

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
OBCHODNÁ FAKULTA

Evidenčné číslo: 102002/B/2024/36146475401106180

WELLBEING NA PRACOVISKU VYBRANEJ
ORGANIZÁCIE

Bakalárska práca

EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE
OBCHODNÁ FAKULTA

WELLBEING NA PRACOVISKU VYBRANEJ
ORGANIZÁCIE

Bakalárska práca

Študijný program: biznis a marketing

Študijný odbor: ekonómia a manažment

Školiace pracovisko: katedra marketingu

Vedúca záverečnej práce: Ing. Katarína Ožvoldová, PhD.

Bratislava 2024

Lucia Pavlíková

Čestné vyhlásenie

Čestné vyhlasujem, že som záverečnú prácu vypracovala samostatne pod vedením vedúcej práce Ing. Kataríny Ožvoldovej, PhD. a uviedla som všetku použitú literatúru.

V Bratislave, dňa

.....

Lucia Pavlíková

Pod'akovanie

Touto cestou by som sa chcela veľmi poďakovať vedúcej mojej záverečnej práce Ing. Kataríne Ožvoldovej, PhD. za poskytnuté odborné rady, informácie, užitočné pripomienky a taktiež za trpezlivosť a čas, ktorý mi venovala.

ABSTRAKT

PAVLÍKOVÁ, Lucia: *Wellbeing na pracovisku vybranej organizácie*. – Ekonomická univerzita v Bratislave. Obchodná fakulta; Katedra marketingu. – Vedúca záverečnej práce: Ing. Katarína Ožvoldová, PhD. Bratislava: OF, 2024, 57 s.

Záverečná bakalárska práca je vypracovaná na tému Wellbeing na pracovisku vybranej organizácie. Cieľom záverečnej bakalárskej práce je preskúmanie, aké konkrétne opatrenia uplatňuje vybraná organizácia z hľadiska starostlivosti o zamestnancov a skúmanie vytvárania pohody na pracovisku v zmysle wellbeingu. Na základe poznania prostredia v tejto organizácii navrhujeme odporúčania s cieľom skvalitnenia pracovných podmienok organizácie.. Na dosiahnutie hlavného cieľa sme si určili aj čiastkové ciele, ktorých náplňou bolo priblíženie problematiky pomocou objasnenia základných pojmov spájajúcich sa s témou wellbeingu na pracovisku vybranej organizácie, zistenie pohody zamestnancov na konkrétnom pracovisku a zistenie využívaných metód a stratégií danou organizáciou.. Pred začatím realizácie prieskumu boli stanovené prieskumné otázky zameriavajúce sa na štyri oblasti. Prvou kategóriou bolo vyskúmanie do akej miery ovplyvňujú rôzne faktory wellbeing zamestnancov, ďalej bol prieskum zameraný na zmenu wellbeingu na danej škole po zmene vedenia a následne sme skúmali, do akej miery má wellbeing na pracovisku vplyv fyzické a psychické zamestnancov. Výsledkom riešenia danej problematiky sú poskytnuté návrhy a odporúčania, prispôsobené podmienkam, potrebám a charakteru organizácie, na tému wellbeing na pracovisku vybranej organizácie.

Kľúčové slová: Wellbeing, pohoda na pracovisku, fyzické pracovné prostredie, sociálne pracovné prostredie

ABSTRACT

PAVLIKOVÁ, Lucia: *Wellbeing at the workplace of the selected organization*. – University of Economics in Bratislava. Faculty of Commerce; Department of Marketing. – Thesis supervisor: Ing. Katarína Ožvoldová, PhD. Bratislava: OF, 2023, 57 s.

The final bachelor's thesis is developed on the topic of Wellbeing at the workplace of the selected organization. The aim of the final bachelor's thesis is to examine what specific measures are applied by the selected organization in terms of employee care and to examine the creation of well-being at the workplace. Based on the knowledge of the environment in this organization, we will propose recommendations with the aim of improving the working conditions of the organization. To achieve the main goal, we also set sub-goals, the purpose of which was to approach the issue by clarifying the basic concepts associated with the topic of well-being at the workplace of the selected organization, and to determine the well-being of employees at this workplace and finding out the methods and strategies used by the given organization. Before starting the research, survey questions focused on four areas were determined. The first category was the investigation to what extent various factors affect the well-being of employees, then the survey was focused on the change in well-being at the given school after a change in the leadership, and then we investigated the extent to which well-being at the workplace has an impact on physical and mental health of employees. As a result of solving the given problem, proposals and recommendations are provided, adapted to the conditions, needs and character of the organization, on the topic of well-being at the workplace of the selected organization.

Keywords: Wellbeing, well-being at the workplace, physical working environment, social working environment

Obsah

Obsah	8
Úvod.....	9
1.Stručný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí.....	10
1.1. História wellbeingu	11
1.2. Wellbeing vo svete.....	12
1.3. Fyzické pracovné prostredie	12
1.3.1. Zákonom ustanovené parametre pracovného prostredia	12
1.3.2. Wellbeing vo fyzickom pracovnom prostredí nad rámec zákona.....	14
1.4. Sociálne pracovné prostredie	16
1.4.1. Burnout syndróm	17
1.4.2. Work-life balans	18
1.5. Wellbeing v školstve.....	19
1.5.1 Duševné zdravie zamestnancov školy	19
2. Cieľ práce	22
3. Metodika práce a metódy skúmania	23
3.1. Charakteristika objektu skúmania	24
3.2. Spôsob získavania údajov a zdroje.....	24
3.3. Metódy a postupy spracovania bakalárskej práce	26
4. Výsledky práce	28
4.1. Opis pracovného prostredia.....	28
4.2. Individuálne expertné rozhovory	32
4.3. Štandardizovaný dotazníkový prieskum	35
5. Diskusia.....	47
5.1. Návrhy a odporúčania	49
5.1.1. Odhlučnenie pracovného prostredia	49
5.1.2. Skupinové cvičenie	50
5.1.3. Zvýšenie informovanosti zamestnancov	51
Záver	53
Zoznam použitej literatúry	55

Úvod

Wellbeing je chápaný ako pojem, ktorý opisuje osobnú pohodu. Ide o kombináciu psychického, fyzického a emocionálneho zdravia. Jedným z odvetví wellbeingu je wellbeing na pracovisku, ktorý predstavuje aj tému bakalárskej práce. Wellbeing na pracovisku je súčasťou pracovného života každého zamestnanca. Jeho kvalita sa môže odrážať ako na pracovnom výkone, tak aj na ich psychickom zdraví a v osobnom živote. Wellbeing sa stal horúcou témou diskutovanou odborníkmi aj širokou verejnosťou. Pohoda na pracovisku hrá rolu aj v konkurenčnej schopnosti spoločností a vytvára im na trhu práce výhodu. Wellbeing v pracovnom prostredí môže byť aplikovaný na psychickú pohodu zamestnancov a rovnako tak aj na fyzické pracovné prostredie a jeho ergonómiu.

Obsah prvej kapitoly zahŕňa teoretickú časť záverečnej práce. V tejto časti bakalárskej práce si približujeme wellbeing na pracovisku a s ním súvisiace témy. Prvou podkapitolou je história wellbeingu na pracovisku. Následne sa venujeme téme wellbeingu vo svete, kde sa dozvedáme viac informácií o kvalite života v rôznych krajinách sveta. Dôležitými oblasťami spomenutými v prvej časti bakalárskej práce sú fyzické a sociálne pracovné podmienky. V tejto časti práce sa venujeme problematike psychického zdravia a fyzickým faktorom pôsobiacim na wellbeing zamestnancov. Ako prvé ohraničujeme ciele v problematike wellbeingu na pracovisku, následne si stanovujeme metódy na dosahovanie daných cieľov a charakterizujeme objekt skúmania.

V rámci druhej kapitoly si stanovujeme hlavný cieľ práce, ktorým je preskúmanie súčasnej wellbeingovej situácie vo vybranej organizácii. Na dosiahnutie hlavného cieľa si stanovujeme aj čiastkové ciele zameriavajúce sa na teoretickú a praktickú časť bakalárskej práce. Zároveň sú obsahom druhej kapitoly aj výsledky práce získavané pomocou kvalitatívneho a kvantitatívneho prieskumu. Kvalitatívny prieskum je vedený formou individuálnych expertných rozhovorov, zatiaľ čo kvantitatívny prieskum je realizovaný na základe štandardizovaného dotazníkového prieskumu. V tejto časti záverečnej bakalárskej práce taktiež vykonávame prehliadku pracovných priestorov a zhotovujeme opis pracovného prostredia, v ktorom realizujeme prieskum zameraný na danú tému. Na základe získaných teoretických a praktických informácií je možné formulovať návrhy a odporúčania na zlepšenie wellbeingovej situácie vo vybranej organizácii v súlade s ich firemnou kultúrou.

1. Stručný stav riešenej problematiky doma a v zahraničí

Pod pojmom wellbeing na pracovisku sa dá rozumieť pohoda/spokojnosť na pracovisku. Touto témou sa zaoberá v súčasnosti veľké množstvo podnikov a organizácií. Mnohé podniky berú wellbeing ako jeden z najdôležitejších aspektov úspechu podniku. Snažia sa dopriať svojim zamestnancom príjemnú pracovnú atmosféru a vyvážený pracovný a osobný život. Podniky k dosiahnutiu tohto cieľa často využívajú oddychové alebo spoločenské miestnosti a online kurzy zadarmo. Veľa spoločností taktiež zavádza nové oddelenia alebo zamestnávajú osobu poverenú starostlivosťou o zamestnancov. Čoraz viac podnikov taktiež dbá na duševné zdravie svojich zamestnancov pomocou jogy alebo rôznych meditačných sedení.

Golemov vo svojej publikácii tvrdí že, určenie, či má niekto šťastný život, sa dá iba retrospektívne, a to zhrnutím kvality vykonávania rôznych činností. Tieto činnosti sa skladajú z dosahovania osobných cieľov, z osobných ambícií a potenciálov.¹

Existuje viacero druhov wellbeingu. Vzhľadom na rozsah hovoríme o najširšom wellbeingu ktorý sa skôr zaoberá všeobecným kolobehom života, ako keby sa zameriaval iba na konkrétnu časť v živote. Wellbeing s najširším záberom sa meria cez spokojnosť so životom, globálnym šťastím a podobnými schémami. Ďalší druh wellbeingu je stredného rozmeru, je prežívaný v rámci jedného segmentu životného priestoru, zameraný na rodinu, zdravie, voľný čas, alebo iné oblasti. V tejto práci sa zameriame najmä na wellbeing špecifický pre doménu, ktorý sa zaoberá prácou a meria sa spokojnosťou s prácou, pracovným vypätím a podobnými premennými. Najušší druh je vlastnostný wellbeing, ktorý skúma prežívanú pohodu zameranú na jeden konkrétny prvok. Vlastnostný wellbeing sa orientuje na pozitívne a negatívne pocity z konkrétnej veci, osoby, skupiny, epizódy, alebo myšlienky. Často skúmané v pracovných prostrediach je „fazetovo špecifické“ pracovné uspokojenie – s platom, nadriadeným alebo inými prvkami.²

¹ GOLEMOV, Ljudmil A. *Quality of life and well-being*. Trenčín: Alexander Dubček University of Trenčín, 2008. ISBN 9788080753795.

² Peter Warr & Karina Nielsen. 2018. *Wellbeing and Work Performance*. Salt Lake City. Reserch. University of Sheffield.

1.1. História wellbeingu

Prvé zmienky o pracovnom wellbeingu sa objavujú v sedemnástom storočí a spájajú sa s menom Bernardini Ramazzini. Tento taliansky lekár sa vo svojom čase zaujímal o efekt vystavenia ľudí pracovnému prostrediu a prípadným ochoreniam s tým spojenými. Mal záujem o zlepšenie wellbeingu zamestnancov.

Veľká zmena v spojitosti s pracovnými podmienkami prišla až po Industriálnej revolúcii na prelome osemnásteho a devätnásteho storočia. Waleský sociálny reformátor Robert Marcus Owen navrhol 10-hodinový pracovný deň a neskôr sa uchýlil k ešte radikálnejšej zmene na 8-hodinový pracovný deň. „V roku 1832 sa Charlesovi Turnerovi Thackrahovi pripisuje prvá písomná správa o zdravotných problémoch priemyselných robotníkov“ (Gainer, 2008). Tieto zmeny a posuny k lepšiemu sa však diali veľmi pomaly a neboli pravidlom. Väčšina organizácií brala pracovný wellbeing zväčša na ľahkú váhu až do päťdesiatych rokov minulého storočia, kedy vznikli zamestnanecké asistenčné programy. Spoločnosti sa začali primárne zameriavať na pomoc zamestnancom s alkoholizmom alebo pri problémoch duševného zdravia.

Podľa Reardona (1998) wellness programy na pracovisku skutočne začali existovať až v polovici 70. rokov 20. storočia. Počas tohto obdobia došlo k vnímanému posunu finančnej zodpovednosti za zdravotnú starostlivosť z vlády na zamestnávateľa. Rozvoj wellness na pracovisku bol motivovaný predovšetkým obmedzením nákladov (Reardon, 1998).

„Greiner (1987) uvádza nasledujúce dôvody, ktoré stoja za vznikom wellness na pracovisku počas tohto obdobia:

- *Všeobecný kultúrny posun, ktorý podporoval zdravú životosprávu*
- *Nové zistenia prieskumov, ktoré preukazovali náklady spojené s nezdravými návykmi zamestnancov*
- *Novovytvorené skupiny na podporu zdravia na pracovisku, ako napríklad Washington Business Group on Health a Wellness Councils of America.*“³

³RUCKER, Michael. 2016. The Interesting History of Workplace Wellness. *Michel Rucker Ph.D.* [online]. 2007 [cit. 2023-10-12]. Dostupné na internete: <https://michaelrucker.com/well-being/the-history-of-workplace-wellness/>

Postupne sa začalo povedomie o wellbeingu v pracovnom prostredí rozširovať a v skorých osemdesiatych rokoch minulého storočia sa začali objavovať aj v školskej literatúre. Avšak až do neskorých osemdesiatych rokov išlo najmä o fyzický wellbeing a až od tohto obdobia sa začalo viac uvažovať aj o psychickom wellbeingu v pracovnom prostredí.

1.2. Wellbeing vo svete

Krajiny, v ktorých sa iba začína hovoriť o wellbeingu, budú mať v nasledujúcich rokoch veľký problém dobehnúť rozvinutejšie krajiny, v ktorých sa táto tematika berie veľmi vážne už teraz. Tieto krajiny sú na tom podľa Phoenix Health & Safety najlepšie z hľadiska: HDP na obyvateľa, platená dovolenka, priemerný pracovný týždeň, priemerná miera nezamestnanosti, zákonná materská dovolenka, zákonný dôchodkový vek, % populácie s internetom, index životných nákladov podľa krajiny. Po zohľadnení týchto parametrov sa najlepšou krajinou na život stalo Dánsko s priemernou mierou nezamestnanosti iba 2,4%, pracovný týždeň v Dánsku trvá 34 hodín a majú možnosť 18 týždňovej materskej dovolenky. Spojené kráľovstvo sa umiestnilo až na siedmom mieste s 28 týždňami platenej dovolenky, minimálne 14 týždňov platenej materskej dovolenky a pracovný týždeň v Spojenom kráľovstve trvá 33 hodín.⁴

1.3. Fyzické pracovné prostredie

1.3.1. Zákonom ustanovené parametre pracovného prostredia

„Na pracoviskách existujú nebezpečenstvá súvisiace s prácou, ktoré môžu závažne ovplyvniť zdravie ľudí. Týmto nebezpečenstvami sú nebezpečné faktory pracovného prostredia. Dlhodobým alebo opakovaným pôsobením na zamestnancov môže dôjsť k takému poškodeniu zdravia, že týmto zamestnancov je priznaná choroba z povolania.“⁵

⁴ Global Workplace Wellbeing Index. 2023. Phoenix Health & Safety [online]. [cit. 2024-3-28]. Dostupné na internete: <https://www.phoenixhsc.co.uk/blog/global-workplace-wellbeing-index>

⁵ Národný inšpektorát práce. 2024. Národný inšpektorát práce [online]. [cit. 2024-3-22]. Dostupné na internete: <https://www.ip.gov.sk/bozp/pracovne-prostredie/#>

Tabuľka 1 - Počet identifikovaných povinností podľa právneho predpisu

P.č.	Právny predpis	Počet identifikovaných povinností		Povinnosti kvantifikovateľné pre MSP		Individuálne kvantifikovateľné povinnosti		Nekvantifikovateľné povinnosti	
		Absolútny počet	Podiel	Absolútny počet	Podiel	Absolútny počet	Podiel	Absolútny počet	Podiel
1	Zákon č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci	126	19.57%	32	71.11%	34	14.53%	60	16.44%
2	Zákon č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia	65	10.09%	2	4.44%	26	11.11%	37	10.14%
3	Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 83/2013 Z. z. o ochrane zdravia zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou biologickým faktorom pri práci	44	6.83%			27	11.54%	17	4.66%
4	Zákon č. 314/2001 Z. z. o ochrane pred požiarmi	39	6.06%			12	5.13%	27	7.40%
5	Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 355/2006 Z. z. o ochrane zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou chemickým faktorom pri práci	30	4.66%			13	5.56%	17	4.66%
6	Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 356/2006 Z. z. o ochrane zdravia zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou karcinogénnym a mutagénym faktorom pri práci	30	4.66%	1	2.22%	16	6.84%	13	3.56%
7	Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 253/2006 Z. z. o ochrane zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou azbestu pri práci	29	4.50%			15	6.41%	14	3.84%
8	Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 209/2016 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou elektromagnetickému poľu	22	3.42%			10	4.27%	12	3.29%
9	Vyhláška MZ SR č. 99/2016 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred záťažou teplotou a chladom pri práci	20	3.11%			6	2.56%	14	3.84%
10	Vyhláška Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 121/2002 Z. z. o požiarnej prevencii	19	2.95%			4	1.71%	15	4.11%
11	Vyhláška Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 96/2004 Z. z., ktorou sa ustanovujú zásady protipožiarnej bezpečnosti pri manipulácii a skladovaní horľavých kvapalín, ťažkých vykurovacích olejov a rastlinných a živočíšnych tukov a olejov	19	2.95%			1	0.43%	18	4.93%
12	Vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 147/2013 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri stavebných prácach a prácach s nimi súvisiacich a podrobnosti o odbornej spôsobilosti na výkon niektorých pracovných činností	18	2.80%			4	1.71%	14	3.84%
13	Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 392/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri používaní pracovných prostriedkov	17	2.64%			4	1.71%	13	3.56%
14	Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 416/2005 Z. z. o minimálnych zdravotných a bezpečnostných požiadavkách na ochranu zamestnancov pred rizikami súvisiacimi s expozíciou vibráciám	17	2.64%			10	4.27%	7	1.92%
15	Vyhláška Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 258/2007 Z. z. o požiadavkách na protipožiarnu bezpečnosť pri skladovaní, ukladaní a pri manipulácii s tuhými horľavými látkami	16	2.48%			5	2.14%	11	3.01%
16	Zákon č. 311/2001 Z. z. Zákoník práce	13	2.02%			3	1.28%	10	2.74%
17	Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 395/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na poskytovanie a používanie osobných ochranných pracovných prostriedkov	12	1.86%			6	2.56%	6	1.64%
18	Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 393/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vo výbušnom prostredí	11	1.71%			4	1.71%	7	1.92%
19	Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 396/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na stavenisko	11	1.71%			5	2.14%	6	1.64%
20	Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 276/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri práci so zobrazovacími jednotkami	10	1.55%	5	11.11%	3	1.28%	2	0.55%
21	Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 281/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách pri ručnej manipulácii s bremenami	8	1.24%			3	1.28%	5	1.37%
22	Vyhláška Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny Slovenskej republiky č. 508/2009 Z. z., ktorou sa ustanovujú podrobnosti na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci s technickými zariadeniami tlakovými, zdvíhacími, elektrickými a plynovými a ktorou sa ustanovujú technické zariadenia, ktoré sa považujú za vyhradené technické zariadenia	8	1.24%			5	2.14%	3	0.82%
23	Zákon č. 128/2015 Z. z. o prevencii závažných priemyselných havárií a o zmene a doplnení niektorých zákonov	8	1.24%			5	2.14%	3	0.82%
24	Vyhláška MZ SR č. 541/2007 Z. z. o podrobnostiach o požiadavkách na osvetlenie pri práci	7	1.09%					7	1.92%
25	Vyhláška Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 726/2002 Z. z., ktorou sa ustanovujú vlastnosti elektrickej požiarnej signalizácie, podmienky jej prevádzkovania a zabezpečenia jej pravidelnej kontroly	6	0.93%					6	1.64%
26	Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 393/2006 Z. z. o minimálnych požiadavkách na zaistenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci vo výbušnom prostredí	5	0.78%			3	1.28%	2	0.55%
27	Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 148/2016 Z. z., o sprístupňovaní elektrického zariadenia určeného na používanie v rámci určitých limitov napätia na trhu	5	0.78%					5	1.37%
28	Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 391/2006 Z. z. o minimálnych bezpečnostných a zdravotných požiadavkách na pracovisko	5	0.78%	1	2.22%			4	1.10%
29	Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 286/2004 Z. z., ktorým sa ustanovuje zoznam prác a pracovísk, ktoré sú zakázané mladistvým zamestnancom, a ktorým sa ustanovujú niektoré povinnosti zamestnávateľom pri zamestnávaní mladistvých zamestnancov	4	0.62%					4	1.10%
30	Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 387/2006 Z. z. o požiadavkách na zaistenie bezpečnostného a zdravotného označenia pri práci	4	0.62%			4	1.71%		
31	Vyhláška MZ SR č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci	4	0.62%					4	1.10%
32	Zákon č. 125/2006 Z. z. o inspekcii práce a o zmene a doplnení zákona č. 82/2005 Z. z. o nelegálnej práci a nelegálnom zamestnávaní	4	0.62%	4	8.89%				
33	Vyhláška Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 611/2006 Z. z. o hasičských jednotkách	3	0.47%			3	1.28%		
34	Zákon č. 377/2004 Z. z. o ochrane nefajčiarov a o zmene a doplnení niektorých zákonov	2	0.31%			1	0.43%	1	0.27%
35	Nariadenie vlády Slovenskej republiky č. 149/2016 Z. z., o zariadeniach a ochranných systémoch určených na použitie v prostredí s nebezpečenstvom výbuchu	1	0.16%			1	0.43%		
36	Vyhláška Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 142/2004 Z. z. o protipožiarnej bezpečnosti pri výstavbe a pri užívaní prevádzkarne a iných priestorov, v ktorých sa vykonáva povrchová úprava výrobkov náterovými látkami	1	0.16%					1	0.27%
37	Vyhláška Ministerstva vnútra Slovenskej republiky č. 719/2002 Z. z., ktorou sa ustanovujú vlastnosti, podmienky prevádzkovania a zabezpečenie pravidelnej kontroly prenosných hasiacich prístrojov a pojazdových hasiacich prístrojov	1	0.16%			1	0.43%		
SPOLU		644	100.00%	45	100.00%	234	100.00%	365	100.00%

Zdroj: https://www.sbagency.sk/sites/default/files/komplexny_audit_povinnosti_msp_v_oblasti_bozp.pdf

Základné požiadavky na zamestnávateľov:

- Teplota na pracovisku musí byť v rozmedzí 20°C až 26°C, pričom sa prihliada na fyzickú náročnosť práce a ročné obdobie. [Zákoník práce 311/2001 Z.z. § 19 ods. 2]
- Vlhkosť vzduchu na pracovisku by sa mala pohybovať medzi 40% až 70%.

[Vyhláška č. 656/2004 Z.z. o minimálnych požiadavkách na ochranu zdravia pri práci]

- Pracovisko musí mať dostatočné denné aj umelé osvetlenie, aby bola zabezpečená dobrá viditeľnosť. [Vyhláška č. 656/2004 Z.z. o minimálnych požiadavkách na ochranu zdravia pri práci]
- Hladina hluku na pracovisku nesmie prekročiť stanovené limity. [Vyhláška č. 355/2006 Z.z. o emisiách hluku a vibrácií z prevádzkovania technických zariadení a technologických postupov]
- Pracovisko musí mať dostatočné vetranie, aby sa zabezpečila výmena vzduchu a odstránili sa škodlivé látky. [Vyhláška č. 656/2004 Z.z. o minimálnych požiadavkách na ochranu zdravia pri práci]
- Pracovisko a jeho zariadenie musia byť čisté a udržiavané. [Vyhláška č. 656/2004 Z.z. o minimálnych požiadavkách na ochranu zdravia pri práci]
- Pracovisko musí byť bezpečné a nesmie ohrozovať zdravie a život zamestnancov. [Zákonník práce 311/2001 Z.z. § 19 ods. 1]
- Pracovisko a jeho zariadenie musia byť navrhnuté tak, aby sa minimalizovala únava a zaťaženie zamestnancov. [Vyhláška č. 656/2004 Z.z. o minimálnych požiadavkách na ochranu zdravia pri práci]
- Pracovisko musí spĺňať požiarne bezpečnostné predpisy. [Zákon o ochrane pred požiarmi 314/2001 Z.z.]
- Na pracovisku musí byť k dispozícii lekárnička prvej pomoci. [Vyhláška č. 656/2004 Z.z. o minimálnych požiadavkách na ochranu zdravia pri práci]
- Na pracovisku musia byť k dispozícii sanitárne zariadenia. [Vyhláška č. 656/2004 Z.z. o minimálnych požiadavkách na ochranu zdravia pri práci]
- Zamestnanci musia mať k dispozícii oddychové priestory, v ktorých sa môžu najesť a oddýchnuť si. [Vyhláška č. 656/2004 Z.z. o minimálnych požiadavkách na ochranu zdravia pri práci]^{6,7}

1.3.2. *Wellbeing vo fyzickom pracovnom prostredí nad rámec zákona*

⁶ Slov-Lex. 2024. *Slov-Lex* [online]. [cit. 2024-3-22]. Dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/>

⁷ S-Epi, s.r.o. 2006. *Epi.sk* [online]. [cit. 2024-3-22]. Dostupné na internete: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Zakon-o-bezpecnosti-a-ochrane-zdravia-pri-praci.htm>

Dobré pracovné prostredie prispieva k efektívnosti a konkurencieschopnosti a je dôležitým faktorom pre udržanie dobrého zdravotného stavu zamestnanca. Fyzické pracovné prostredie zahŕňa ergonómiu, vystavenie chemikáliám a časticiam vo vzduchu, vystavenie hluku a vibráciám, klímu, osvetlenie a bezpečnosť.⁸

Je dôležité nezabúdať, že do fyzického prostredia patrí taktiež lokalita pracoviska, ako je pracovisko usporiadané, aké veľké je zariadenie alebo ako veľké sú jednotlivé pracovné oddelenia na počet zamestnancov.

V dnešnom období nie je pre podnik, ktorý chce byť úspešný, postačujúce spĺňať iba legislatívou ustanovené požiadavky na fyzické pracovné prostredie. Ak chce podnik prilákať väčšie množstvo šikovných potenciálnych zamestnancov, musí sa odlišiť od konkurencie aj v tomto ohľade. Je dobré ak podnik rieši problémy preventívne, alebo zavádza účinné protipatrenia, aby problémy nenastali a tým umožňuje zamestnancom pohodlne pracovať bez rušivých podnetov.

Pri fyzickom pracovnom prostredí sa treba zamyslieť taktiež nad tým, či je priestor pracoviska dostatočne veľký. Podnik musí mať priestory dostatočne veľké, aby sa do nich zmestili všetci zamestnanci oddelenia alebo všetci zamestnanci firmy. Je podstatné, aby sa zamestnanci v priestoroch mohli pohodlne pohybovať a aby zároveň neprekážali kolegom pri práci. Rozloženie a dostupnosť zariadenia priestoru je tiež dôležité zvážiť pri zariaďovaní kancelárií. Každý zamestnanec musí mať možnosť pohodlného prístupu k zariadeniu priestorov. V praxi to znamená, že napríklad skrine by mali byť v takej výške, aby na ne dočiahli všetci zamestnanci. Pracovné priestory by mali byť taktiež usporiadané pre fyzicky znevýhodnených zamestnancov, aby boli schopní sa pohodlne premiestňovať po priestoroch a aby ich znevýhodnenie pri práci čím najmenej obmedzovalo.⁹

Rozloženie kancelárie sa môže líšiť od vykonávanej práce alebo od jednotlivých zamestnávateľov. Napríklad pri práci, v ktorej sa zamestnanci rozdeľujú do tímov, ktoré spolu musia neustále komunikovať a spolupracovať sa často využívajú otvorené kancelárie.

⁸ Physical work environment. *RISE* [online]. : 1 [cit. 2023-10-14]. Dostupné na internete: <https://www.ri.se/en/what-we-do/expertises/physical-work-environment#:~:text=Physical%20work%20environment%20includes%20ergonomics,%2C%20climate%2C%20lighting%20and%20safety>

⁹ How Can a Physical Work Environment Influence Productivity? 2022. *Autonomus* [online]. [cit. 2023-10-3]. Dostupné na internete: <https://www.autonomous.ai/ourblog/physical-work-environment-influence-productivity>

V takomto type kancelárií prebieha komunikácia veľmi ľahko, rovnako tak sa posilňuje súčinnosť tímov a zvyšuje sa efektivita. Otvorené kancelárie sa môžu použiť taktiež pri snahe o stmelovanie zamestnancov. Avšak ak je otvorená kancelária príliš veľká, môže prísť rovnako aj k rušivým vplyvom na niektorých zamestnancov, alebo k ich prestimulovaniu. V takýchto otvorených priestoroch sa rýchlejšie šíria rôzne ochorenia, čo môže byť veľkou nevýhodou pre zamestnávateľa ako aj odradujúcim faktorom pre potencionálneho zamestnanca. Naopak niektorí zamestnávatelia doprajú svojim zamestnancom úplné súkromie v podobe súkromných kancelárií. Tento typ kancelárie je výhodné využívať ak má zamestnanec veľa zákazníkov, ktorí ho frekventovane navštevujú v pracovných priestoroch. Rovnako ak často vybavuje dôležité telefonáty s klientmi nemusí tak opustiť priestor, aby nerušil kolegov, ale môže si takéto hovory vybaviť v pohodlí vlastných priestorov. Ďalšou výhodou súkromných kancelárií je taktiež možnosť zamestnanca upraviť si priestor podľa vlastného vkusu a vytvoriť si tak príjemnú atmosféru. Uzatvorená kancelária umožňuje zamestnancovi lepšie sa sústrediť na prácu. Nevýhodou súkromných kancelárií môže byť horšia schopnosť komunikácie medzi jednotlivými zamestnancami alebo zamestnancami a nadriadeným. Medzi nevýhody sa dajú jednoznačne zaradiť aj vyššie náklady a menšia možnosť kontroly zamestnancov. Kancelárie riešené deliacimi stenami sa pokiaľ nelíšia od otvorených kancelárií, zamestnanec v takýchto kanceláriách má o trochu viac súkromia, avšak týmto spôsobom sa jemne zhoršuje komunikácia medzi zamestnancami.¹⁰

1.4. Sociálne pracovné prostredie

Príjemné sociálne pracovné prostredie je pre zamestnancov alebo potencionálnych zamestnancov veľmi dôležité. Sociálne vzťahy dokážu do práce priniesť veľa stresu a nechť k práci, ale taktiež dokážu pozdvihnúť pracovnú morálku a urýchliť pracovný proces. Veľa stresu pre zamestnancov vzniká z práce samotnej, napríklad rôznymi záväznými dátumami odovzdania práce a podobne. Od tohto stresu sa dá pomôcť zamestnancom napríklad rôznymi športovými aktivitami, voľnočasovými aktivitami, ktoré môže firma ponúkať, alebo firemnými oslavami a eventmi. Takýmto spôsobom firma

¹⁰ Open space office verzus klasická kancelária. Aké sú výhody a nevýhody? 2016. *Povolania.sk* [online]. 2013 [cit. 2023-10-16]. Dostupné na internete: <https://www.povolania.sk/kariera/pracovne-prostredie/open-space-office-verzus-klasicka-kancelaria-ake-su-vyhody-a-nevyhody/>

ukazuje svojim zamestnancom, že jej záleží na ich spokojnosti. Podobné aktivity môžu taktiež pomôcť pri zvýšení kreativity zamestnancov. Ak sa človek sústreďí príliš dlho na jednu činnosť, kreativita ohľadne danej činnosti sa môže výrazne znížiť a zameranie pozornosti na niečo iné dokáže kreativitu znovu rozprúdiť. Konverzácie medzi kolegami pri týchto aktivitách môžu vyriešiť rôzne pracovné problémy, ktoré jednotlivec nebol schopný vyriešiť sám. Rovnako si zamestnanci dokážu nevedome dodať inšpiráciu alebo motiváciu. Niekedy môžu mať zamestnanci veľmi odlišné charaktery, čo môže spôsobovať v kancelárii napätú atmosféru a komplikovanejšie riešenie problémov, v takomto prípade môžu spoločenské aktivity veľmi pomôcť. Pri zmene prostredia a príjemnejšej atmosfére sa často medziľudské vzťahy uvoľnia. Ak panuje v pracovnom prostredí príjemná nálada a zamestnanci medzi sebou dokážu jednoducho komunikovať, je veľká šanca, že sa zvýši aj ich produktivita.¹¹

1.4.1. Burnout syndróm

Burnout syndróm je opisovaný ako stav psychického, fyzického a mentálneho vyčerpania, ktoré vzniká na základe nadmerného a dlhotrvajúceho stresu. Ak tento neustály stresový nátlak pretrváva, osoby stratia záujem a motiváciu o rolu (v pracovnom prostredí), ktorú si na seba zobrali. Burnout syndróm znižuje produktivitu a energiu, čo spôsobuje, že sa človek cíti bezradne a zúfalo. Negatívne efekty burnout syndrómu sa prejavujú v každej oblasti človeka trpiaceho týmto syndrómom, či už ide o pracovný, osobný alebo sociálny život.¹²

Maslach a Schaufeli uvádzajú, že pojem burnout syndróm bol postavený na jednu úroveň s nespočetným množstvom termínov. Väčšina z nich sa vyznačuje definičnou nejednoznačnosťou, ako napr. nuda, pracovné neuspokojenie, odcudzenie, vyčerpanie, chabé duševné zdravie, chronická únava, pocit opotrebovania, úzkosť, stres, nervy, depresia,

¹¹ Importance of a Good Workplace Social Environment. 2017. *Main Event Media (HR Headquarters)* [online]. [cit. 2023-11-2]. Dostupné na internete: <https://www.hrheadquarters.ie/health-and-well-being/importance-good-workplace-social-environment/>

¹² Burnout Prevention and Treatment. 2024. *HelpGuide.org* [online]. [cit. 2024-3-7]. Dostupné na internete: <https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm>

nízka morálka, úzkosť, napätie, chronická únava, osobná kríza, profesionálna melanchólia atď.¹³

Nikoleta Izdenczyová vo svojej práci odkazuje na prácu Schaufelia a Buunka (2003), ktorí pri vnímaní burnout syndrómu ako stavu aj napriek viacerým odlišnostiam v definíciách vnímajúcich rovnaký stav, našli päť spoločných charakteristík: „1. *dysforické symptómy, a to najčastejšie emocionálne vyčerpanie, 2. dôraz je kladený na mentálne a behaviorálne symptómy, 3. burnout syndróm je všeobecne ponímaný ako súvisiaci s pracovnou oblasťou, 4. symptómy sú pozorované u „normálnych“ jedincov, 5. znížená efektivita a slabá pracovná výkonnosť sa objavujú ako dôsledok negatívnych postojov a správania.*“ Na druhej strane ak porovnávali definície, ktoré vnímajú burnout syndróm ako proces, zistili, že tieto definície vravia o strese ako o hlavnom spúšťači tohto syndrómu. Stres môže byť viditeľný a prípadne zanedbávaný alebo tiež podprahový a pretrvávajúci. Tento stres podľa všetkého najčastejšie vzniká z príliš vysokých ideálov a očakávaní, ktoré sa nestretávajú s realitou. Časom jednotlivec, ktorý je pod nadmerným stresom, začne pociťovať emocionálne napätie a jeho postoj k práci a ľuďom sa postupne začne meniť až prepukne v syndróm vyhorenia. Väčšina daných definícií považuje vzhľadom na ďalší rozvoj burnout syndróm za najdôležitejší spôsob, akým jednotlivec ku stresu pristupuje a ako sa s ním vyrovnáva.

1.4.2. Work-life balans

Work-life balans sa dá definovať ako určitá rovnováha medzi pracovným a osobným životom. Čím viac času strávime na profesionálnej pôde, tým menej ho budeme mať na riešenie našich osobných problémov a na užívanie si voľnočasových aktivít. Mnoho ľudí sa snaží vytvoriť si vlastnú rovnováhu medzi týmito dvoma svetmi tak, aby im ich profesionálny život nezaberal väčšinu času.¹⁴ Naopak work-life integrácia sa stáva stále viac populárnou. Zatiaľ čo work-life balans oddeľuje tieto dva svety, tento koncept predstavuje akési prepojenie pracovného a osobného života v jedno. Či už work-life balans alebo work-

¹³ MASLACH, CH., SCHAUFELI, W. B. Historical and conceptual development of burnout. In Schaufeli, W. E., Maslach, C., Marek, T. (eds.), Professional burnout: Recent developments in theory and research. Washington, DC, Taylor and Francis, 1993, s. 1–16. ISBN-10: 1560326832.

¹⁴ KOVÁČ, Karol. 2023. Akobuk [online]. [cit. 2024-3-23]. Dostupné na internete: <https://akobuk.sk/work-life-balance/>

life integrácia sa pri každom zamestnancovi líši. Tieto odlišnosti spočívajú v rôznych povinnostiach, ktoré každý pracujúci človek má, ale taktiež v jeho jedinečnej osobnosti, keďže každému môže vyhovovať iný spôsob organizácie života. Správne nastavenie work-life balansu môže zamestnancovi pomôcť celkovo zlepšiť wellbeing, do čoho spadá aj jeho psychické a fyzické zdravie. Mnoho zamestnávateľov a zamestnancov si myslí, že dlhý pracovný čas a nadčasy zvyšujú produktivitu, ale veľa prieskumov tvrdí opak. Prepracovanie totiž môže viesť k mnohým problémom, ako je napríklad zhoršený spánok, depresia, cukrovka, problémy so srdcom a podobne.¹⁵ „Technologický pokrok ovplyvnil to, ako, kedy a kde sa práca vykonáva, a zároveň uľahčuje zostať v kontakte s priateľmi a rodinou.“¹⁶ Technológie môžu mať ako pozitívny, tak aj negatívny vplyv na work-life balans.

1.5. Wellbeing v školstve

Väčšina zamestnancov školy sa skladá z pedagogického personálu. Je dôležité sa zamerať na prácu pedagogického personálu ako celok a brať do úvahy ich náplň práce. „Výučba zvyčajne zohráva kľúčovú úlohu v celkovom wellbeingu učiteľa. Keď sa nám darí v práci všeobecne sa cítime pozitívnejšie, ako keď to ide ťažšie.“¹⁷

1.5.1 Duševné zdravie zamestnancov školy

Dobré medzilidské vzťahy sú v sfére školstva veľmi dôležité. Práve toto sa v mnohých slovenských školách stáva hlavným problémom pri snahe o kvalitné štúdium. V školstve prichádzajú do kontaktu nielen zamestnanci s nadriadeným, ale taktiež žiaci medzi sebou, žiaci s učiteľmi a rodičia žiakov s učiteľmi. Všetky tieto vzťahy je potrebné pestovať a udržiavať, aby systém školstva hladko fungoval. Toto sa potvrdilo taktiež pri

¹⁵ WALKER, Elizabeth. 2023. *PeopleKeep* [online]. [cit. 2024-3-23]. Dostupné na internete: <https://www.peoplekeep.com/blog/what-is-work-life-integration#:~:text=Work%2Dlife%20integration%20is%20the,fulfill%20both%20sets%20of%20responsibilities>.

¹⁶ *Work-Life Balance A Psychological Perspective*. 2013. Taylor & Francis. ISBN 9781135422196, 1135422192.

¹⁷ MERCER, Sarah a Tammy GREGERSEN. 2020. *Teacher Wellbeing*. Oxford University Press. ISBN 9780194405607, 0194405605.

koronakríze, ktorú školy s lepšou komunikáciou a dobrými všeobecnými vzťahmi zvládli lepšie ako ostatné školy. Veľká Británia v roku 2017 vytvorila Teacher Wellbeing index, ktorý má za úlohu každoročne mapovať duševné zdravie učiteľov a mieru vyhorenia. V roku 2019 sa pomocou tohto indexu vo Veľkej Británii podarilo zistiť, že až 57% zamestnancov pracujúcich v školstve zvažuje, že túto sféru opustí, 72% uviedlo, že sa cítia vystresovaní, 74% z nich uviedlo, že nie sú dostatočne schopní uvoľniť sa a spracovať stres a až 78% učiteľov uviedlo, že zaznamenali psychické alebo fyzické problémy z dôvodu práce. Zamestnanci v školstve taktiež uviedli, že najväčší dopad na ich spokojnosť v práci má pracovné prostredie, správanie žiakov v škole, neustále zmeny v učebných osnovách, nestabilita, preťaženosť a nerovnováha medzi súkromným a pracovným životom.¹⁸

Štúdia od nadácie Nuffield nám dokáže priblížiť vývin situácie od roku 1992 až po rok 2018. Autori tejto štúdie prišli k záveru, že učelia vo Veľkej Británii opúšťajú svoje profesie rekordným tempom, jeden z troch sa rozhodne opustiť kariéru učiteľa kvôli inému pracovnému miestu v rozmedzí piatich rokov ich počiatočného učiteľského tréningu. Na tento problém môže podľa autorov vplývať mnoho faktorov, avšak kľúčovými faktormi bude jednoznačne zvyšujúce sa pracovné zaťaženie, vysoká zodpovednosť a zvýšený stres a tlak zo zamestnania. Autori tejto štúdie zistili, že za posledné desaťročie prišlo k zvýšeniu dlhotrvajúcich duševných ochorení hlásených učiteľmi. Taktiež v súčasnosti prišlo k nárastu zamestnancov školstva, ktorí užívajú doktorom predpísané antidepresíva. Aj napriek zvýšenému nahlasovaniu problémov s duševným zdravím existuje iba málo dôkazov, ktoré by naznačovali skutočný pokles vo wellbeingu v sektore vzdelávania.¹⁹

„Zistenia ukazujú, že približne 5 % učiteľov v Anglicku teraz hovorí, že trpia dlhotrvajúcim problémom duševného zdravia, ktorý trval (alebo pravdepodobne bude trvať) viac ako 12 mesiacov. Je to nárast len z 1 % v 90. rokoch.“²⁰

¹⁸ Téma wellbeingu a duševného zdravia učiteľov v snahe o kvalitné školy nesmie zaostávať. Eduworld.sk [online]. [cit. 2023-10-14]. Dostupné na internete: <https://eduworld.sk/cd/kornelia-durikova/7473/wellbeing-dusevne-zdravie-ucitelov-a-medziludske-vztahy-v-skolach>

¹⁹ Has the mental health and wellbeing of teachers in England declined over time? New evidence from three datasets. [online]. 2020. 20 Bedford Way London [cit. 2024-4-8]. Dostupné na internete: https://johnjerrim.com/wp-content/uploads/2020/01/jerrim-working_paper_21_01_2020_clean.pdf

²⁰ Nuffield Foundation [online]. 2020. [cit. 2024-3-23]. Dostupné na internete: <https://www.nuffieldfoundation.org/news/more-teachers-reporting-mental-health-problems-than-ever>

2. Cieľ práce

Témou bakalárskej práce je Wellbeing na pracovisku vybranej organizácie. Hlavným cieľom záverečnej bakalárskej práce je preskúmanie, aké konkrétne opatrenia uplatňuje vybraná organizácia z hľadiska starostlivosti o zamestnancov a skúmanie vytvárania pohody na pracovisku v zmysle wellbeingu a na základe poznania prostredia v tejto organizácii navrhnutie odporúčaní s cieľom skvalitnenia pracovných podmienok.

Na dosiahnutie hlavného cieľa bakalárskej práce sme si stanovili aj čiastkové ciele, ktoré nám napomáhajú efektívne dosiahnuť hlavný cieľ. Súčasťou čiastkových cieľov teoretickej časti záverečnej práce je oboznámenie sa s riešenou problematikou bakalárskej práce prostredníctvom objasnenia základných pojmov dotýkajúcich sa témy wellbeing na pracovisku vybranej organizácie. Ďalším čiastkovým cieľom teoretickej časti bakalárskej práce je opis fyzického pracovného prostredia a sociálneho pracovného prostredia. Čiastkovým cieľom v praktickej časti bakalárskej práce je zistenie wellbeingu zamestnancov na pracovisku danej organizácie. Rovnako tak aj získanie informácií o využívaných metódach a stratégiách vybranou organizáciou. Súčasťou tohto čiastkového cieľa bola realizácia prieskumu na zistenie momentálnej situácie wellbeingu na pracovisku vybranej organizácie a na základe získaných informácií boli sformulované návrhy na zlepšenie

Súčasťou cieľa práce je zistenie odpovedí na prieskumné otázky týkajúce sa témy wellbeing na pracovisku vybranej spoločnosti. Na základe celkového aj čiastkového cieľa bakalárskej práce sme určili prieskumné otázky v nasledujúcom znení:

- 1 Do akej miery ovplyvňujú rôzne faktory wellbeing zamestnancov v organizácii - ZŠ s MŠ Česká 10 v Bratislave?
- 2 Vnímajú zamestnanci organizácie zmenu prístupu k wellbeingu po nástupe novej pani riaditeľky? Ako túto zmenu vnímajú?
- 3 Má vykonávaná práca vplyv na psychické a fyzické zdravie zamestnancov? Aké metódy a stratégie v tejto oblasti vedie organizácia podniká?

3. Metodika práce a metódy skúmania

Súčasťou metodiky práce a metód skúmania je zadefinovanie objektu skúmania, ktorým je Základná škola s materskou školou Česká 10. Táto inštitúcia sídli v Novom meste v Bratislave. V rámci individuálneho expertného rozhovoru sme si zvolili ako participanta riaditeľku školy, ktorá v škole pôsobí už 20 rokov ako učiteľka matematiky a biológie na druhom stupni základnej školy a v roku 2022 sa stala riaditeľkou danej školy. Ďalšou participantkou kvalitatívneho prieskumu sa stala učiteľka prvého stupňa, ktorá v škole pôsobí 27 rokov a zastáva úlohu triednej učiteľky. Tieto osoby považujeme za vhodných participantov v prieskume z dôvodu ich dlhého pôsobenia v konkrétnej organizácii a znalosti jej chodu.

V tejto kapitole sme sa venovali detailnému rozpracovaniu postupov a techník, ktoré boli použité pri spracovaní práce. Naším cieľom bolo zhromaždiť relevantné informácie a dáta, ktoré by nám pomohli naplniť ciele práce a odpovedať na jej prieskumné otázky.

Vzhľadom na širokú dostupnosť zdrojov k danej téme bolo dôležité zvoliť tie najrelevantnejšie a najkvalitnejšie. Čerpali sme z knižných a internetových zdrojov od slovenských a zahraničných autorov. Wellbeing je relatívne nová oblasť, a preto bolo dôležité zahrnúť do práce aj najnovšie poznatky a trendy. Okrem literárnej rešerše sme využili aj iné metódy získavania dát. Vedenie organizácie sme oslovili s cieľom uskutočniť individuálny expertný rozhovor a získať tak cenné interné informácie a pohľady na problematiku. Pre zber dát od širokej verejnosti sme vytvorili a distribuovali štandardizovaný dotazník, pomocou ktorého sme získali informácie z pohľadu zamestnancov.

V teoretickej časti práce sme na základe zozbieraných informácií aplikovali metódy ako analýza, syntéza a komparácia. Tie nám umožnili zhrnúť a systematizovať poznatky o wellbeingu v pracovnom prostredí vo vybranej organizácii a vytvoriť tak teoretický rámec práce. Praktická časť práce sa zamerala na analýzu dát z individuálneho expertného rozhovoru a štandardizovaného dotazníkového prieskumu. Na ich spracovanie sme využili metódy kvalitatívnej a kvantitatívnej analýzy. Výsledky analýzy nám pomohli formulovať závery a odporúčania pre danú organizáciu.

Výber a aplikácia vhodných metód a techník boli kľúčové pre úspešné spracovanie bakalárskej práce. Kombináciou rôznych prístupov a nástrojov sme získali komplexný obraz

o problematike wellbeingu v pracovnom prostredí danej organizácie a navrhli konkrétne riešenia na zlepšenie pracovnej pohody.

3.1. Charakteristika objektu skúmania

Ako objekt skúmania sme si vybrali základnú školu – ZŠ s MŠ Česká 10, ktorá je lokalizovaná v Bratislave, mestská časť Nové Mesto. Ide o štátny typ školy, ktorá spadá pod Ministerstvo školstva, vedy, prieskumu a športu SR. Základná škola s materskou školou Česká 10 bola založená v roku 1929. V priebehu svojej histórie prešla škola viacerými zmenami a modernizáciami. V súčasnosti je to moderná škola s kvalitným vybavením a skúseným pedagogickým zborom. Pedagogický zbor školy tvorí 35 kvalifikovaných učiteľov a vychovávateľov. Škola sa zameriava na individuálny prístup k žiakom a podporuje ich rozvoj v rôznych oblastiach. Škola ponúka štandardný vzdelávací program s rozšírenou výučbou anglického jazyka. Žiaci sa môžu zapojiť aj do rôznych krúžkov a aktivít, ako napríklad: Školský klub detí, športové krúžky (volejbal, futbal, florbal, atď.), jazykové krúžky, umelecké krúžky (výtvarný, tanečný, dramatický, knižný, atď.) Škola je moderne zariadená a snaží sa držať trendov vo výučbe a aj starostlivosti o zamestnancov. Organizácia dbá na postupnú digitalizáciu a modernizáciu priestorov v podobe: počítačovej učebne, interaktívnych tabúl v každej triede, disponuje taktiež školskou knižnicou, školskou jedálňou a športovým ihriskom. Škola ponúka širokú škálu vzdelávacích a mimoškolských aktivít a dbá na individuálny prístup k žiakom a na príjemné pracovné podmienky zamestnancov.²¹

3.2. Spôsob získavania údajov a zdroje

Získanie a spracovanie relevantných informácií je kľúčovou súčasťou písania bakalárskej práce. V tejto kapitole sa budeme venovať detailnému rozboru metód a techník, ktoré boli použité pri spracovaní práce s názvom „Wellbeing na pracovisku vybranej organizácie“.

²¹ Základná škola s materskou školou, Česká 10, 831 03 Bratislava - Nové Mesto [online]. [cit. 2024-4-2]. Dostupné na internete: <https://zssmsceska.edupage.org/>

Teoretická časť práce sa zameriava na komplexný prehľad poznatkov o wellbeingu. Na jej spracovanie boli použité rôzne zdroje informácií:

- Knižná slovenská a zahraničná literatúra:

Poskytla nám teoretický základ v oblasti wellbeingu, jeho významu pre produktivitu a zdravie zamestnancov, rôznych faktorov ovplyvňujúcich wellbeing na pracovisku a stratégií pre jeho zlepšenie.

- Elektronické zdroje:

Doplnili poznatky z tradičnej literatúry o aktuálne trendy a príklady z praxe. Čerpali sme z vedeckých databáz, odborných portálov a blogov renomovaných expertov na oblasť wellbeingu.

- Vedomosti nadobudnuté počas štúdia:

Doplnili a upevnili teoretické poznatky a pomohli nám pri interpretácii a analýze dát. Využili sme poznatky z prednášok, seminárov a praktických cvičení z oblasti psychológie, manažmentu a marketingu.

Praktická časť práce sa zameriava na analýzu wellbeingu na pracovisku v konkrétnej vybranej organizácii. Na jej spracovanie boli použité nasledovné metódy:

- Interná analýza spoločnosti:

Bola realizovaná s cieľom získať informácie o existujúcich programoch a stratégiách pre podporu wellbeingu v danej organizácii, ako aj o firemnej kultúre a hodnotách.

- Individuálne expertné rozhovory:

Boli realizované s vybraným zamestnancom a vedením školy s cieľom hlbšie preskúmať ich skúsenosti s wellbeingom na pracovisku a získať detailné informácie o ich potrebách a očakávaniach. Poskytli nám potrebné informácie na porozumenie chodu organizácie.

- Štandardizovaný dotazníkový prieskum:

Bol realizovaný medzi zamestnancami s cieľom zistiť ich vnímanie wellbeingu na pracovisku, úroveň spokojnosti s rôznymi aspektami pracovného prostredia a identifikovať oblasti, pri ktorých by sa dal formulovať návrh na zlepšenie.

- Analýza dát:

Zozbierané dáta z individuálnych expertných rozhovorov a štandardizovaného dotazníkového prieskumu boli analyzované pomocou kvalitatívnych a kvantitatívnych metód. Kvalitatívna analýza sa zamerala na interpretáciu dát z individuálnych expertných rozhovorov a hĺbkové pochopenie skúseností a postojov participantov. Kvantitatívna analýza sa zamerala na štatistické vyhodnotenie dát zo štandardizovaného dotazníkového prieskumu.

Kombináciou rôznych metód sme získali komplexný obraz o wellbeingu na pracovisku v danej organizácii. Na základe analýzy dát sme boli schopní formulovať relevantné odporúčania pre zlepšenie rôznych aspektov pracovného prostredia a podporu wellbeingu zamestnancov.

3.3. Metódy a postupy spracovania bakalárskej práce

Úspešné dosiahnutie cieľov bakalárskej práce s názvom „Wellbeing na pracovisku vybranej organizácie“ si vyžadovalo dôkladné zváženie a aplikáciu vhodných metód a postupov. V tejto kapitole sa budeme venovať ich detailnému rozboru v kontexte oboch častiach prác – teoretickej aj praktickej.

Pri zostavovaní teoretickej časti bakalárskej práce sme využívali literárnu rešerš, ktorá nám poskytla základ pre komplexný prehľad poznatkov o wellbeingu na pracovisku. Získané informácie boli analyzované a syntetizované s cieľom vytvoriť logický a ucelený súhrn poznatkov o wellbeingu, jeho vplyve na produktivitu a zdravie zamestnancov, faktoroch ovplyvňujúcich wellbeing na pracovisku a stratégiách pre jeho zlepšenie.

V rámci praktickej časti sme realizovali anonymný kvantitatívny prieskum medzi zamestnancami s cieľom zistiť ich vnímanie wellbeingu na pracovisku, úroveň spokojnosti s rôznymi aspektmi pracovného prostredia a ich psychickú stabilitu. Tento kvantitatívny prieskum bol vytvorený v nadväznosti na kvalitatívny prieskum, ktorý slúžil na hlbšie preskúmanie skúseností s wellbeingom na pracovisku a detailné pochopenie potrieb a očakávaní zamestnancov.

Indukcia a dedukcia: Na základe analýzy dát sme metódou indukcie formulovali všeobecné tvrdenia o wellbeingu na pracovisku v danej organizácii. Tieto tvrdenia boli

následne metódou dedukcie transformované do konkrétnych návrhov a odporúčaní pre zlepšenie wellbeingu zamestnancov.

4. Výsledky práce

Neodmysliteľnou časťou praktickej časti bakalárskej práce je podanie výsledkov z individuálnych expertných rozhovorov a štandardizovaného dotazníkového prieskumu. V závere tejto časti bakalárskej práce taktiež odpovieme na predom určené prieskumné otázky a analyzujeme výsledky práce.

4.1. Opis pracovného prostredia

Počas rozhovoru s pani riaditeľkou a pani učiteľkou sme mali možnosť si prehliadnuť aj pracovné priestory školy. Hneď v úvode nás milo prekvapilo zabezpečenie školy a bezpečnostné opatrenia školy. Do budovy školy sa dostane iba osoba, ktorú osobne vpustí zamestnankyňa školy. Príchod a odchod žiakov taktiež monitoruje daná zamestnankyňa, ktorá je poverená touto úlohou.

Obrázok 1: Exteriér školy



Zdroj: Vlastné spracovanie

Pri prehliadke školy nás zaujali priestrané triedy s oddychovými zónami novovytvorenými z existujúcich vitrín, ktoré už dlhšie nemali využitie. Takéto zóny sa nachádzajú v každej triede a taktiež na chodbách, ide o výklenky s dreveným sedením a vankúšikmi na sedenie. Tieto oddychové zóny môžu využívať ako žiaci tak aj zamestnanci. Každá trieda disponuje interaktívnou tabuľou a taktiež kombinovanou tabuľou, na ktorú je možné písať použitím kried a fixiek. Nábytok je praktický, navrhnutý pre potreby učiteľa. Učitelia majú pohodlné ergonomické tapacirované stoličky a katedru so šuplíkmi pre rýchly

prístup k potrebným materiálom. V triedach je teplé biele neónové trojfázové svetlo, intenzita sa nastavuje podľa potreby. Podlaha je ľahko udržiavateľné linoleum. Škola je zapojená do separovania odpadu, každá trieda disponuje príslušným počtom nádob na separovanie odpadu. V každej triede je umývadlo s nádobou na jednorazové papierové utierky a mydlom.

Obrázok 2 - Priestory tried



Zdroj: Vlastné spracovanie

Obrázok 3 - Oddychové zóny



Zdroj: Vlastné spracovanie

Chodby sú priestranné a nachádzajú sa na nich skrinky pre žiakov. Na pohodlnejšie prezúvanie sú pri skrinkách aj malé pohovky zvolené v pestrých a farebných kombináciách. Na každom poschodí sú zriadené kabinety, ktoré zdieľajú dvaja učitelia. V kabinetoch sa nachádzajú dva stoly a dve stoličky. Nachádzajú sa tu taktiež dva regále, ktoré sú využívané ako úložné priestory pre každého učiteľa. Učitelia si tieto priestory prispôbili vlastným potrebám, aby sa v nich cítili pohodlne a zrelaxovane. Všetky miestnosti v škole sú viditeľne označené. Vyhradená časť prízemia je určená pre vedenie školy, kde má pani zástupkyňa, pani tajomníčka a pani riaditeľka každá svoju miestnosť s príslušným materiálnym zabezpečením ako je počítač, stôl, ergonomická stolička a dostatočný úložný priestor pre dokumentáciu. Kabinet ŠKD a kabinet Podporného psychologického tímu sa taktiež nachádza na prízemí. V priestoroch medziposchodia je vytvorená kuchynka s potrebným príslušenstvom na občerstvenie zamestnancov. Vedľa sa nachádza miestnosť využívaná na porady.

Obrázok 4 - Posedenie



Zdroj: Vlastné spracovanie

Obrázok 5 - Riaditeľňa



Zdroj: Vlastné spracovanie

V škole sú miestnosti využívané špeciálnymi pracovníčkami na individuálnu pomoc, ktoré sú vybavené pomôckami potrebnými k individuálnemu prístupu k žiakom. Na prízemí školy je zriadená miestnosť určená na individuálne konzultácie so zákonnými zástupcami žiakov.

Toalety sú vyhradené samostatne pre žiakov a učiteľov. Nachádza sa tam toaletný papier, mydlo na ruky a papierové utierky. Všetky priestory sú udržiavané hygienicky čisté pani upratovačkami, ktoré majú vyhradenú miestnosť na prízemí školy. Vedľa tejto miestnosti sa taktiež nachádza pracovný priestor školníka.

V spodných častiach školy je telocvična. Súčasťou priestorov sú oddelené šatne a sociálne zariadenia. Vyučujúci telesnej výchovy majú k dispozícii kabinet telesnej výchovy, v ktorom je priestor na športové potreby a náradie. Telocvična má parketovú podlahu, vyznačenie športovísk na kolektívne športy, náradňovňu. Prúdi dnu prirodzené svetlo a zároveň je priestor vybavený bezpečnostnými lampami. Taktiež sú zabezpečené aj okná pred prípadným poškodením.

V pivničných priestoroch školy sa nachádza školská jedáleň spojená s kuchyňou s príslušným vybavením. Jedáleň je priestranná s kapacitou približne 60 ľudí. Stoly pre zamestnancov sú oddelené od žiackych, no poskytujú možnosť dostatočného dohľadu nad žiakmi. Pani kuchárky majú prístup k vlastným oddychovým miestnostiam na odloženie osobných vecí a relaxáciu. Vedúca jedálne má osobitnú kanceláriu zariadenú stolom s počítačom na výkon svojej práce.

Náš celkový dojem zo školy je veľmi príjemný, farby sú ladené do upokojujúcich veselých pastelových tónov. Svetlo je z väčšej časti prirodzené a umelé svetlo je v teplej bielej farbe. Na pracovisku sa nachádza množstvo oddychových zón pre zamestnancov a taktiež spoločenských priestorov, v ktorých sa môžu zamestnanci socializovať.

4.2. Individuálne expertné rozhovory

Prvou časťou prieskumu vykonávaného ako súčasť praktickej časti bakalárskej práce je kvalitatívny prieskum pomocou individuálneho expertného rozhovoru s participantmi. Tieto rozhovory poskytujú základ pre neskorší prieskum v podobe štandardizovaného dotazníka a umožňujú nám lepšie sa oboznámiť s problematikou wellbeingu v danej organizácii. Ako prvú respondentku sme si zvolili pani riaditeľku, pretože má prístup k najväčšiemu množstvu informácií, ktoré sa týkajú danej školy. Pani riaditeľka taktiež dlhodobo pôsobila na konkrétnej škole ako učiteľka a tak dokáže situáciu zhodnotiť z oboch strán. Rozhovor s pani riaditeľkou prebiehal formou osobného stretnutia v danej škole.

Na začiatku rozhovoru sme sa zaujímali o to, aký má pani riaditeľka celkový dojem z wellbeingu na škole a či pociťuje vplyv wellbeingu na zamestnancov. Pani riaditeľka uviedla, že wellbeing vníma veľmi pozitívne a snaží sa implementovať wellbeingové stratégie do pracovného prostredia organizácie. Pani riaditeľka vníma veľký vplyv wellbeingu na celkovú pohodu zamestnancov a taktiež na ich výkonnosť a kvalitu odvedenej práce.

Následne sme sa zamerali na poskytnuté kroky vedúce ku zlepšeniu pohody na pracovisku. Škola za posledné roky podnikla rôzne zmeny na zlepšenie prostredia pre zamestnancov ako sú napríklad vlastné kabinety pre zvýšenie súkromia a lepšiu sústredenosť zamestnancov pri príprave na výkon práce. Rovnako tak pribudli na pracovisku oddychové

zóny, ktoré sú určené na oddych a socializáciu. Socializovať sa môžu zamestnanci taktiež v spoločenskej miestnosti alebo kuchynke, ktorá zároveň slúži na občerstvenie.

Na otázku ako škola zabezpečuje komunikáciu a upevňovanie vzťahov medzi zamestnancami nám pani riaditeľka odpovedala, že škola organizuje teambuildingy niekoľkokrát do roka a počas týchto akcií sa zamestnanci dokážu viac zbližiť alebo si vykomunikovať prípadné vzniknuté nedorozumenia. Ohľadne wellbeingu vedenie školy informuje zamestnancov najmä na poradách alebo pomocou web stránky. Na poradách sa taktiež preberá téma psychickej podpory, ktorá je zamestnancom poskytovaná zamestnávateľom a taktiež možnosť celoživotného vzdelávania. Duševné zdravie zamestnancov v danej škole spadá pod kompetencie Psychologického podporného tímu. Tento tím sa skladá zo siedmich zamestnancov, z čoho dvaja sú psychológovia a ponúkajú podporu a poradenstvo v odbornej ako aj súkromnej sfére života zamestnancov. Ak zamestnanci nechcú využiť služby Psychologického podporného tímu na pracovisku majú taktiež možnosť využiť služby ponúkané inštitúciou Centrum pedagogicko-psychologického poradenstva a prevencie, s ktorou škola spolupracuje. V Psychologickom podpornom tíme zastávajú poradenskú úlohu taktiež jedna špeciálna pedagogička, ktorá má v kompetencii študijné poradenstvo a podporu študentom zaradených v danej školy ako integrovaní. Špeciálna pedagogička je podporovaná štyrmi asistentkami pedagóga, ktoré pomáhajú pri výkone práce pedagógom a osobitne sa venujú daným deťom podľa potrieb určených špeciálnou pedagogičkou.

Konflikty alebo napätie vedenie školy rieši osobným pohovorom s danými účastníkmi konfliktu. Za najväčšiu výzvu wellbeingu v školstve pani riaditeľka jednoznačne považuje financie. Školstvo je financované štátom a finančné prostriedky nie sú dostačujúce na pokrytie nákladov spojených s fungovaním školy. Financie sú dôvodom, pre ktorý sa škola snaží implementovať najmä také wellbeingové stratégie, ktoré sú finančne dostupné alebo ktoré si dokáže škola zaobstarať svojpomocne.

Druhou participantkou v našom prieskume pre bakalársku prácu na tému wellbeing na pracovisku vybranej organizácie sa stala učiteľka prvého stupňa s dlhoročnou praxou v danej škole. 27 rokov pôsobí na vybranej škole ako učiteľka prvého stupňa a zastáva úlohu triednej učiteľky (ďalej iba participantka).

Prvá otázka zúčastneným individuálneho expertného rozhovoru bola podaná v rovnakom znení a participantka na ňu zdieľala podobný názor ako pani riaditeľka.

Participantka vníma význam wellbeingu a jeho vplyv na zamestnancov. Cíti vplyv wellbeingu v oblasti vzťahov na pracovisku, na výkon jej práce a na celkový pozitívnejší pocit z práce samotnej.

Participantka pri vykonávaní práce nepocituje stres, avšak uvedomuje si, že toto zamestnanie so sebou prináša veľkú zodpovednosť, čo môže spôsobiť stres pri menej skúsených zamestnancoch alebo viac náchylných osobách. Participantka má pocit, že sa v stresových situáciách môže obrátiť na vedenie školy a dostane potrebnú pomoc a podporu.

Participantka vníma komunikáciu zo strany vedenia ohľadne wellbeingu ako dostačujúcu a uvádza, že táto komunikácia prebieha pomocou pravidelných stretnutí, kde vedenie školy zamestnancov informuje o stratégiách, ktoré škola aplikuje v odvetví wellbeingu. Tieto stretnutia tiež slúžia na vyriešenie nedorozumení a nejasností medzi zamestnancami navzájom alebo medzi zamestnancami a vedením. Pri nástupe do zamestnania sú zamestnanci upozornení na ich možnosti v oblasti wellbeingu a na aktualizácie vzdelávania a možný rozvoj poskytovaný zamestnávateľom.

Školstvo napreduje taktiež v oblasti digitalizácie, čo vedie k potrebnému priebežnému vzdelávaniu zamestnancov, ktoré prebieha formou školení. V tejto oblasti je škola taktiež adekvátne materiálne zabezpečená a poskytuje zamestnancom čím najjednoduchší prechod na modernejšie technológie. Vníma zjednodušenie práce formou digitalizácie a prepojenom online systéme celej školy.

Ohľadne fyzického prostredia vníma participantka pri zmene vedenia najpozitívnejšie vytvorenie súkromnejších priestorov pre zamestnancov. Tieto priestory participantke vyhovujú najmä z hľadiska sústredenosti na prípravné práce k výučbe, bezpečné súkromné odkladacie priestory a prípadný oddych od rušných priestorov školy. Zároveň využíva aj spoločenskú miestnosť, v ktorej dokáže pohodlne komunikovať a socializovať sa s kolegami. Participantka vníma spoločenské priestory ako vhodné miesto najmä pre novších zamestnancov na zoznámenie sa s kolegami a prípadné konzultácie ohľadne učebných plánov a postupov súvisiacich s pedagogickou činnosťou. Fyzické prostredie pracoviska na participantku pôsobí pozitívne a vyvoláva v nej pocity organizovanosti a prehľadnosti. Opýtaná vyjadrila pozitívne pocity z voľných otvorených priestorov, z čistých a decentných farieb a jemnej výzdoby. Kladne zhodnotila aj prestavbu predošlých zamrežovaných šatní, ktoré sa zmenili na útulné kabinety pre učiteľov.

Špecializované pedagogické pracovníčky považuje participantka za veľmi nápomocné a dostáva od nich rady najmä ohľadne integrovaných žiakov, ktoré sú prospešné a nové. Vývoj wellbeingu pociťuje opýtaná už dlhodobo, avšak vníma zmeny aj s nástupom novej riaditeľky školy. Participantka nemá osobnú skúsenosť so syndrómom vyhorenia. Pripisuje to rokom skúseností a jej láske k vykonávanej práci.

4.3. Štandardizovaný dotazníkový prieskum

Druhou časťou prieskumu vykonávaného ako súčasť praktickej časti bakalárskej práce je štandardizovaný dotazník vyplnený zamestnancami danej organizácie. Štandardizovaný dotazníkový prieskum je zameraný na zistenie informácií ohľadne wellbeingu v danej organizácii a vnímanie tejto témy jej zamestnancami. Zamerali sme sa na zamestnancov na všetkých pracovných úrovniach a pozíciách, keďže cieľom našej práce je objektívne zhodnotiť situáciu na pracovisku, pohodu zamestnancov na pracovisku a navrhnúť adekvátne riešenia na zlepšenie. Z celkového počtu 37 zamestnancov sa daného prieskumu zúčastnilo 26 zamestnancov.

Dotazníka sa zúčastnilo 84,6% žien, čo predstavuje 22 žien zo všetkých opýtaných a 15,4% mužov, čo predstavuje 4 mužov zo všetkých respondentov. Vek respondentov sa pohybuje v rozmedzí medzi 25 až 68 rokov, pričom výrazne najviac zamestnancov spadá do kategórie od 40 až po 60 rokov. Do kategórie 40 až 60 rokov spadá až 21 z opýtaných.

Na druhú časť praktickej časti bakalárskej práce sme využili techniku elektronického dopytovania metódou CAWI (Computer Assisted Web Interviewing), ktorá spočíva v elektronickom zasielaní odkazu na dotazník. Túto metódu sme zvolili po dôkladnom overení si technických možností zamestnancov školy na vyplnenie dotazníka online. Elektronické dopytovanie prebehlo prostredníctvom platformy Google Forms. Dotazník bol distribuovaný pomocou sociálnej siete WhatsApp, a to konkrétne cez skupinový „Chat“, cez ktorý zamestnanci bežne komunikujú. Tiež aj osobne podľa potreby, s čím nám asistovala pani učiteľka, ktorá bola aj participantkou v našom druhom individuálnom expertnom rozhovore.

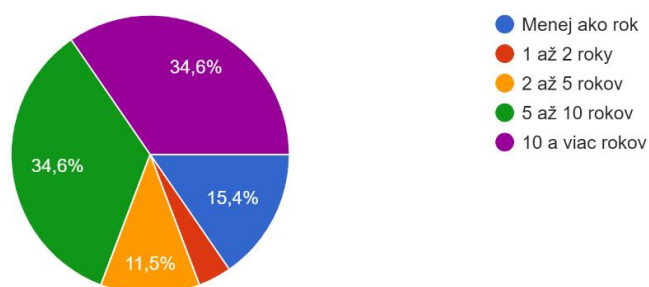
Na základe individuálnych expertných rozhovorov s vybranými participantkami sme boli schopní lepšie porozumieť problematike na danej škole a na základe získaných informácií sme boli schopní zostaviť dotazník. Otázky v štandardizovanom dotazníku sú

dôkladne formulované na potreby prieskumu a na oblasti adekvátne odpovediam v individuálnych expertných rozhovoroch. Štandardizovaný dotazník pozostával z jednej otvorenej otázky zameranej na vek a 25 uzatvorených otázok v podobe alternatívnych, selektívnych a škálových otázok. Ak išlo o alternatívne otázky, respondenti mali na výber jednu z predom určených odpovedí, pri selektívnych otázkach mali respondenti možnosť zvoliť väčšie množstvo z predom určených odpovedí a pri škálových otázkach mali možnosť opýtaní vyjadriť svoj názor k danej téme prostredníctvom stupnice od 1 až po 5 alebo od 1 až po 10 v závislosti od rozsahu témy danej otázky.

Z vyhodnotenia získaných informácií prvej otázky dotazníka môžeme vidieť, že až 34,6% zamestnancov pôsobí na škole viac ako 10 rokov a taký istý podiel zamestnancov v organizácii pracuje 5 až 10 rokov. Na základe týchto informácií môžeme tvrdiť, že fluktuácia zamestnancov v tejto organizácii je veľmi nízka.

Graf 1 - Dĺžka pôsobenia v danej organizácii

Dĺžka pôsobenia v danej škole
26 odpovedí



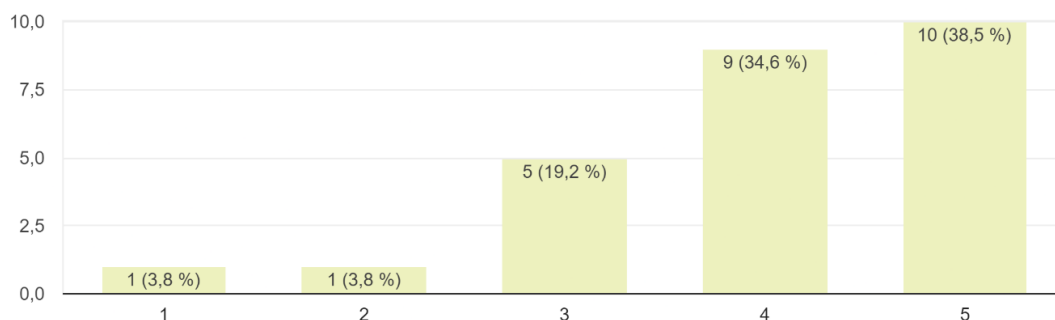
Zdroj: vlastné spracovanie

Na základe predošlého prieskumu sme sa v prvej časti dotazníka zamerali na psychiku zamestnancov. Individuálne expertné rozhovory nám naznačili, že psychické zdravie zamestnancov môže byť prípadnou obavou danej organizácie. Naše podozrenie sa však nepotvrdilo, až 38,5% zamestnancov označilo svoje psychické zdravie za veľmi dobré a 36,6% ho označilo ako dobré, 19,2% zamestnancov svoje psychické zdravie považuje za priemerné, za podpriemerné ho považuje iba 3,8% a za zlé ho označil iba jeden zamestnanec organizácie.

Graf 2 - Celkové psychické zdravie jednotlivých zamestnancov

Ako hodnotíte svoje celkové psychické zdravie

26 odpovedí



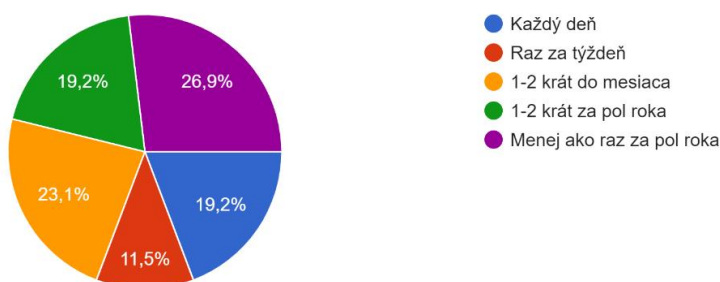
Zdroj: vlastné spracovanie

Z analýzy otázky týkajúcej sa stresu zamestnancov sme zistili, že až 26,9% z opýtaných sa cíti pod stresom menej často ako raz za pol roka, 19,2% sa cíti pod stresom 1 až 2 krát za pol roka, 1 až 2 krát do mesiaca sa cíti pod stresom 23,1% z opýtaných, 1 krát za týždeň sa cíti pod stresom iba 11,5% z respondentov a až 5, čo predstavuje 19,2%, respondentov odpovedalo na otázku, že sa cítia pod stresom každý deň. Z daných zistení by sme mohli usudzovať v nadväznosti na predchádzajúcu otázku, že zamestnanci dokážu účinne bojovať so stresom, a tak nemá na ich psychický stav nadpriemerný vplyv.

Graf 3 - Pociť stresu v práci

Ako často sa v práci cítite pod stresom

26 odpovedí



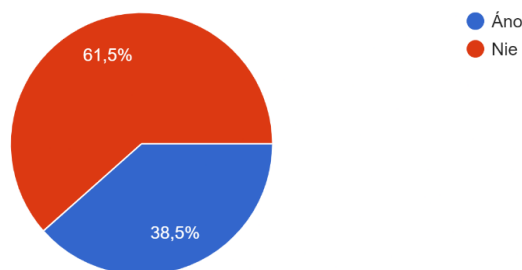
Zdroj: vlastné spracovanie

Respondentom bola položená otázka týkajúca sa ich skúseností s úzkosťou alebo depresiou. Z odpovedí sme sa dozvedeli, že 61,5% opýtaných má skúsenosti s depresiou alebo úzkosťou.

Graf 4 - Skúsenosti s depresiou alebo úzkosťou

Máte skúsenosti s depresiou alebo úzkosťou?

26 odpovedí



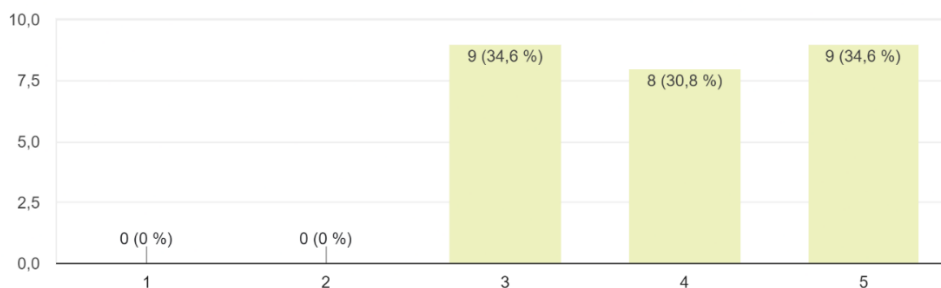
Zdroj: vlastné spracovanie

Dobrou správou je, že po vyhodnotení otázky zameranej na spokojnosť a šťastie zamestnancov pri vykonávaní práce sa žiadny z opýtaných nevyjadril negatívne. 34,6% respondentov sa vyjadrilo, že sa v práci cítia šťastní a spokojní veľmi často, neutrálny názor zastávalo také isté percento respondentov a 30,8% zamestnancov sa cíti na pracovisku šťastne a spokojne často. Z toho sa dá usudzovať, že zamestnanci vnímajú pracovné prostredie pozitívne a môžeme predpokladať, že je to časť dôvodu, pre ktorý má daná škola tak vysoký počet zamestnancov s dlhým pôsobením v spomínanej organizácii.

Graf 5 - Pocit šťastia a spokojnosti v práci

Ako často sa cítite šťastní a spokojní v práci

26 odpovedí



Zdroj: vlastné spracovanie

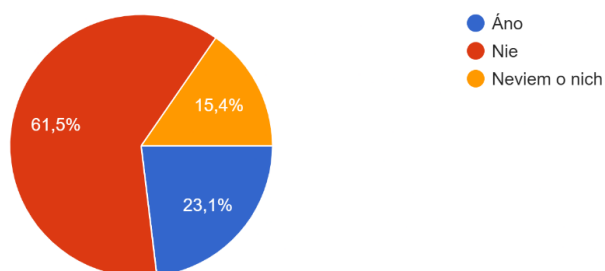
V rámci individuálnych expertných rozhovorov sme získali informácie ohľadne psychologickéj pomoci, ktorú škola ponúka zamestnancom. Pomocou kvantitatívneho prieskumu sme chceli zistiť, či zamestnanci tieto možnosti pomoci využívajú. 61,5%

z opýtaných nevyužíva psychologickú pomoc ponúkanú školou, 23,1% zamestnancov túto pomoc využíva a 15,4% zamestnancov nemá o ich možnostiach informácie. Dá sa teda povedať, že zamestnanci sú relatívne dobre informovaní o ich možnostiach v rámci psychologической podpory poskytovanej školou, avšak vedenie školy má v tomto aspekte priestor na zlepšenie.

Graf 6 - Využívanie psychologической podpory poskytované školou

Využívate služby psychologической podpory, ktoré Vám škola ponúka?

26 odpovedí



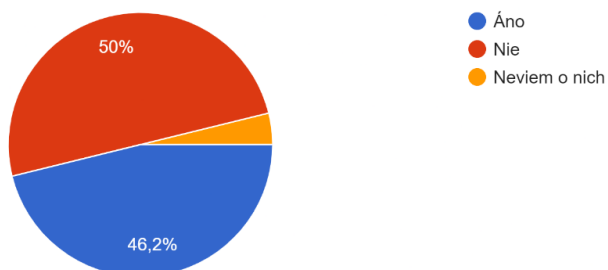
Zdroj: vlastné spracovanie

V nadväznosti na predchádzajúcu otázku sme sa taktiež zaujímali či respondenti využívajú služby poskytované školou spájajúce sa s celoživotným vzdelávaním. Polovica respondentov, t. j. 50% tieto služby nevyužíva, 46,2% opýtaných ich využíva a iba jeden respondent o týchto službách nevie. V tejto oblasti sú zamestnanci výborne informovaní a takmer polovica zamestnancov tieto služby využíva čo naznačuje ich záujem.

Graf 7 - Využívanie programov na profesijný rozvoj a celoživotné vzdelávanie

Využívate programy na profesijný rozvoj a celoživotné vzdelávanie, ktoré Vám škola poskytuje?

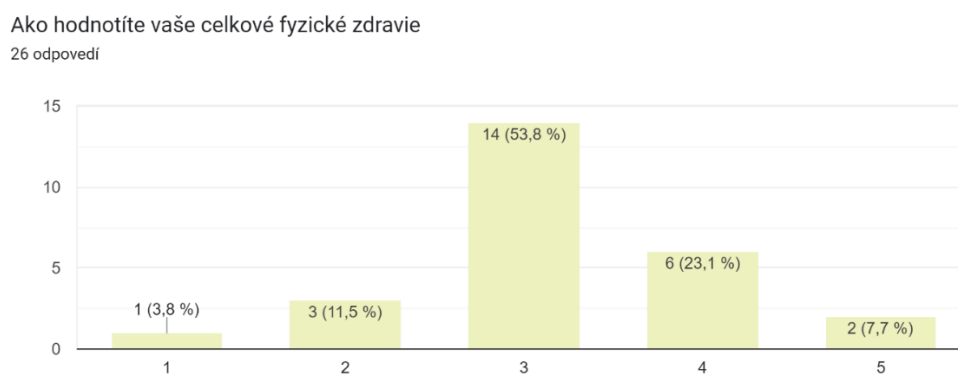
26 odpovedí



Zdroj: vlastné spracovanie

V nasledujúcej časti štandardizovaného dotazníka sme sa zamerali na otázky ohľadne wellbeingu zameraného na fyzickú pohodu respondentov. 53,8% zamestnancov hodnotí svoje fyzické zdravie neutrálne, dobre hodnotí svoje fyzické zdravie 23,1%, 11,5% respondentov vníma svoje fyzické zdravie ako zlé, 3,8% ho vníma ako veľmi zlé a 7,7% ho vníma ako veľmi dobré. Percentuálna väčšina zamestnancov teda svoje zdravie považuje za optimálne a iba 4 zamestnanci ho vnímajú za zlé. Vzhľadom na vekovú kategóriu väčšiny zamestnancov ide teda o veľmi pozitívne zistenie.

Graf 8 - Celkové fyzické zdravie jednotlivých zamestnancov

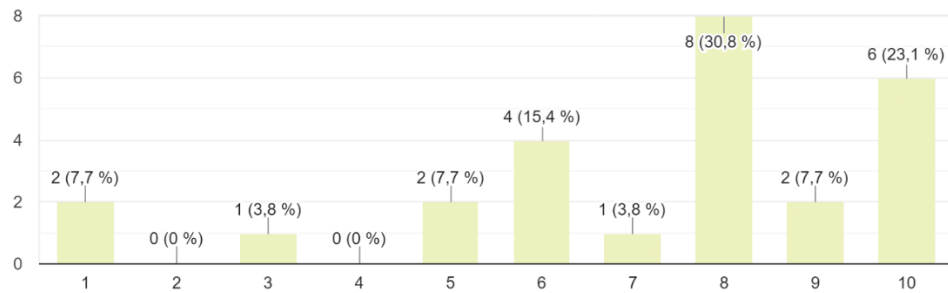


Zdroj: vlastné spracovanie

V nadväznosti na otázku ohľadne fyzického zdravia zamestnancov sme im taktiež položili otázku zameranú na zohľadňovanie tohto aspektu vedením školy. Väčšina respondentov sa v tejto oblasti vyjadrilo pozitívne a teda, že vedenie školy zohľadňuje ich fyzické zdravie pri výkone práce, 80,8% opýtaných sa vyjadrilo v pozitívnom spektre stupnice. Najviac respondentov označilo bod stupnice 8 a to až 30,8%. Druhým najviac označeným bodom na stupnici bol najvyšší bod s číslom 10 a označilo ho až 23,1% respondentov. Na tretej priečke sa umiestnil bod číslo 6, ktorý predstavuje neutrálny postoj prikláňajúci sa k pozitívnemu. Najnižšiu úroveň predstavujúcu nezohľadňovanie fyzického stavu zamestnávateľom označili dvaja respondenti. Názor respondentov na túto tému sa teda výrazne líši, avšak väčšina zamestnancov zastáva názor, že škola zohľadňuje ich fyzické zdravie.

Graf 9 - Do akej miery zohľadňuje zamestnávateľ fyzické zdravie zamestnancov

Do akej miery zohľadňuje zamestnávateľ vaše fyzické zdravie
26 odpovedí

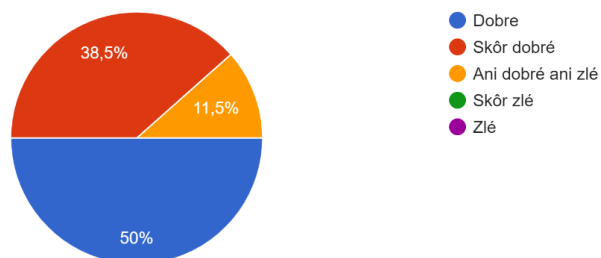


Zdroj: vlastné spracovanie

Na základe predošlých individuálnych expertných rozhovorov sme sa dozvedeli, že aspekty fyzického prostredia sa menili najviac s nástupom nového vedenia a z teoretickej časti vieme, že je to veľmi dôležitá podmienka pri wellbeingu na pracovisku. Z toho dôvodu sme položili respondentom aj otázky týkajúce sa fyzikálnych vnemov. Prvá otázka je zameraná na pracovné podmienky na pracovisku ako sú: osvetlenie, teplota, atď. Pri tejto otázke boli respondenti veľmi jednotní a negatívne sa nevyjadril ani jeden respondent. Až 50% z opýtaných považuje pracovné podmienky na škole za dobré, za skôr dobré ich považuje 38,5% respondentov a neutrálny postoj zaujalo 11,5% zamestnancov. Tieto kladné výsledky naznačujú, že škola dokáže zabezpečiť vhodné podmienky pre fungovanie zamestnancov v práci.

Graf 10 - Hodnotenie pracovných podmienok v škole

Ako hodnotíte pracovné podmienky v škole? (napr. osvetlenie, teplota...)
26 odpovedí

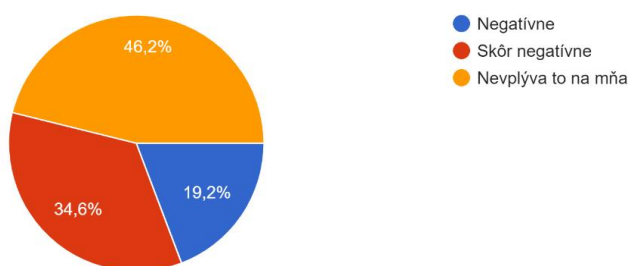


Zdroj: vlastné spracovanie

Druhou otázkou týkajúcou sa fyzikálnych vnemov zamestnancov pri práci bola otázka zameriavajúca sa na hlučnosť pracovného prostredia. Keďže prieskum je vykonávaný na škole, z predošlých zistení sme usúdili, že by to mohla byť prípadná výzva pre zamestnancov a ich pohodu pri práci. Respondenti vnímajúci hlučnosť pracoviska ako negatívne vplývajúcu na ich pracovný výkon a sústredenosť tvorili 19,2% zo všetkých opýtaných, skôr negatívne vplýva tento aspekt na pracovný výkon a sústredenosť 34,6% respondentov a na 46,2% respondentov tento podnet nevplýva. Dá sa teda povedať, že je to jeden z aspektov, ktorý respondenti vnímajú ako problém a dalo by sa na ňom prípadne zapracovať. Samozrejme toto hľadisko úzko súvisí s typom vykonávanej práce.

Graf 11 - Hlučnosť pracovného prostredia na pracovný výkon zamestnancov

Ako vplýva hlučnosť pracovného prostredia na Váš pracovný výkon a sústredenosť?
26 odpovedí

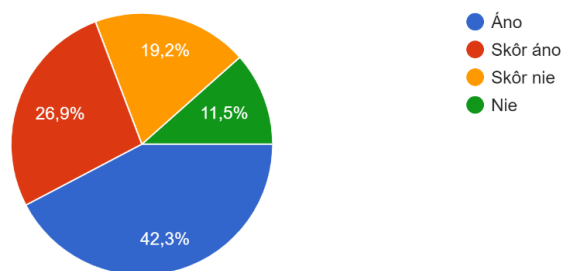


Zdroj: vlastné spracovanie

Nasledujúca otázka bola zameraná na súkromie a pracovný priestor. Z individuálneho expertného rozhovoru s pani riaditeľkou sme sa dozvedeli, že zaviedla veľké zmeny v oblasti súkromia a osobného pracovného priestoru pre zamestnancov. 42,3% zamestnancov považuje súkromie a pracovné priestory za dostačujúce, 26,9% ich považuje za takmer dostačujúce, 19,2% respondentov pri tejto otázke odpovedalo, že ich považuje za skôr nedostačujúce a iba 11,5% zamestnancov ich považuje za nedostačujúce. Väčšina zamestnancov teda považuje priestor na prípravné práce, relax a súkromie dostatočné.

Graf 12 - Súkromie a priestor na prípravné práce na pracovisku

Máte v práci dostatok súkromia a priestoru na prípravné práce/relax?
26 odpovedí

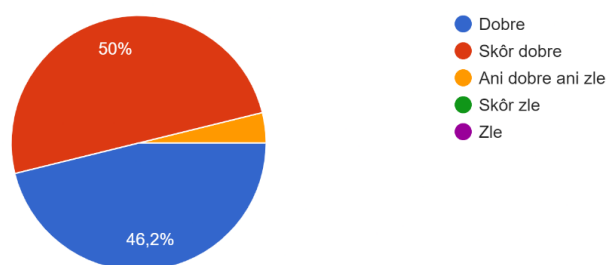


Zdroj: vlastné spracovanie

Pri otázke ohľadne komunikácie a spolupráce medzi kolegami nie je pochýb, že na pracovisku v tomto ohľade nie je žiadny problém. Polovica z opýtaných považuje komunikáciu a spoluprácu medzi kolegami za skôr dobrú, až 46,2% ju považuje za dobrú a iba 3,8% zastáva neutrálny názor na túto tému. Naznačuje to, že v škole sú dobré profesionálne vzťahy a je vytvorené vhodné zázemie na spoluprácu zamestnancov. Dá sa teda povedať, že na pracovisku neprevláda konkurenčné prostredie a zamestnanci inklinujú k spolupráci.

Graf 13 - Komunikácia a spolupráca

Ako hodnotíte komunikáciu a spoluprácu s kolegami?
26 odpovedí



Zdroj: vlastné spracovanie

Z individuálneho expertného rozhovoru s vybranou pani učiteľkou sme sa dozvedeli, že vníma vedenie školy ako oporu pri vzniknutých problémoch. Na základe tohto zistenia sme formou dotazníka položili otázku sformulovanú na túto tému aj všetkým zamestnancom školy. Výsledky podporovali tvrdenie participantky a to v hodnote 65,4% respondentov,

ktorí označili podporu zo strany vedenia za dobrú, 23,1% opýtaných ju označilo za skôr dobrú a 11,5% respondentov vyjadrilo neutrálny názor.

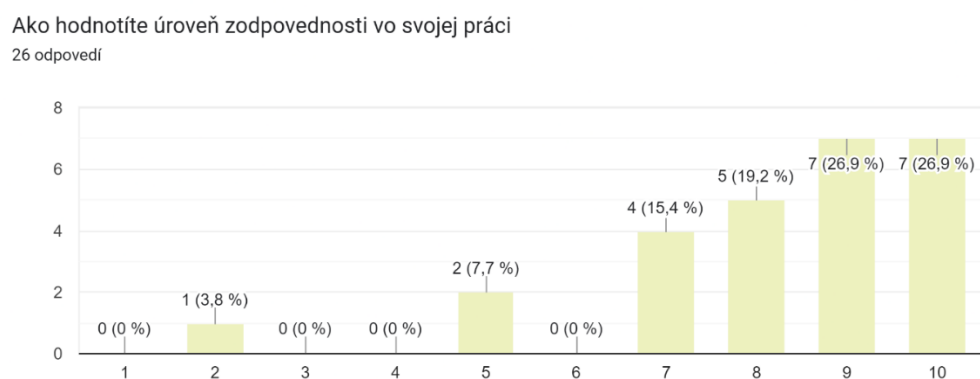
Graf 14 - Podpora zo strany vedenia



Zdroj: vlastné spracovanie

Respondentom bola položená otázka o úrovni zodpovednosti, ktorú vnímajú pri vykonávaní ich práce. Keďže náplň práce väčšiny zamestnancov sa úzko spája s prácou s deťmi, predpokladali sme, že zamestnanci budú vnímať veľkú zodpovednosť pri vykonávaní svojej práce. 88,5% zamestnancov vníma nadpriemernú úroveň zodpovednosti pri vykonávaní svojej práce. Z toho 53,8% zamestnancov označilo najvyššiu a druhú najvyššiu úroveň na škále. Pričom zamestnanci, ktorí sa vyjadrili, že vnímajú úroveň zodpovednosti pri práci priemerne až podpriemerne pracujú na pozícii kuchárov a Psychologického podporného tímu. Otázka zodpovednosti môže taktiež súvisieť s otázkou stresu pri vykonávaní práce.

Graf 15 - Úroveň zodpovednosti pri práci

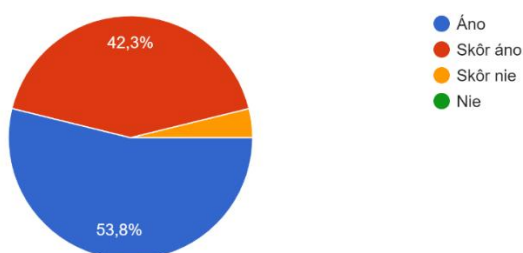


Zdroj: vlastné spracovanie

Pri otázke týkajúcej sa schopnosti oddelenia profesionálneho a súkromného života sme sa dozvedeli, že väčšina zamestnancov t. j. 96,2% je schopná bezproblémovo si vytvoriť work-life balans. Iba jeden respondent sa vyjadril, že si túto rovnováhu vytvoriť nedokáže.

Graf 16 - Work-life balans

Ste schopní oddeliť pracovný život od súkromného
26 odpovedí

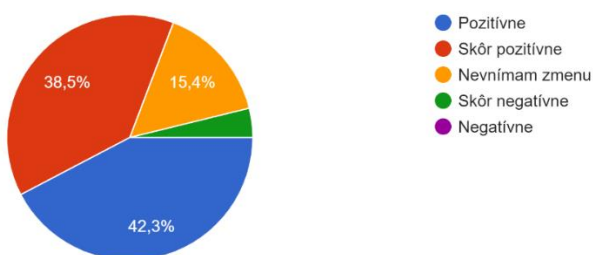


Zdroj: vlastné spracovanie

V nadväznosti na individuálne expertné rozhovory sme respondentom položili otázku ohľadne vývoja wellbeingu po zmene vedenia. Po analýze otázky sme prišli k záveru, že zamestnanci vnímajú zmeny ohľadne wellbeingu zavedené novým vedením za pozitívne a to konkrétne 42,3% z opýtaných, 38,5% respondentov ich vníma skôr pozitívne, 15,4% vyjadrilo neutrálny postoj a iba 3,8% t. j. jeden zamestnanec vníma vývoj negatívne. Môžeme teda predpokladať, že nové vedenie sa v sfére wellbeingu uberať správnym smerom a zamestnanci sú spokojní s vývojom situácie.

Graf 17 - Wellbeing po zmene vedenia

Ako vnímate vývoj wellbeingu na vašej škole po zmene vedenia?
26 odpovedí

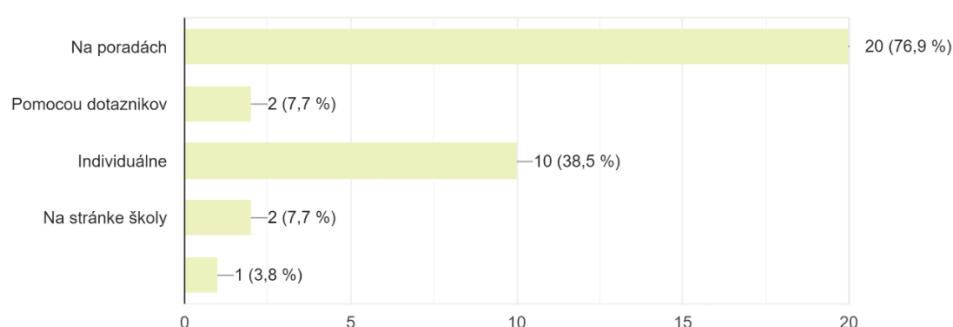


Zdroj: vlastné spracovanie

Poslednú otázku sme zvolili vo forme selektívnej otázky zameriavajúcej sa na formu komunikácie ohľadne wellbeingu od vedenia školy smerom k zamestnancom. Z vyhodnotenia otázky sa na prvom mieste umiestnilo získavanie informácií pomocou porád (76,9%), ako druhé (38,5%) sa umiestnilo získavanie informácií individuálne, na treťom mieste sa s rovnakým percentom t. j. 7,7% umiestnilo získavanie informácií ohľadne wellbeingu pomocou dotazníkov a prostredníctvom stránky školy. Tieto výsledky teda podporujú tvrdenia pani riaditeľky ohľadne primárneho informovania zamestnancov školy v rámci tejto témy na poradách.

Graf 18 - Komunikácia ohľadne wellbeingu

Ako škola komunikuje so zamestnancami ohľadne wellbeingu
26 odpovedí



Zdroj: vlastné spracovanie

5. Diskusia

Wellbeing je momentálne veľmi diskutovanou témou a veľa spoločností sa snaží v tejto oblasti zlepšiť. Spoločnosti využívajú wellbeing na pracovisku ako motivačný faktor pre súčasných, avšak rovnako aj pre potenciálnych zamestnancov. Wellbeingom sa dokáže spoločnosť odlíšiť od konkurencie a vytvoriť si tak trhovú výhodu. My sme si ako objekt skúmania zvolili základnú školu (ZŠ s MŠ Česká 10 v Bratislave) s dlhou históriou (rok vzniku 1929). Snažili sme sa bližšie pozrieť na fungovanie organizácie a na jej momentálnu situáciu týkajúcu sa danej problematiky. Na základe získaných informácií z teoretickej a prieskumnej časti bakalárskej práce sme sa usilovali poskytnúť organizácii vhodné návrhy a odporúčania spojené s wellbeingom na pracovisku.

Na základe analýzy informácií získaných pomocou kombinácie individuálnych expertných rozhovorov s pani riaditeľkou a pani učiteľkou a štandardizovaného dotazníka sme boli schopní zodpovedať predom určené prieskumné otázky (VO) v nasledujúcom znení:

VO1: Do akej miery ovplyvňujú rôzne faktory wellbeing zamestnancov v organizácii - ZŠ s MŠ Česká 10 v Bratislave?

Zamestnanci základnej školy - ZŠ s MŠ Česká 10 v Bratislave vnímajú negatívny vplyv hluku na ich sústredenosť a na ich pracovný výkon. Toto môže negatívne vplývať na fungovanie organizácie a na psychické zdravie zamestnancov. V nadväznosti môže tento aspekt vplývať aj na osobný život zamestnancov. Škola má však dobre pokrytú psychologickú pomoc pre zamestnancov a tak sa tento nedostatok momentálne neprejavuje na psychickej nepohode zamestnancov alebo na ich prípadnej fluktuácii. Ohľadne fyzického prostredia zamestnanci v rámci štandardizovaného dotazníka prejavili relatívne pozitívny ohlas. Zamestnanci sú spokojní s fyzickým pracovným prostredím. Z individuálneho expertného rozhovoru s pani riaditeľkou sme sa dozvedeli, že vytvorila nové súkromnejšie kabinety a v tejto oblasti sa väčšina zamestnancov, ktorú tvorilo 69,2% respondentov, vyjadrila, že majú dostatok súkromia a priestoru na prácu. Zo získaných informácií sa dá určiť, že fyzikálne faktory sú na škole v poriadku a zamestnancom nijako nekomplikujú výkon práce.

VO2: Vnímajú zamestnanci organizácie zmenu prístupu k wellbeingu po nástupe novej pani riaditeľky? Ako túto zmenu vnímajú?

Na túto otázku sme získali odpovede najmä pomocou individuálnych expertných rozhovorov. Participantka nám v individuálnom expertnom rozhovore priblížila pohľad na vnímanie zmeny po nástupe nového vedenia z pohľadu zamestnancov. Zmenu vníma už dlhodobo, pravdepodobne so zvyšujúcim sa trendom wellbeingu v pracovnom prostredí, avšak zmenu zaznamenala aj po nástupe nového vedenia. Na základe odpovede sa dá usudzovať, že je spokojná s momentálnym vývojom. Rovnako tak sme zaznamenali podobný ohlas aj od respondentov zo štandardizovaného dotazníka, v ktorom až 80,8% opýtaných vyjadrilo pozitívny postoj ku zmene wellbeingu po nástupe nového vedenia. Dá sa teda s určitosťou vyhlásiť, že organizácia v tomto smere napreduje a zamestnanci súhlasia so stratégiami, ktoré v oblasti wellbeingu aplikuje vedenie školy.

VO3: Má vykonávaná práca vplyv na psychické a fyzické zdravie zamestnancov? Aké metódy a stratégie v tejto oblasti vedie organizácia podniká?

Ohľadom psychického zdravia zamestnancov sa analýza otázok štandardizovaného dotazníka týkajúcich sa tejto témy prikláňala k pozitívnym výsledkom. Desať respondentov sa vyjadrilo, že ich psychické zdravie vyjadruje najvyšší bod škálovej otázky a iba jeden sa vyjadril, že vníma svoje psychické zdravie ako zlé. 38,5% t. j. 10 respondentov má skúsenosti s depresiou alebo úzkosťou. V tomto ohľade ide o relatívne vysoké číslo vzhľadom na celkový počet respondentov. Pri otázke fyzického zdravia sa pohybovali odpovede zamestnancov viac menej na neutrálnej úrovni, aj keď analýza otázky sa v konečnom dôsledku prikláňala k lepším hodnotám. Ak však zvážime vekovú kategóriu zamestnancov školy, tento výsledok sa pohybuje v norme. Odpovede na otázku „Ako často sa cítite šťastní a spokojní v práci“ boli výhradne pozitívne alebo neutrálne. Na základe tohto zistenia sa dá zhodnotiť, že výkon práce nemá negatívny vplyv na psychické ani fyzické zdravie zamestnancov. Z kvalitatívneho prieskumu sme zistili, že vedenie školy poskytuje svojim zamestnancom rôzne možnosti na vyhľadanie odbornej pomoci v prípade psychických problémov. Fyzické prostredie školy je zariadené ergonomicky a vhodne pre potreby zamestnancov. Pomocou kombinácie analýz kvalitatívneho a kvantitatívneho prieskumu sme pri tejto prieskumnej otázke dospeli k záveru, že psychické zdravie zamestnancov je dostatočne pokryté, avšak na metódach a stratégiách pri starostlivosti o fyzické zdravie zamestnancov sa naskytá priestor na zlepšenie.

5.1. Návrhy a odporúčania

Pomocou kvalitatívneho a kvantitatívneho prieskumu sme boli schopní identifikovať oblasti, v ktorých by bolo vhodné implementovať wellbeingové stratégie. Zo štandardizovaného dotazníka sme sa dozvedeli, že zamestnanci školy majú problém sústrediť sa na vykonávanú prácu z dôvodu hluku na pracovisku. Otázka hluku sa ukázala byť najväčším problémom z pohľadu zamestnancov a tak sme vypracovali návrh, ktorý by mohol pomôcť s týmto problémom. Z individuálneho expertného rozhovoru s pani riaditeľkou sme sa dozvedeli, že škola nemá dostatočné financie a preto sme sa zamerali najmä na menej finančne náročné riešenia.

5.1.1. *Odhlúčenie pracovného prostredia*

Vybraná škola má veľké priestory s vysokými stropmi, či už ide o chodby, učebne alebo jedáleň. Veľkosťou priestorov sa zvyšuje aj ich akustika a v školskom prostredí to môže pôsobiť veľmi náročne na psychiku a sústredenosť zamestnancov. Na steny v miestnostiach ako sú učebne je možné nainštalovať akustické peny, ktoré znižujú akustiku priestorov a ozvenu. Ďalšou možnosťou je látkový akustický panel na stenu s podobnými vlastnosťami ako akustická pena. Obe sa dajú zaobstarat' v rôznych tvaroch a farbách, čo môže zároveň aj oživiť priestor a mať pozitívny vplyv na vnímanie pracovného prostredia zamestnancom. Na chodby a do učební by sa dali použiť lamalové podhl'ady, ktoré sú vyrobené z recyklovaného PET materiálu. Ide teda o ekologicky zodpovednú možnosť, na ktorú by sa prípadne dali získať peniaze z eurofondov. Rôzne nerovnosti na strope dokážu zaistiť zníženie akustiku a dokážu byť prispôsobené už existujúcemu školskému prostrediu. Tieto 3D riešenia môžu byť aj v prevedení detských motívov, čo môže pôsobiť pozitívne na deti.

Obrázok 6 - Protiakustické opatrenie školy



Zdroj: <https://www.archinfo.sk/firmy/vnutorne-zariadenie-budov/upravy-povrchov-obklady-podhlady/who-varuje-pred-prilisnym-hlukom-v-skolach.html>

S potrebným náradím by sa takéto závesné akustéry dali vyrobiť aj svojpomocne. Najvhodnejším materiálom by bola pravdepodobne drevotrieska alebo korok.

Toto riešenie je finančne realizovateľné a veľmi efektívne. Ministerstvo školstva, vedy, výskumu a športu SR realizovalo túto praktiku aj na Modelovej škole, ktorá sa nachádza v mestskej časti Ružinov v Bratislave. V miestnostiach, ktoré majú akusticky ošetrovaný strop sa výrazne znížil hluk, ozvena a taktiež sa výrazne zlepšila zrozumiteľnosť reči.²²

5.1.2. Skupinové cvičenie

²² WHO varuje pred prílišným hlukom v školách. 2022. *Archinfo.sk* [online]. [cit. 2024-4-2]. Dostupné na internete: <https://www.archinfo.sk/firmy/vnutorne-zariadenie-budov/upravy-povrchov-obklady-podhlady/who-varuje-pred-prilisnym-hlukom-v-skolach.html#!>

Z dôvodu zvýšených obáv v oblasti fyzického zdravia zamestnancov sme sa rozhodli zamerať v našich návrhoch a odporúčaní aj na túto oblasť wellbeingu. Cvičenie a pohyb je často zamestnávateľmi podceňovaný a ak si aj zamestnanci nájdu vo svojom voľnom čase priestor na cvičenie, nevedia správne a efektívne cviky. Pri cvičení je veľmi dôležité technické prevedenie cvikov, ktoré ak nie je dodržané, môže viesť ku komplikáciám. Naším návrhom teda je pravidelné skupinové cvičenie zamestnancov. Takéto cvičenie nie len že dokáže zlepšiť fyzickú kondíciu zamestnancov, ale aj prehľbiť dobré vzťahy a tímovú prácu v kolektíve. Je všeobecne známe, že pri cvičení sa do tela vyplavujú rôzne hormóny ako sú napríklad: endorfín, taktiež prezývaný ako hormón šťastia, alebo dopamín, ktorý môže vyvolávať pocit potešenia a môže tiež zlepšiť motorické schopnosti človeka. Lepšia fyzická kondícia pomôže zamestnancom aj pri výkone práce, keďže práca učiteľa, upratovačky, školskej kuchárky atď. je fyzicky náročnejšia. Cvičenia by mohli prebiehať pod dohľadom externého odborníka v priestoroch firmy ponúkajúcej tieto služby. Finančne menej náročné prevedenie by sa dalo realizovať na základe využitia vlastných zdrojov. Mohlo by teda ísť o skupinové cvičenie vedené jedným z pedagógov špecializujúcich sa na výučbu telesnej výchovy a organizovať by sa mohli v priestoroch telocvične alebo posilňovne nachádzajúcich sa v priestoroch školy. V takomto prípade by pedagóg, ktorým by bolo cvičenie vedené, dostával finančnú kompenzáciu vo forme bonusov čerpaných napríklad zo sociálneho fondu po dohode. Škola je dostatočne vybavená na bežné cvičenia ako sú joga, pilates, zumba, tabata a podobne. Časové vymedzenie skupinových cvičení by sa dalo prispôbiť potrebám školy, rovnako tak aj náročnosť cvičení by bola nastavená adekvátne veku a fyzickým schopnostiam zamestnancov.²³

5.1.3. Zvýšenie informovanosti zamestnancov

Pomocou štandardizovaného dotazníkového prieskumu sme sa dozvedeli, že 15,4% respondentov nemá dostatočné informácie týkajúce sa ich možnosti využívania psychologickéj pomoci, ktorú im zamestnávateľ ponúka.

²³ HORMÓNY ŠŤASTIA A CYKLISTIKA. AKÉ POCITY V NÁS VYVOLÁVAJÚ? 2022. *Holokolo* [online]. [cit. 2024-4-4]. Dostupné na internete: <https://www.holokolo.sk/blog/cyklo-poradna/hormony-stastia-a-cyklistika.-ake-pocity-v-nas-vyvolavaju>

Je dôležité, aby v tejto oblasti pracovalo vedenie organizácie na odstránení stigmatu, ktoré sa spája s duševným zdravím. Dá sa to dosiahnuť otvorenou konverzáciou so zamestnancami a zdôrazňovaním, že nie je slabosť vyhľadať pomoc v prípade potreby. Či už takéto konverzácie prebehnú verejne počas porád alebo s každým zamestnancom jednotlivo už záleží na vedení organizácie a na momentálnej situácii v organizácii. Zároveň by sa mal pravidelne rozposielať dotazník na získanie spätnej väzby.

Na Deň duševného zdravia (10.10.) by bolo možné zorganizovať posedenie na danú tému a priniesť tak osvetu pre všetkých zamestnancov školy. Mohlo by ísť o rôzne aktivity vedené buď Psychologickým podporným tímom, alebo externým odborníkom. Tieto aktivity by mohli byť zamerané na otvorenie mysle a zníženie strachu z vyhľadania psychologickéj pomoci pri možných problémoch duševného zdravia. Dané sedenie by malo byť vedené relaxačným štýlom a mohlo by zahŕňať taktiež aktivity zamerané na spoluprácu a otvorenosť kolektívu.

Keďže daná škola podporuje inkluzívne vzdelávanie, pomocou pri výučbe pre mnohých učiteľov by mohli byť edukačné videá od Psychologického podporného tímu. Tieto videá by sa zameriavali najmä na stručné rady a informácie o zdravotných znevýhodneniach, ktoré sa u žiakov danej školy môžu vyskytovať. Išlo by o krátke videá zdieľané prostredníctvom platformy EduPage, alebo na stránke školy, v ktorých by členovia Psychologického podporného tímu informovali svojich kolegov, ako ku žiakom s danými zdravotnými znevýhodneniami pristupovať. Týmto spôsobom by sa mohol pedagogický personál vzdelávať a zlepšovať schopnosť riešiť možné problémy. Mohlo by to kladne pôsobiť taktiež na ich psychické vypätie, stres a výkon práce.

Záver

Wellbeing v pracovnom prostredí napomáha spoločnostiam k lepšiemu fungovaniu a zvýšeniu pracovného výkonu zamestnancov. Rovnako pozitívne pôsobí wellbeing na vnímanie spoločnosti širokou verejnosťou a na potenciálnych záujemcov o zamestnanie. Z dôvodu neustále sa zvyšujúcej konkurencie na trhu práce sa stal wellbeing často rozhodujúcim faktorom pri výbere zamestnania, čo spôsobuje nárast záujmu spoločností o riešenie tejto problematiky. Cieľom bakalárskej práce bolo zhodnotenie situácie ohľadom wellbeingu na pracovisku vybranej organizácie a formulácia návrhov a odporúčaní v danej oblasti.

Následne sme si stanovili prieskumné otázky na základe predom zadefinovaného cieľa záverečnej práce. Na spomenuté prieskumné otázky sme sa snažili získať relevantné odpovede pomocou prieskumu danej témy. Prieskumné otázky boli ohraničené pred realizáciou prieskumu wellbeingu na pracovisku danej organizácie. Odpovede na prieskumné otázky sme primárne formulovali na základe vykonaného prieskumu formou dopytovania, metódou individuálnych expertných rozhovorov a metódou štandardizovaného dotazníka. Na prieskumné otázky sme boli schopní odpovedať na základe kombinácie týchto dvoch metód.

Na prvú prieskumnú otázku sme informácie zozbierali pomocou štandardizovaného dotazníka zaslaného všetkým zamestnancom školy. Témou prvej otázky bol rozsah ovplyvnenia rôznymi faktormi vplývajúcimi na wellbeing zamestnancov danej organizácie. Analýzou štandardizovaného dotazníka sme prišli k záveru, že na zamestnancov najviac pôsobí faktor hluku na pracovisku. Pri otázke zameriavajúcej sa konkrétne na tento aspekt väčšina respondentov zaujala negatívny postoj a vyjadrila sa, že hluk na pracovisku má vplyv na ich výkon práce a sústredenosť. Pôsobenie wellbeingových stratégií využívaných vo fyzickom pracovnom prostredí danej organizácie ohodnotili zamestnanci pozitívne.

Informácie k druhej prieskumnej otázke sme naopak zozbierali najmä na základe individuálnych expertných rozhovorov. Otázka bola orientovaná na zhodnotenie vnímania zmien v oblasti wellbeingu zamestnancami. Z individuálneho expertného rozhovoru druhej respondentky sme zistili, že dané zmeny vníma a vplývajú na ňu. Vyjadrila sa, že tieto

zmeny vníma pozitívne a respondenti špecializovaného dotazníka v tejto oblasti zastávali podobný názor.

Tretou a poslednou otázkou bola otázka zameriavajúca sa na vplyv vykonávanej práce na psychické a fyzické zdravie zamestnancov a aké metódy a stratégie využíva vedenie organizácie v tejto oblasti. Relevantné informácie boli pri tejto otázke čerpané z kombinácie kvalitatívnej a kvantitatívnej metódy skúmania. Zo štandardizovaného dotazníka sme získali informácie o všeobecnom zdraví všetkých zamestnancov a dospeli sme k záveru, že psychické zdravie zamestnancov je u väčšiny respondentov dobré. Fyzické zdravie respondentov bolo hodnotené negatívnejšie, avšak stále sa nachádzalo v norme a tento aspekt mohol súvisieť aj s vekovou kategóriou zamestnancov. Na základe individuálnych expertných rozhovorov sme sa dozvedeli, že vedenie školy v tejto oblasti ponúka zamestnancom prístup k bezplatnej psychologickej pomoci a udržiava pracovné prostredie zodpovedajúce potrebám zamestnancov.

Na základe získaných informácií sme navrhli odporúčania týkajúce sa zníženia hluku na pracovisku pomocou minimalizácie akustiky. Ďalej sme navrhli odporúčenia na zlepšenie fyzického zdravia zamestnancov prostredníctvom skupinových cvičení. Posledné navrhované odporúčania sa zameriavajú na informovanosť zamestnancov o možnostiach, ktoré im škola ponúka.

Zoznam použitej literatúry

- Burnout Prevention and Treatment. 2024. *HelpGuide.org* [online]. [cit. 2024-3-7]. Dostupné na internete: <https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm>
- Global Workplace Wellbeing Index. 2023. *Phoenix Health & Safety* [online]. [cit. 2024-3-28]. Dostupné na internete: <https://www.phoenixhsc.co.uk/blog/global-workplace-wellbeing-index>
- GOLEMOV, Ljudmil A. *Quality of life and well-being*. Trenčín: Alexander Dubček University of Trenčín, 2008. ISBN 9788080753795.
- *Has the mental health and wellbeing of teachers in England declined over time? New evidence from three datasets*. [online]. 2020. 20 Bedford Way London [cit. 2024-4-8]. Dostupné na internete: https://johnjerrim.com/wp-content/uploads/2020/01/jerrim-working_paper_21_01_2020_clean.pdf
- HORMÓNY ŠŤASTIA A CYKLISTIKA. AKÉ POCITY V NÁS VYVOLÁVAJÚ? 2022. *Holokolo* [online]. [cit. 2024-4-4]. Dostupné na internete: <https://www.holokolo.sk/blog/cyklo-poradna/hormony-stastia-a-cyklistika.-ake-pocity-v-nas-vyvolavaju>
- How Can a Physical Work Environment Influence Productivity? 2022. *Autonomus* [online]. [cit. 2023-10-3]. Dostupné na internete: <https://www.autonomous.ai/ourblog/physical-work-environment-influence-productivity>
- Importance of a Good Workplace Social Environment. 2017. *Main Event Media (HR Headquarters)* [online]. [cit. 2023-11-2]. Dostupné na internete: <https://www.hrheadquarters.ie/health-and-well-being/importance-good-workplace-social-environment/>
- KOVÁČ, Karol. 2023. *Akobuk* [online]. [cit. 2024-3-23]. Dostupné na internete: <https://akobuk.sk/work-life-balance/>
- MASLACH, CH., SCHAUFELI, W. B. Historical and conceptual development of burnout. In Schaufeli, W. E., Maslach, C., Marek, T. (eds.), *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington, DC, Taylor and Francis, 1993, s. 1–16. ISBN-10: 1560326832.

- MERCER, Sarah a Tammy GREGERSEN. 2020. *Teacher Wellbeing*. Oxford University Press. ISBN 9780194405607, 0194405605.
- Národný inšpektorát práce. 2024. *Národný inšpektorát práce* [online]. [cit. 2024-3-22]. Dostupné na internete: <https://www.ip.gov.sk/bozp/pracovne-prostredie/#>
- *Nuffield Foundation* [online]. 2020. [cit. 2024-3-23]. Dostupné na internete: <https://www.nuffieldfoundation.org/news/more-teachers-reporting-mental-health-problems-than-ever>
- Open space office verzus klasická kancelária. Aké sú výhody a nevýhody? 2016. *Povolania.sk* [online]. 2013 [cit. 2023-10-16]. Dostupné na internete: <https://www.povolania.sk/kariera/pracovne-prostredie/open-space-office-verzus-klasicka-kancelaria-ake-su-vyhody-a-nevyhody/>
- Peter Warr & Karina Nielsen. 2018. *Wellbeing and Work Performance*. Salt Lake City. Reserch. University of Sheffield.
- Physical work environment. *RISE* [online]. : 1 [cit. 2023-10-14]. Dostupné na internete: <https://www.ri.se/en/what-we-do/expertises/physical-work-environment#:~:text=Physical%20work%20environment%20includes%20ergonomics,%2C%20climate%2C%20lighting%20and%20safety>
- RUCKER, Michael. 2016. The Interesting History of Workplace Wellness. *Michel Rucker Ph.D.* [online]. 2007 [cit. 2023-10-12]. Dostupné na internete: <https://michaelrucker.com/well-being/the-history-of-workplace-wellness/>
- S-Epi, s.r.o. 2006. *Epi.sk* [online]. [cit. 2024-3-22]. Dostupné na internete: <https://www.epi.sk/odborny-clanok/Zakon-o-bezpecnosti-a-ochrane-zdravia-pri-praci.htm>
- Slov-Lex. 2024. *Slov-Lex* [online]. [cit. 2024-3-22]. Dostupné na internete: <https://www.slov-lex.sk/pravne-predpisy/SK/ZZ/2001/311/>
- Téma wellbeingu a duševného zdravia učiteľov v snahe o kvalitné školy nesmie zaostávať. *Eduworld.sk* [online]. [cit. 2023-10-14]. Dostupné na internete: <https://eduworld.sk/cd/kornelia-durikova/7473/wellbeing-dusevne-zdravie-ucitelov-a-medziludske-vztahy-v-skolach>
- WALKER, Elizabeth. 2023. *PeopleKeep* [online]. [cit. 2024-3-23]. Dostupné na internete: <https://www.peoplekeep.com/blog/what-is-work-life-integration#:~:text=Work%2Dlife%20integration%20is%20the,fulfill%20both%20sets%20of%20responsibilities.>

- WHO varuje pred prílišným hlukom v školách. 2022. *Archinfo.sk* [online]. [cit. 2024-4-2]. Dostupné na internete: <https://www.archinfo.sk/firmy/vnutorne-zariadenie-budov/upravy-povrchov-obklady-podhlady/who-varuje-pred-prilisnym-hlukom-v-skolach.html#!>
- *Work-Life Balance A Psychological Perspective*. 2013. Taylor & Francis. ISBN 9781135422196, 1135422192.
- *Základná škola s materskou školou, Česká 10, 831 03 Bratislava - Nové Mesto* [online]. [cit. 2024-4-2]. Dostupné na internete: <https://zssmsceska.edupage.org/>