, kdo nevykonávají hlavní činnost organizace, donucovací nebo ponižující způsoby kontroly)
- (Ekonomické) zájmy organizace stavěné nad potřeby zaměstnanců - tlak na vysoký výkon, nesmyslné požadavky (vytváření náročnější situace, než by musela být)
- Pozitivní vnímání managementu - spojeno s opačnými charakteristikami, pochopení pro složitou situaci vedení organizace

"No tak vedení to komunikovalo jenom přes portál, který ve firmě máme, zrušily se i schůzky s nadřízenými v době Covidu. Takže ta informovanost nebyla zase až na takové úrovni, na jaké měla být."

Manuální pracovník ve výrobě, muž

"To oni se nedokážou vžít do té situace těch kluků, jo. (...) My jsme museli mít respirátory a oni sedí v kanclu, je jich tam třeba šest a respirátor vůbec mít nemusí, protože sedí od sebe, já nevím, 1,5 metru. Tak to mi přišlo trochu padlý na hlavu, jo. Takže myslím, že v těchto věcech to nebylo domyšlený. Tak měli mít respirátory všichni. A tady prostě řeknu, buzerují obyčejný kluky a přitom oni si támhle bez respirátoru sedějí."

Manuální pracovník v logistice, muž

"Takže, takže to bylo celkem ze začátku "veselý", nicméně ta škola na nás nebrala a asi nemohla brát ohledy, protože řekla: jste doma, berete peníze, ale máte v něčem pracovat, to se musíte naučit sami, my vás to naučit nemůžeme. Jo a je prostě nemyslitelný a neexistuje, abyste neučili online a neměli výsledky a nebo jenom posílali úkoly po mailu"

Středoškolská učitelka pracující z domova, žena

# POSTOJ K PANDEMII, NALEZENÍ VLASTNÍ ROLE

---

- Mainstreamový postoj k pandemii
  - Pandemie jako reálná a riziková společenská situace, na niž stát a další aktéři reagují zaváděním bezpečnostních opatření, která je nutné dodržovat. (aktivní vs. pasivní podoba)
  - Alternativní postoj k pandemii
  - Nejednoznačné vnímání pandemické situace, vnímaný vysoký tlak na dodržování opatření a očkování, odlišování se od “ignorantů”

“Ale pak samozřejmě nervozita ve vzduchu, to jako bylo, že nikdo nevěděl, co od toho očekávat. Postupem času, ale to bylo až později, mi to pak přišlo už jako nafouknutá bublina, a prostě už zbytečný haló kolem toho. (...) V tom zdravotnictví se nás dotýkaly ty změny, teď ještě vlastně bylo vyhrožováno zaměstnancům, že tam budeme zavřený, abychom jakoby nemohli to přenášet, nebo tak. Takže nás tam zavřou.”

Zdravotní sestra, pracovala na Covidovém oddělení, žena

- Nalezení vlastní role v pandemii - implicitní nebo explicitní definice toho, co je moje role v pandemické situaci, na obecné, pracovní či osobní úrovni



# 3 TYPY PANDEMICKÉ STRESOVÉ ZKUŠENOSTI

➤ Prožívání různých stresorů spjatých s pandemií, ale také pozitivních aspektů, bez kritiky vedení - akcent na potřeby druhých, nalezení vlastní role, potřeba situaci zvládnout, mainstreamový postoj

➤ Prožívání stresorů, ale nikoli pozitivních aspektů, kritika vedení - celkově negativně prožitá situace, pocit nespravedlnosti, osobní těžkosti, nenalezení vlastní role, najdeme jak mainstreamový, tak alternativní postoj

➤ “Závětrí” (bez jasné struktury stresorů) - zkušenost těch, komu se z různých důvodů vyhnuly hlavní těžkosti spojené s pandemií. Distance od pandemické situace - chybí chápání smyslu opatření, nenalezení vlastní role, rovněž najdeme jak mainstreamový, tak alternativní postoj

"Takže my jsme fakt otvírali v půl páté ráno, ve tři vstávat a veškerou práci (udělat), to prostě to bylo hrozný. No ale všichni jsme se strašně kousli (...) a semkli, i když ty testovači opravdu padali na pusy, a to doslova. (...) (Motivace byla) asi ta situace, ne jakože pro ty lidi, no samozřejmě potřebovali chodit do práce a museli mít test, jinak by nemohli do práce, ale celá ta situace. Jako asi ne zachránit úplně svět před Covidem, ale udělat pro to v té pandemii něco. Mně to tak přišlo teda."

Koordinátorka testování na Covid-19 v elektrárně, dříve turistická průvodkyně tamtéž, žena

"My jsme to měli striktně daný a ba dokonce šéf nás i telefonicky kontaktoval, a taky přes kameru sledoval, jestli opravdu všichni jsme, když jsme měli schůzi. (...) My jsme na to byli zvyklí. On nám to dělal i v práci, takže... samozřejmě ze začátku to bylo nepříjemný, protože třeba mně stalo, když jsme měli schůzi, tak prostě nešel mi mobil, nechtěl se nastartovat a prostě pak mi (šéf) psal na mail: hele, tak jseš doma nebo prostě jsi k dispozici? Tak jsem mu zase psala: ano, jsem, ale bohužel mě zlobí mobil a nemůžu se s tebou spojit. Takže on to možná bral taky trošku... Myslel si, že prostě ho podvádíme trošku, no... Dost nás kontroloval."

Účetní pracující z domova, žena

"Během té pandemie mě vadilo hlavně ty opatření a ty roušky a omezení. Prostě tohle mi vadilo. Ale jako přežilo se to, protože se to muselo prostě to nešlo jinak. Bral jsem to tak, že to se tomu jo, ale vadilo mi to, no. Oproti tomu běžnému stavu vlastně dovolené nebyly, z osobního života bylo fakt toho víc."

Zdravotní bratr na uzavřeném psychiatrickém oddělení

# DĚKUJI ZA POZORNOST

---

Abbas, Sammar, Hadi AL-Abrow, Hasan Oudah Abdullah, Alhamzah Alnoor, Zeeshan Zaib Khattak, a Khai Wah Khaw. 2022. „Encountering Covid-19 and Perceived Stress and the Role of a Health Climate among Medical Workers". *Current Psychology* 41(12):9109–22. doi: 10.1007/s12144-021-01381-8.

Aditya, Muhammad Reza, Muchtaruddin Mansyur, Muhammad Ikhsan Mokoagow, Nuri Purwito Adi, Dewi Yunia Fitriani, Heriani Tobing, Jean Marc Pujo, a Hatem Kallel. 2022. „Stress among Healthcare Workers during the COVID-19 Pandemic and the Determinant Factors: A Cross-Sectional Study". *Medical Journal of Indonesia* 31(3):148–54. doi: 10.13181/mji.oa.226030.

Akbolat, Mahmut, Ayhan Durmuş, Özgün Ünal, a Mustafa Ezen. 2022. „The Influences of Corporate Policies for COVID-19 on Work Stress and Anxiety among Healthcare Employees". *Work* 73(4):1125–33. doi: 10.3233/WOR-205197.

Alan, Handan, Feride Eskin Bacaksiz, Hanife Tiryaki Sen, Gulcan Taskiran Eskici, Emel Gumus, a Arzu K. Harmanci Seren. 2021. „“I’m a Hero, But...”: An Evaluation of Depression, Anxiety, and Stress Levels of Frontline Healthcare Professionals during COVID-19 Pandemic in Turkey". *Perspectives in Psychiatric Care* 57(3):1126–36. doi: 10.1111/ppc.12666.

Andrews, Molly, Corinne Squire, a Maria Tamboukou. 2008. *Doing Narrative Research*. 1 Oliver’s Yard, 55 City Road, London EC1Y 1SP: SAGE Publications, Ltd.

Backhaus, Insa, Hanno Hoven, Clare Bamba, Tuula Oksanen, Mariann Rigó, Cristina Di Tecco, Sergio Iavicoli, a Nico Dragano. 2023. „Changes in Work-Related Stressors before and during the COVID-19 Pandemic: Differences by Gender and Parental Status". *International Archives of Occupational and Environmental Health* 96(3):421–31. doi: 10.1007/s00420-022-01933-w.

Beck, Ulrich. 1992. *Risk Society: Towards a New Modernity*. SAGE Publications.

Beck, Ulrich. 2006. „Living in the World Risk Society: A Hobhouse Memorial Public Lecture given on Wednesday 15 February 2006 at the London School of Economics". *Economy and Society* 35(3):329–45. doi: 10.1080/03085140600844902.

Bingham, Andrea J. 2023. „From Data Management to Actionable Findings: A Five-Phase Process of Qualitative Data Analysis". *International Journal of Qualitative Methods* 22:16094069231183620. doi: 10.1177/16094069231183620.

Conti, Andrea, Sophia Russotto, Annalisa Opizzi, Matteo Ratti, Daniele Nicolini, Kris Vanhaecht, a Massimiliano Panella. 2022. „Work-Related Stress among a Cohort of Italian Long-Term Care Workers during the COVID-19 Pandemic: An Observational Study". *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19(10):5874. doi: 10.3390/ijerph19105874.

Costa, Natalí Nascimento Gonçalves, Maria Lúcia Silva Servo, a Wilton Nascimento Figueredo. 2022. „COVID-19 and the Occupational Stress Experienced by Health Professionals in the Hospital Context: Integrative Review". *Revista Brasileira de Enfermagem* 75(suppl 1):e20200859. doi: 10.1590/0034-7167-2020-0859.

Deterding, Nicole M., a Mary C. Waters. 2021. „Flexible Coding of In-Depth Interviews: A Twenty-First-Century Approach". *Sociological Methods & Research* 50(2):708–39. doi: 10.1177/0049124118799377.

Eakin, Joan M., a Brenda Gladstone. 2020. „“Value-Adding” Analysis: Doing More With Qualitative Data". *International Journal of Qualitative Methods* 19:160940692094933. doi: 10.1177/1609406920949333.

El Kabbout, Rabih, a Rushdi Zaiter. 2022. „Covid-19 Related Stressors and Performance: The Case of Lebanese Employees During the Pandemic". *THE INTERNATIONAL JOURNAL OF MANAGEMENT SCIENCE AND BUSINESS ADMINISTRATION* 8(5):14–25. doi: 10.18775/ijmsba.1849-5664-5419.2014.85.1002.

Elliott, Jane. 2005. *Using Narrative in Social Research*. 1 Oliver’s Yard, 55 City Road, London England EC1Y 1SP United Kingdom: SAGE Publications Ltd.

Fereday, Jennifer, a Eimear Muir-Cochrane. 2006. „Demonstrating Rigor Using Thematic Analysis: A Hybrid Approach of Inductive and Deductive Coding and Theme Development". *International Journal of Qualitative Methods* 5(1):80–92. doi: 10.1177/160940690600500107.

Gerding, Thomas, Kermit G. Davis, a Jun Wang. 2023. „An Investigation into Occupational Related Stress of At-Risk Workers During COVID-19". *Annals of Work Exposures and Health* 67(1):118–28. doi: 10.1093/annweh/wxac076.

Ho, Henry C. Y., On Sang Chui, a Ying Chuen Chan. 2022. „When Pandemic Interferes with Work: Psychological Capital and Mental Health of Social Workers during COVID-19". *Social Work* 67(4):311–20. doi: 10.1093/sw/swac035.

Choi, BongKyoo, Per-Olof Östergren, Catarina Canivet, Mahnaz Moghadassi, Sara Lindeberg, Robert Karasek, a Sven-Olof Isacsson. 2011. „Synergistic Interaction Effect between Job Control and Social Support at Work on General Psychological Distress". *International Archives of Occupational and Environmental Health* 84(1):77–89. doi: 10.1007/s00420-010-0554-y.

Jaiswal, Akanksha, a C. J. Arun. 2022. „Working from Home during COVID-19 and Its Impact on Indian Employees’ Stress and Creativity". *Asian Business & Management*. doi: 10.1057/s41291-022-00202-5.

Jimenez, William P., Ian M. Katz, a Elissa A. Liguori. 2023. „Fear and Trembling While Working in a Pandemic: An Exploratory Meta-Analysis of Workers’ COVID-19 Distress". *Occupational Health Science* 7(1):39–69. doi: 10.1007/s41542-022-00131-x.

.....

Knight, Caroline, Anita C. Keller, a Sharon K. Parker. 2023. „Job Demands, Not Resources, Predict Worsening Psychological Distress during the Early Phase of the COVID-19 Pandemic". *Work & Stress* 37(1):55–77. doi: 10.1080/02678373.2022.2117879.

Koslowsky, Meni. 1998. *Modelling the stress-strain relationship in work settings*. Routledge.

Loriol, Marc. 2014. ‘Les Sociologues et Le Stress: Quelques Enseignements Des Recherches Anglo-Saxonnes’. *La Nouvelle Revue Du Travail* 4(1). doi: <https://doi.org/10.4000/nrt.1498>.

Manojkrishnan, C. G., a M. Aravind. 2020. „Covid - 19 Pandemic and Its Impact on Labor Force: A New Model Based on Social Stress Theory and Prospect Theory". *Scientific Papers of the University of Pardubice, Series D: Faculty of Economics and Administration* 28(3). doi: 10.46585/sp28031070.

Micali, Elvira. 2023. „Occupational Stress in Healthcare During Covid 19". *Illness, Crisis & Loss* 31(3):608–16. doi: 10.1177/10541373221108457.

Michel, Jesse S., Michael A. Rotch, Jack E. Carson, Nathan A. Bowling, a Nicole V. Shifrin. 2021. „Flattening the Latent Growth Curve? Explaining Within-Person Changes in Employee Well-Being during the COVID-19 Pandemic". *Occupational Health Science* 5(3):247–75. doi: 10.1007/s41542-021-00087-4.

Nehme, Mayssam, Laure Vieux, Laurent Kaiser, François Chappuis, Catherine Chenaud, HealthCo Study Team, Olivia Braillard, Delphine S. Courvoisier, Jean-Luc Reny, Frederic Assal, Guido Bondolfi, Christophe Graf, Dina Zekry, Silvia Stringhini, Hervé Spechbach, Frederique Jacquieroz, Julien Salamun, Frederic Lador, Ivan Guerreiro, Matteo Coen, Thomas Agoritsas, Lamyae Benzakour, Stéphane Genevay, Kim Lauper, Philippe Meyer, Nana Kwabena Poku, Basile N. Landis, Marwène Grira, Gilles Allali, Pauline Vetter, a Idris Guessous. 2023. „The Longitudinal Study of Subjective Wellbeing and Absenteeism of Healthcare Workers Considering Post-COVID Condition and the COVID-19 Pandemic Toll". *Scientific Reports* 13(1):10759. doi: 10.1038/s41598-023-37568-1.

Parent-Lamarche, Annick, a Maude Boulet. 2021. „Workers’ Stress During the First Lockdown: Consequences on Job Performance Analyzed With a Mediation Model". *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 63(6):469–75. doi: 10.1097/JOM.0000000000002172.

Pearlin, Leonard I. 1989. ‘The Sociological Study of Stress’. *Journal of Health and Social Behavior* 30(3):241–56. doi: 10.2307/2136956.

Pearlin, Leonard I. 1999. ‘The Stress Process Revisited: Reflections on Concepts and Their Interrelationships’. Pp. 395–417 in *Handbook of the Sociology of Mental Health*. Springer Science+Business Media, LLC.

Pearlin, Leonard I., and Alex Bierman. 2013. ‘Current Issues and Future Directions in Research into the Stress Process’. Pp. 325–41 in *Handbook of the Sociology of Mental Health*. Springer Science+Business Media, LLC.

Raja, Usman, Sadia Jahanzeb, Muhammad Abdur Rahman Malik, a Muhammad Usman Anwar Baig. 2023. „Dispositional Causes of Burnout, Satisfaction, and Performance through the Fear of COVID-19 during Times of Pandemic". *Applied Psychology* 72(3):998–1019. doi: 10.1111/apps.12417.

Robillard, Rebecca, Mysa Saad, Jodi Edwards, Elizaveta Solomonova, Marie-Hélène Pennestri, Alexander Daros, Samuel Paul Louis Veissière, Lena Quilty, Karianne Dion, Ashley Nixon, Jennifer Phillips, Raj Bhatla, Edward Spilg, Roger Godbout, Bashour Yazji, Cynda Rushton, Wendy A. Gifford, Mamta Gautam, Addo Boafo, Rick Swartz, a Tetyana Kendzerska. 2020. „Social, Financial and Psychological Stress during an Emerging Pandemic: Observations from a Population Survey in the Acute Phase of COVID-19". *BMJ Open* 10(12):e043805. doi: 10.1136/bmjopen-2020-043805.

Srivastava, Richa, Srikant Gupta, a M. A. Sanjeev. 2022. „Comprehending and Measuring Pandemic Induced Stress among Professionals Due to Lockdown and Work from Home". *Journal of Public Affairs* 22(S1):e2791. doi: 10.1002/pa.2791.

Tausig, Mark, and Rudy Fenwick. 2011. *Work and Mental Health in Social Context*. Springer.

Umbetkulova, Saltanat, Akbota Kanderzhanova, Faye Foster, Valentina Stolyarova, a Deanne Cobb-Zygodlo. 2024. „Mental Health Changes in Healthcare Workers During COVID-19 Pandemic: A Systematic Review of Longitudinal Studies". *Evaluation & the Health Professions* 47(1):11–20. doi: 10.1177/01632787231165076.

Woods, Elizabeth H., Ying Zhang, Enid Chung Roemer, Karen B. Kent, Meghan F. Davis, a Ron Z. Goetzel. 2023. „Addressing Psychosocial, Organizational, and Environmental Stressors Emerging From the COVID-19 Pandemic and Their Effect on Essential Workers’ Mental Health and Well-Being: A Literature Review". *Journal of Occupational & Environmental Medicine* 65(5):419–27. doi: 10.1097/JOM.0000000000002802.

Xie, Jun, Xiangdan Piao, a Shunsuke Managi. 2023. „Lessons on the COVID-19 Pandemic: Who Are the Most Affected". *Scientific Reports* 13(1):9365. doi: 10.1038/s41598-023-36493-7.



# Workshop Kvalita pracovního života: Pracovní pohoda

Pracovní pohoda napříč věkovými skupinami

3. prosince 2024

Martin Štěpánek

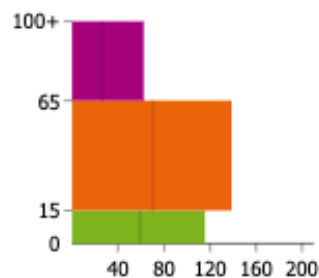
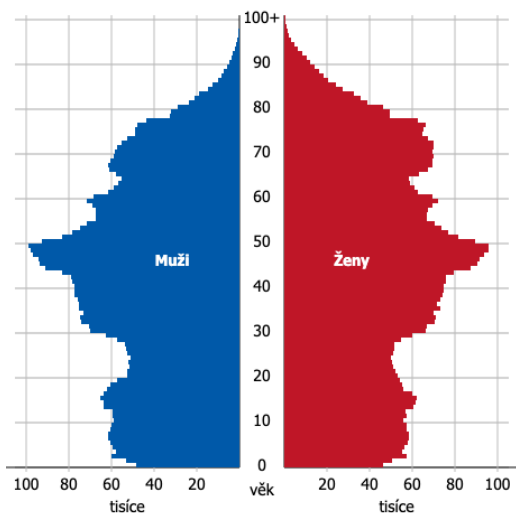
Výzkumný ústav bezpečnosti práce

# Pozadí: Demografické změny

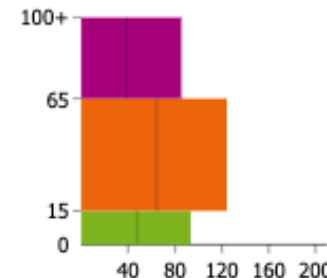
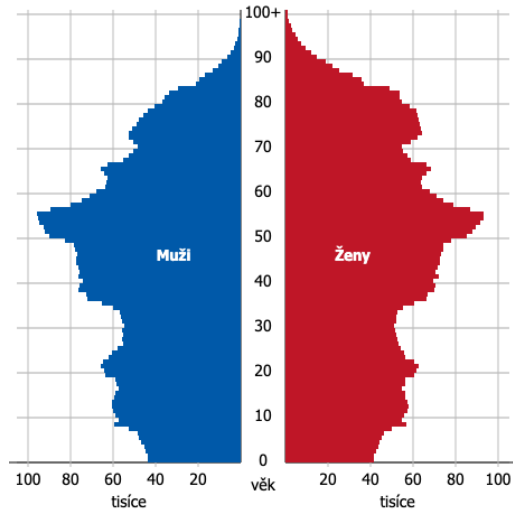
Lidé ve věku 65+ tvoří 21 % populace

Do roku 2050 se očekává nárůst až na 29 %

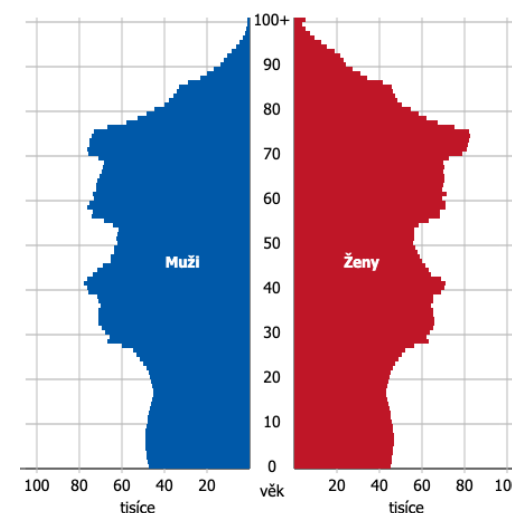
2024



2030



2050



# Pozadí: Dopad na pracovní sílu

## Snižující se počet vstupujících na pracovní trh

- Méně mladých lidí vstupuje do pracovního procesu
- Nízká porodnost ovlivňuje budoucí pracovní sílu

## Zvyšující se počet odchodů do důchodu

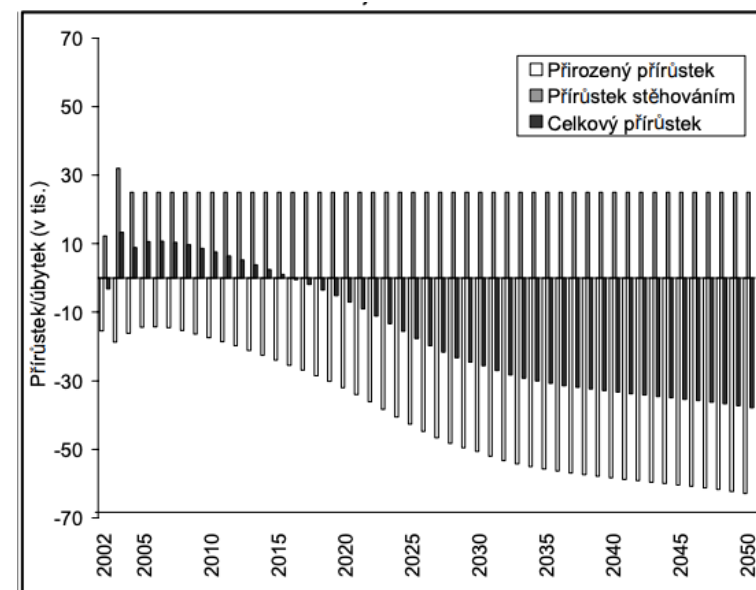
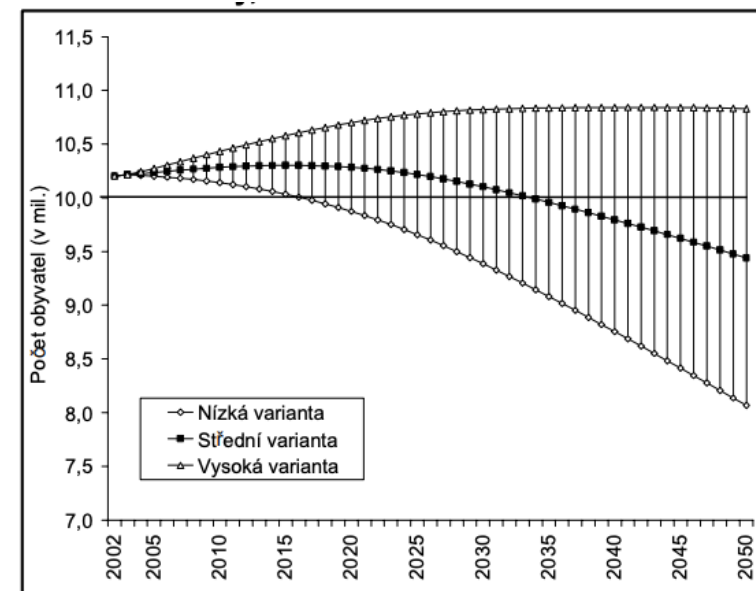
## Zvyšující se počet starších pracovníků a průměrný věk pracujících

## Ekonomické dopady

- Potenciální nedostatek práceschopných lidí, zvýšená konkurence
- Snížení produktivity a hospodářského růstu, zvýšené náklady
- Zvýšený tlak na sociální, důchodový a zdravotní systém

## Význam udržení starších pracovníků

- Disponují bohatými zkušenostmi a odbornými znalostmi
- Mohou působit jako mentoři pro mladší kolegy
- Mají nižší fluktuaci a vyšší míru loajality k zaměstnavateli -> nižší náklady na nábor a zaškolení
- Věková různorodost pracoviště podporuje inovace



# Výzvy pro starší pracovníky

## Fyzické zdraví a zdravotní omezení

- Zvýšené riziko chronických onemocnění
- Snížená fyzická výkonnost a vytrvalost

## Ergonomie pracoviště

- Nevhodné pracovní prostředí může zhoršit zdravotní problémy
- Potřeba přizpůsobení pracoviště individuálním potřebám

## Diskriminace na základě věku

- Předsudky vůči schopnostem starších pracovníků
- Omezené příležitosti pro profesní rozvoj a povýšení

## Work-life balance

- Péče o stárnoucí rodiče nebo vnoučata
- Potřeba flexibilních pracovních podmínek

## Potřeba aktualizace dovedností

### Výzva: zhoršení zdraví

Problémy s rovnováhou, zrakem a vedlejší účinky léků mohou přispět ke zvýšenému riziku pádů a úrazů

### Výzva: Delší zotavení

Starším pracovníkům typicky trvá déle vrátit se do práce po úrazu

### Řešení: ergonomie

Adekvátní úprava pracoviště zajistí, že pracovníci mají vhodné podmínky přizpůsobené jejich potřebám

### Řešení: Prevence

- Přizpůsobení bezpečnostních protokolů
- Pravidelné zdravotní prohlídky
- Podpora zdravého životního stylu
- Monitoring zdravotního stavu pro včasnou intervenci
- Pravidelná školení a zvýšení povědomí o pracovních rizicích

# Co můžeme dělat: Ergonomie

## Přizpůsobení pracoviště individuálním potřebám

- Nastavitelné pracovní stoly a židle
- Ergonomické nástroje a vybavení

## Snížení fyzické zátěže

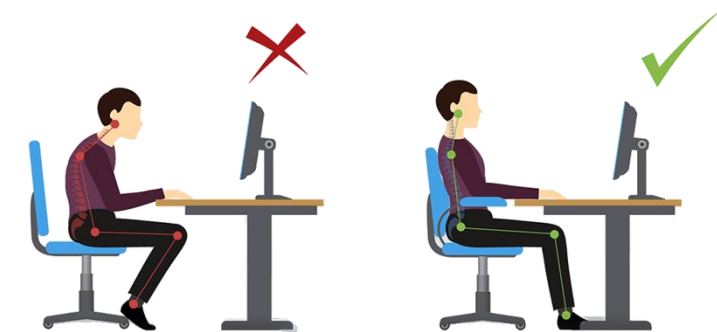
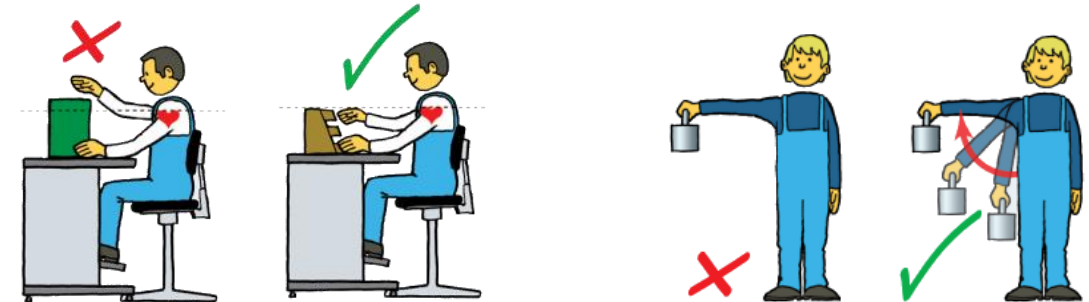
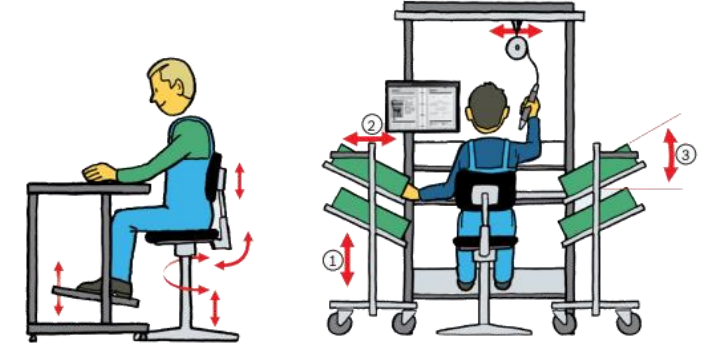
- Optimalizace pracovních postupů
- Eliminace opakovaných pohybů a nepřírodných poloh

## Zlepšení komfortu a produktivity

- Vhodné osvětlení a akustika
- Kontrola teploty a kvality vzduchu

## Prevence muskuloskeletálních poruch

- Snížení rizika bolesti zad, krku a končetin
- Podpora správného držení těla





# Co můžeme dělat: Preventivní opatření

## Pravidelné zdravotní prohlídky

- Včasná identifikace zdravotních problémů
- Přizpůsobení pracovních podmínek podle zdravotního stavu

## Programy podporující zdraví


- Wellness programy (např. fyzická aktivita, výživa)
- Stres management a duševní zdraví

## Vzdělávání a školení


- Školení v oblasti zdravého životního stylu
- Informovanost o prevenci nemocí a úrazů

## Ergonomická intervence


- Pravidelné hodnocení ergonomie pracoviště
- Úpravy pracovního prostředí podle potřeb zaměstnanců




### Pracovní stresory



- charakter práce (monotónnost, příliš jednoduché/složité úkoly, morální/finanční odpovědnost, fyzikální/chemické/biologické faktory pracovního prostředí);
- pracovní zátěž, pracovní tempo (přetížení, nevyužití kapacity, směnnost);
- rozvržení práce, rozhodování o práci;
- pracovní prostředí a vybavení;
- role v organizaci, kariérní postup;
- komunikace s klienty/zákazníky/pacienty/žáky.



### Sociální stresory



- firemní kultura, komunikace;
- mezilidské vztahy na pracovišti;
- negativní sociální chování (šikana, obtěžování, diskriminace);
- sladění práce a soukromí.

## Dotazník pro starší pracovníky:

<https://zsbozp.vubp.cz/formulare/specificke-skupiny-zamestnancu/267-dotaznik-pro-star-i-pracovniky>

## Další informace na:

<https://zsbozp.vubp.cz/starsi-zamestnanci>

# Co můžeme dělat: Technologické školení a celoživotní učení

## Nutnost aktualizace dovedností

- Rychlý technologický pokrok vyžaduje průběžné vzdělávání
- Podpora starších pracovníků při osvojování nových technologií

## Programy školení a rozvoje

- Interní a externí školení zaměřená na nové technologie a postupy
- Personalizované vzdělávací plány dle potřeb zaměstnanců

## Podpora celoživotního učení

- Motivace k dalšímu vzdělávání a profesnímu růstu
- Poskytování času a zdrojů pro vzdělávací aktivity

## Mentoring a sdílení znalostí

- Využití zkušeností starších pracovníků k vedení mladších kolegů
- Podpora mezigenerační spolupráce a učení

## Dotované vzdělávací kurzy MPSV

<https://www.mpsv.cz/web/cz/jsem-v-kurzu>



### Kurzy digitálního vzdělávání

▪  
příspěvek až do výše 50 tisíc, což je limit na 3 roky

▪  
Vaše spoluúčast je minimálně 18 % z celkové ceny kurzu

▪  
vše lze zařídit online

▪  
naprostou většinu schvalujeme

VYBRAT KURZ

- > ADMINISTRATIVA, EKONOMIE, ÚČETNICTVÍ
- > BEZPEČNOSTNÍ KURZY
- > CESTOVNÍ RUCH, UBYTOVÁNÍ, GASTRONOMIE
- > DOPRAVA, LOGISTIKA, SKLADOVÉ HOSPODÁŘSTVÍ
- > ELEKTROTECHNIKA, ELEKTRONIKA, KOMUNIKAČNÍ TECHNOLOGIE
- > EKOLOGIE, ŽIVOTNÍ PROSTŘEDÍ
- > ENERGETIKA
- > MANAŽERSKÉ DOVEDNOSTI (SOFT SKILLS)
- > MARKETING, PR
- > OBSLUHA STROJŮ A ZAŘÍZENÍ
- > POČÍTAČOVÉ A IT KURZY
- > POTRAVINÁŘSTVÍ
- > PROJEKTOVÉ ŘÍZENÍ
- > ŘÍZENÍ VÝROBY A JAKOSTI, ISO
- > SLUŽBY
- > STAVEBNICTVÍ, ARCHITEKTURA, REALITNÍ SLUŽBY
- > STROJÍRENSTVÍ, SVAŘOVÁNÍ A AUTOMOBILOVÝ PRŮMYSL
- > UMĚLECKÁ ŘEMESLA
- > VZDĚLÁVÁNÍ, MIMOŠKOLNÍ VÝCHOVA
- > ZDRAVOTNICTVÍ, SOCIÁLNÍ SLUŽBY
- > ZEMĚDĚLSTVÍ, LESNICTVÍ, RYBÁŘSTVÍ, VETERINÁRNÍ SLUŽBY
- > OSTATNÍ TECHNICKÉ OBORY
- > ČESKÝ JAZYK PRO CIZINCE

# Co můžeme dělat: Flexibilní práce

Částečné úvazky

Práce z domova

Flexibilní pracovní doba

**Sdílené pracovní místo (job sharing)** - Dva nebo více zaměstnanců sdílí jednu pracovní pozici

Flexibilní pracovní doba

## Přínosy pro zaměstnance

- Zvýšení spokojenosti a motivace
- Lepší rovnováha mezi pracovním a soukromým životem
- Snížení stresu a únavy

## Přínosy pro zaměstnavatele

- Udržení zkušených pracovníků
- Zvýšení produktivity a kvality práce
- Snížení absencí a fluktuace zaměstnanců

Vztah mezi faktory připravenosti na práci z domu:

		Pracovní / místo určené pro práci	Dostatek vybavení	Možnost soustředit se	Možnost oddělit pracovní a soukromý život
Pracovní / místo určené pro práci	Ne	58 %	59 %	54 %	57 %
	Ano		85 %		83 %
Dostatek vybavení	Ne	34 %	74 %	42 %	53 %
	Ano	66 %		81 %	74 %
Možnost soustředit se	Ne	34 %	48 %	70 %	36 %
	Ano	68 %	85 %		83 %
Možnost oddělit pracovní a soukromý život	Ne	42 %	61 %	39 %	69 %
	Ano	65 %	80 %	85 %	

Zdroj: Štěpánek, M., Senčík, J. (2024) Práce z domova: benefit vyžadující vhodné zázemí. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti (Journal of Safety Research and Applications, JOSRA). K dispozici na <https://www.bozpinfo.cz/josra/prace-z-domova-benefit-vyžadujici-vhodne-zazemi>

# Co můžeme dělat: Inkluze a boj proti diskriminaci

## Věková diskriminace může mít výrazný dopad na jednotlivce i společnost:

- Snížená motivace a spokojenost zaměstnanců
- Omezení příležitostí pro profesní rozvoj a povýšení

## Strategie pro boj proti věkové diskriminaci

- Zvýšení povědomí o předsudcích a jejich dopadech
- Vytváření týmů s různorodým věkovým složením
- Programy mentoringu a sdílení znalostí
- Školení managementu a zaměstnanců v oblasti diverzity a inkluze (ve všech oblastech, nejen věku)
- Oceňování přínosu zaměstnanců všech věkových kategorií
- Transparentní náborové a povyšovací procesy
- Hodnocení na základě schopností a výkonu, nikoli věku

### Co je to ageismus?

Ageismus – neboli věková diskriminace je ideologie založená na sdíleném přesvědčení o kvalitativní nerovnosti jednotlivých fází lidského životního cyklu. Projevuje se skrze proces systematické, symbolické i reálné stereotypizace a diskriminace osob a skupin na základě jejich chronologického věku a/nebo na jejich příslušnosti k určité generaci.

### Věková segregace je zdrojem ageismu, věková inkluze jeho prevencí

Lidé, kteří se stýkají se staršími lidmi, posouvají chronologický začátek stáří do vyššího věku, vystupují proti segregaci věkových skupin ve společnosti a méně akceptují existenci věkových hranic a bariér ve strukturách.

# Doporučení

## Zaměstnanci

- Zapojte se do celoživotního vzdělávání - aktivně vyhledávejte příležitosti k učení a rozvoji
- Komunikujte své potřeby se zaměstnavatelem
- Pečujte o své fyzické a duševní zdraví
- Buďte otevření novým technologiím a postupům

## Zaměstnavatelé

- Investujte do školení a rozvoje zaměstnanců a poskytněte přístup k všem
- Přizpůsobte pracoviště ergonomickým potřebám a provádějte ergonomická hodnocení
- Podporujte flexibilní pracovní uspořádání
- Prosazujte inkluzivní kulturu bez ageismu, implementujte politiky rovnosti a diversity
- Vytvářejte programy pro mezigenerační spolupráci, podporujte mentoring a sdílení znalostí mezi zaměstnanci

## Zástupci úřadů, ministerstev

- Poskytněte pobídky pro firmy podporující starší pracovníky (např. daňové úlevy, dotace)
- Financujte rekvalifikační a vzdělávací programy dostupné všem
- Posilujte legislativu proti diskriminaci na základě věku
- Podporujte kampaně zvyšující povědomí o významu stárnoucí pracovní síly
- Upravte důchodové systémy pro motivaci k delší pracovní aktivitě



# Workshop Kvalita pracovního života: Pracovní pohoda

Pracovní pohoda napříč věkovými skupinami

3. prosince 2024

Martin Štěpánek  
Výzkumný ústav bezpečnosti práce