

POHODA PŘI PRÁCI: VYTVÁŘENÍ POZITIVNÍHO PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ

Úvod

Pohoda při práci nadále nabývá na významu pro zaměstnavatele i zaměstnance, a to ve všech zemích. Existují různé definice toho, co tento pojem znamená. V rámci Evropské unie (EU) jedna z užitečných definic uvádí, že pohoda při práci je „souhrnný pojem, který charakterizuje kvalitu pracovního života, včetně aspektů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP), a může být zásadním prvkem určujícím produktivitu na úrovni jednotlivce, podniku i společnosti“ (1). Význam tohoto pojmu roste s tím, jak se pracovní prostředí stále mění, a to i v důsledku zvyšující se migrace (zejména z méně rozvinutých zemí do zemí rozvinutějších), globalizace, vývoje nových technologií, přechodu od výrobních ekonomik k ekonomikám opírajícím se o služby, stárnutí pracovních sil a obyvatelstva, nárůstu počtu pracujících žen a transformace rozvržení pracovní doby. Tyto faktory vedly k tomu, že pro současné pracovní síly se zvýšila důležitost psychosociálních rizik. Je tudíž zapotřebí starat se o lepší zdraví zaměstnanců, což by následně mohlo prodloužit dobu, po kterou jsou ekonomicky aktivní, a přispět tak k řešení některých z výše uvedených faktorů, například otázky stárnoucích pracovních sil. Oblast BOZP se zabývá bezpečností a zdravím pracovních sil. Ačkoli aspekt „zdraví“ je při zajišťování pohody na pracovišti stejně relevantní jako aspekt „bezpečnosti“, někdy to jednotlivé organizace nezhledňují.

ZKOUMÁNÍ POJMU POHODY PŘI PRÁCI V RÁMCI EU

Vzhledem k rozdílům ve výkladu toho, co pojem pohody při práci znamená, byl zemím v Evropě rozeslán průzkum v podobě otevřených otázek, který měl vyhodnotit, jak chápou pojem pohody při práci, a posoudit, zda se výklady jednotlivých zemí v něčem podobají. Z průzkumu vyplynulo, že:

- v mnoha zemích neexistuje oficiální definice,
 - jen o málo více než jedna třetina respondentů uvedla, že v jejich zemi existuje oficiální definice pohody při práci,
- výklady se mezi zeměmi liší a k popisu pohody při práci se používá až 11 různých výrazů,
 - žádný z výrazů nebyl jedinečný pro konkrétní zemi, přičemž nejčastěji užívanými výrazy byly:
 - uspokojení z práce,
 - dobré/spravedlivé pracovní podmínky,
 - kvalita práce a
 - zdraví při práci,
- obecně pojem pohody při práci zahrnoval fyzickou a duševní pohodu, psychosociální aspekty a pracovní prostředí,
 - zaměření na určitý konkrétní faktor se v jednotlivých zemích lišilo, například zatímco Řecko se ve větší míře soustředilo na fyzickou pohodu, v Litvě byl větší důraz kladen na pohodu sociální,
- rozsah pojmu pohody při práci byl v jednotlivých zemích různý,
 - větší pozornost byla věnována podpoře ochrany zdraví, psychosociálním otázkám, muskuloskeletálním poruchám a zdravotnímu dohledu,

¹ Schulte, P. & Vainio, H., „Well-being at work: Overview and perspective“ (*Pohoda při práci: přehled a vyhlídky*), *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, ročník 36, č. 5, 2010, s. 422–429.

- méně pozornosti bylo zaměřeno na problematiku návratu do práce, odborné přípravy a rovnosti,
- k výzvám v oblasti pohody při práci, které se týkají všech zemí stejnou měrou, patří:
 - sociální problémy a stres v důsledku finanční krize,
 - udržení tempa v ekonomicky obtížné době,
 - špatný zdravotní stav obyvatelstva obecně,
 - zapojení všech zúčastněných subjektů do spolupráce,
 - efektivní spolupráce s malými a středními podniky (MSP),
 - přesvědčování zdravotnických pracovníků o tom, že práce má regenerační účinky,
 - uplatňování získaných poznatků a
 - zlepšování povědomí lidí o problematice pohody při práci,
- všichni respondenti uvedli, že mají zavedeny právní předpisy, které se týkají některých prvků pohody při práci,
- všichni respondenti uvedli, že mají zavedenou strategii týkající se pohody při práci,
- všichni respondenti poukázali na zapojení svých zemí do řady činností na podporu pohody při práci, mezi něž patří:
 - poradenství v oblasti podpory ochrany zdraví na pracovišti a zdravého životního stylu, zdravého stravování, fyzické aktivity / cvičení (např. programy „do práce na kole“), kampaně pro odvykání kouření, prevence užívání drog a alkoholu, podpora duševního zdraví a podpora návratu do práce, zdravotní prohlídky, jako jsou vyšetření zraku, včasné zjišťování glaukomu a screening zaměřený na nádorová onemocnění,
 - prosazování „politik přátelských rodin“, například těch, které věnují zvláštní pozornost pracovní době (např. pružné uspořádání pracovní doby, práce z domova, podpora kultury práce bez přesčasů), jejichž cílem je zajistit náležitou rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem,
 - činnosti prosazované na vnitrostátní, regionální, místní nebo odvětvové úrovni, často podporované nebo realizované službami pracovně lékařské péče,
 - organizování činností společnostmi, zejména ve velkých a nadnárodních podnicích, které uplatňují vlastní firemní strategie, politiky a programy týkající se podpory ochrany zdraví na pracovišti, pohody při práci a firemní společenské odpovědnosti.
- Tyto výsledky svědčí o tom, že v Evropě má pojem pohody v kontextu pracoviště různé významy v rámci jednotlivých organizací a zemí a mezi nimi. Na tento stav mohou mít vliv kulturní a společenské procesy a omezení a rovněž způsob, jakým se uvedený pojem postupně vyvíjel. Je však užitečné připomenout, že někteří výzkumní pracovníci a zúčastněné subjekty dávají přednost jednoduchému přístupu, například zaměření se pouze na duševní pohodu pracovníků, zatímco jiní, a to včetně subjektů na mezinárodní úrovni, akceptují skutečnost, že tento pojem má mnoho aspektů a bude zahrnovat i pracovní a osobní faktory. Nehledě na způsob provedení, jakékoli posouzení je pro pochopení a „zdokonalování“ uvedeného pojmu užitečné.

Další vývoj

Z uvedeného výzkumu vyplývá, že daný pojem není ve všech zemích jednotný. Především výzkum v této oblasti potvrdil, že obecně není nedostatečně definován jen pojem „pohoda při práci“, ale jednotnou a všeobecně akceptovanou definici postrádá i řada faktorů, podle nichž je uvedený pojem posuzován. Při dalším vývoji daného pojmu v Evropě by bylo užitečné:

- uznat, že se jedná o pojem dynamický, který se neustále mění,
- při jeho prosazování usilovat o holistický přístup,
- prosazovat jednotné hodnocení pohody při práci,

- v každém přístupu přihlížet k potřebám a omezením MSP a
- uznat jazykové a kulturní rozdíly a rozdíly mezi jednotlivými zeměmi.

Příklady

Organizace v Evropě se problematikou pohody při práci zabývají. Níže upozorňujeme na několik takových iniciativ. První pochází z Nizozemska a ukazuje pojem „vitality“, který se používá v nizozemském prostředí. Další iniciativy pocházejí ze sbírky případových studií na téma pohody při práci, jejíž vypracování zadala Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) v roce 2012.

▪ **Balíček pro vitalitu a akční plán Zdravá společnost (2012–2014)**

Nizozemská vláda vyjádřila svůj úmysl zajistit, aby lidé mohli až do dosažení důchodového věku pracovat zdravě, s elánem a produktivně. Toto opatření je známo jako „Balíček pro vitalitu“. Další iniciativou je akční plán „Zdravá společnost“, který vypracovalo Ministerstvo sociálních věcí a zaměstnanosti ve spolupráci s Ministerstvem zdravotnictví, sociální péče a sportu s cílem podpořit *vitalitu a zdraví*. Pozornost je zaměřena na podporu malých a středních podniků v zájmu zlepšení pracovních podmínek a prosazování zdravého životního stylu.

▪ **Holistický přístup**

Společnost Osram v České republice vyvinula pro zaměstnance *holistický a komplexní přístup k problematice pohody*, který se opírá o několik opatření. Soustředí se na rozvoj dovedností a na opatření zlepšující zdraví a pohodu, která mají zvýšit kvalitu práce a která mají pozitivní dopad na dobrovolnou fluktuaci zaměstnanců. Společnost Osram zohledňuje i *rovnováhu mezi pracovním a rodinným životem*, aby podpořila rodinné příslušníky, kteří v této společnosti pracují (např. harmonogramy pracovních směn podle potřeb zaměstnanců, podpora při zajišťování dopravy do zaměstnání). Společnost rovněž zavedla činnosti podporující ochranu zdraví na pracovišti.

▪ **Podpora bezpečnosti a ochrany zdraví**

VÍS Insurance, společnost se sídlem na Islandu, ve svých provozních procesech aktivně *prosazuje iniciativy zaměřené na bezpečnost a ochranu zdraví při práci*. Těto činnosti napomáhá podpora *řádné komunikace a umožňování rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a smysluplné práce*. Komunikace je ústředním prvkem pohody ve společnosti VÍS: mezi zaměstnanci navzájem, mezi vedením a zaměstnanci i mezi zákazníky a zaměstnanci. Každoroční průzkum mezi zaměstnanci umožňuje konkrétní reakce na situace, což usnadňuje rozvoj koncepce pohody. Na základě výsledků průzkumu provádějí vedoucí pracovníci zlepšení a scházejí se s jednotlivými zaměstnanci i se skupinami zaměstnanců s cílem projednat zjištění průzkumu. Komunikaci a týmového ducha posilují i pravidelné společenské akce pro zaměstnance (a jejich rodiny). Jsou k dispozici i částečné pracovní úvazky a pružné uspořádání pracovní doby, jakož i bezplatné služby psychologa. Nabízené možnosti odborné přípravy kladou důraz na celoživotní vzdělávání a profesní rozvoj. Společnost zavedla několik opatření k podpoře ochrany zdraví, včetně ergonomických opatření, zaměřených na kvalitu vzduchu v budově, kancelářský nábytek a hluk v kancelářích. Kromě toho byly aktualizovány a distribuovány postupy pro významné mimořádné situace (jako je požár, útok, výbuch sopky, chřipka).

▪ **Zaměření na psychosociální pohodu**

Společnost Omnitel se sídlem v Litvě klade značný důraz na dialog se zaměstnanci, diskusi o cílech a hodnotách společnosti a na účast na rozhodování. Tato společnost zavedla různé metody komunikace se zaměstnanci. Pokusila se vytvořit prostředí příznivé pro rodiny a vyvinula iniciativy, které mají pomoci vyvážit pracovní a rodinné povinnosti. Společnost Omnitel se snaží svým zaměstnancům *umožnit dosáhnout dobrých životních podmínek*. Jedním z klíčových opatření je to, že každý zaměstnanec společnosti získává balíček sociální péče. Vzhledem k tomu, že znalosti a odbornost představují pro společnost Omnitel dva cenné zdroje, *zaměřuje se na soustavnou odbornou přípravu zaměstnanců*.

Další informace

Úplné znění zprávy je dostupné v angličtině na internetových stránkách agentury na adrese

https://osha.europa.eu/en/publications/literatur_reviews/well-being-at-work-creating-a-positive-work-environment/view

Více informací agentury EU-OSHA o podpoře ochrany zdraví na pracovišti je k dispozici na adrese

<https://osha.europa.eu/cs/topics/whp>