



Ekonomická
fakulta
Faculty
of Economics

Jihočeská univerzita
v Českých Budějovicích
University of South Bohemia
in České Budějovice

Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích

Ekonomická fakulta

Katedra řízení

Bakalářská práce

Stres management ve vybrané organizaci

Vypracoval: Jan Vokoun

Vedoucí práce: doc. Ing. Růžena Krninská, CSc.

České Budějovice 2023

JIHOČESKÁ UNIVERZITA V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Ekonomická fakulta
Akademický rok: 2021/2022

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: Jan VOKOUN
Osobní číslo: E20384
Studijní program: B0413A050023 Ekonomika a management
Téma práce: Stres management ve vybrané organizaci
Zadávací katedra: Katedra řízení

Zásady pro vypracování

Cíl práce:

Zkoumání stresových faktorů a vlivu stresu ve vybrané organizaci, včetně návrhů na změny v současném stres managementu.

Metodika práce:

Studium odborné literatury a literárních pramenů se zaměřením na stres, jeho příčiny. Z nově získaných vědomostí sestavit literární rešerši. Zjištění současného stavu stresových faktorů a jejich vlivu ve vybrané organizaci na základě dotazníkového šetření, doplněném nestrukturovanými rozhovory. Po utřídění a analýze dat a získaných informací se soustředit na analýzu stresových faktorů. Na základě zhodnocení současného stavu se pokusit o syntézu získaných poznatků pro současnou praxi.

Rámcová osnova:

1. Úvod.
2. Literární rešerše.
3. Metodický postup.
4. Výsledky průzkumu.
5. Závěr.
6. Přehled použité literatury.
7. Přílohy.

Rozsah pracovní zprávy: 40 – 50 stran

Rozsah grafických prací: dle potřeby

Forma zpracování bakalářské práce: tištěná

Seznam doporučené literatury:

- Allen, D. (2016). *Mít vše hotovo: Umění produktivity bez stresu*. Praha: Jan Melvil Publishing.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Babauta, L. (2010). *Síla jednoduchosti: 6 klíčových principů efektivity, které změni váš život*. Brno: Computer Press.
- Bedřimová, E., & Pauknerová, D. (2015). *Management osobního rozvoje: duševní hygiena, sebeřízení, efektivní životní styl*. Praha: Management Press.
- Clear, J. (2020). *Atomové návyky: jak si budovat dobré návyky a zbavovat se těch špatných*. Brno: Jan Melvil.
- Clegg, B. (2005). *Stress management*. Brno: CP Books.
- Covey, S. R. (2016). *7 návyků skutečně efektivních lidí: zásady osobního rozvoje, které změni váš život*. Praha: FC Czech.

Ludwig, P. (2013). *Konec prokrastinace: jak přestat odkládat a začít žít naplno*. Brno: Jan Melvil.
Plamínek, J. (2013). *Sebezpoznání, sebeřízení a stres: praktický atlas sebezoládání*. Praha: Grada.

Vedoucí bakalářské práce: **doc. Ing. Růžena Krmínská, CSc.**
Katedra řízení

Datum zadání bakalářské práce: **7. ledna 2022**
Termín odevzdání bakalářské práce: **14. dubna 2023**


doc. Dr. Ing. Dagmar Škodová Parmová
děkanka

JIHOČESKÁ UNIVERZITA
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH
EKONOMICKÁ FAKULTA
Studentská 13 (23)
370 05 České Budějovice


doc. Ing. Petr Řehoř, Ph.D.
vedoucí katedry

V Českých Budějovicích dne 17. ledna 2022

Prohlášení

Prohlašuji, že svou bakalářskou práci jsem vypracoval samostatně pouze s použitím pramenů a literatury uvedených v seznamu citované literatury. Prohlašuji, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb. v platném znění souhlasím se zveřejněním své bakalářské práce, a to v nezkrácené podobě elektronickou cestou ve veřejně přístupné části databáze STAG provozované Jihočeskou univerzitou v Českých Budějovicích na jejích internetových stránkách, a to se zachováním mého autorského práva k odevzdanému textu této kvalifikační práce. Souhlasím dále s tím, aby toutéž elektronickou cestou byly v souladu s uvedeným ustanovením zákona č. 111/1998 Sb. zveřejněny posudky školitele a oponentů práce i záznam o průběhu a výsledku obhajoby kvalifikační práce. Rovněž souhlasím s porovnáním textu mé kvalifikační práce s databází kvalifikačních prací Theses.cz provozovanou Národním registrem vysokoškolských kvalifikačních prací a systémem na odhalování plagiátů.

10.4.2023

.....
Jan Vokoun

Poděkování

Rád bych poděkoval všem, kteří mi pomohli při vzniku této bakalářské práce. Především pak vedoucímu této práce doc. Ing. Růženě Krninské, CSc. a dále všem respondentům za poskytnutí podkladů k této bakalářské práci.

Obsah

1	Úvod	1
2	Literární rešerše	3
2.1	Stres	3
2.1.1	Význam stresu	4
2.1.2	Dělení stresu	4
2.1.3	Stresory	6
2.2	Stres v pracovním prostředí	7
2.2.1	Stresory v pracovním prostředí	8
2.2.2	Efektivita a kvalita práce	9
2.2.3	Jak zabránit vzniku pracovního stresu	11
2.2.4	Syndrom vyhoření = Burnout syndrome	12
2.3	Stres management	14
2.3.1	Work-life balance	16
2.3.2	Time-management	17
2.4	Relaxační techniky	19
2.4.1	Jóga	19
2.4.2	Meditace	21
2.4.3	Stravovací režim	21
2.4.4	Spánek	23
2.4.5	Duševní hygiena	23
3	Metodický postup	25
3.1	Cíl bakalářské práce	25
3.2	Sběr dat	25
3.3	Zpracování dat	27
4	Výsledky průzkumu	28
4.1	Představení organizace	28
4.1.1	Základní informace	28
4.1.2	Pracovní pozice	29
4.2	Výsledky dotazníkového šetření	29
4.3	Návrhy řešení a diskuse	65
5	Závěr	75
I.	Summary and keywords	77
II.	Seznam zdrojů	78
III.	Seznam použitých zkratk	80
IV.	Seznam tabulek, popř. obrázků	82
V.	Přílohy	86

1 Úvod

Bakalářská práce na téma stres management ve vybrané organizaci se zabývá problematikou stresu a pracovní spokojenosti ve vybrané organizaci. Dnešní doba s sebou nese rostoucí požadavky na pracovníky a zvyšující se tempo života, což vede k většímu výskytu stresu, zejména v oblastech s vysokou hustotou obyvatelstva, například ve velkých městech. Stres je pro většinu populace každodenní záležitostí a může být problematickým faktorem na pracovišti. V některých momentech pak na nás působí stresové faktory, se kterými musíme bojovat a musíme umět najít správná řešení. I proto, že stres je v našich životech velmi častý.

Velkým problémem je stres v práci, kde trávíme podstatnou část svého života, a to se může negativně odrážet na psychickém i fyzickém zdraví, ale také na naší spokojenosti v zaměstnání a pracovním výkonu. Toto téma bylo zkoumáno v mnoha různých studiích, lze navštívit přednášky, kurzy, přečíst si knížky o tomto tématu, přesto některé firmy neberou na stresovou zátěž pracovníků prakticky žádný ohled, i když vědí, jaké negativní důsledky to může mít pro jejich firmu. Rizikové situace jsou podceňovány a není jim věnován dostatek času a energie, ani jejich prevenci či učení přístupů k jejich zvládnání.

V dnešní době významně roste počet diagnostikovaných závažných onemocnění a velká část z nich může mít původ právě ve špatné práci se stresem. Tato bakalářská práce obsahuje analýzu stresorů ve vybrané organizaci a vytvořený návrh opatření směřujících ke snížení dopadu stresu na pracovníky.

V teoretické části je vymezen pojem stres, dále je zde uvedeno dělení stresu a druhy stresorů. Druhá podkapitola se zaměřuje na fáze stresu, jak na ně reagujeme a jaké následky nám stres způsobuje. Ve třetí podkapitole je řešen problém stresu v pracovním prostředí. Následuje problematika syndromu vyhoření – jeho příznaky, kdo může být nejvíce ohrožen. V poslední čtvrté podkapitole je rozebrán stres z pohledu využití různých strategií a metod, kterými lze předcházet stresu (duševní hygiena), anebo díky kterým se lze stresu zbavit (time-management).

V třetí kapitole je obeznámení s cílem bakalářské práce a metodikou, která byla použita pro výzkum. Následuje představení podniku, ve kterém byl průzkum prováděn. Cílem této práce je zkoumání stresových faktorů a vlivu stresu ve vybrané organizaci, včetně

návrhů na změny v současném stres managementu. Pro tuto práci byla za respondenty zvolena skupina pracovníků společnosti OVB Allfinanz a. s. - Česká republika, která za pomoci dotazníku odpověděla na předem určené otázky, jak pracovníci společnosti nakládají se stresem, jak ke stresu managementu přistupují a zároveň jak stresu předcházejí a na základě toho navrhnout doporučení pro práci se stresem použitelná ve stres managementu.

Ve čtvrté kapitole lze najít samotné vyhodnocení dotazníku včetně odpovědí na stanovené výzkumné otázky s popisem výsledků a diskusí k jednotlivým otázkám. Součástí této kapitoly jsou i návrhy a doporučení řešení zjištěných nedostatků.

Poslední – pátá – kapitola obsahuje závěr, včetně odpovědí na stanovené dílčí cíle práce.

2 Literární řešerše

2.1 Stres

Stres je stav těla a mysli, který se vyskytuje, když se jedinec setkává s nějakým tlakem, požadavkem nebo výzvou. Tento stav může být způsoben fyzickými, emocionálními nebo psychologickými faktory a může mít různé úrovně intenzity.

Stres může být buď akutní, což znamená, že je krátkodobý a vzniká v reakci na okamžitou situaci, nebo chronický, což znamená, že trvá déle a vzniká v důsledku opakovaného vystavení stresorům.

Mezi příznaky stresu patří zvýšená srdeční frekvence, zvýšený krevní tlak, zvýšené napětí svalů, úzkost, podrážděnost, nespavost a další. Pokud stres trvá dlouhodobě a není adekvátně řešen, může mít negativní dopad na zdraví a pohodu jedince (Štika, 2003).

„Slovo stres pochází z anglického „stress“, které vzniklo z latinského slovesa „stringo, stringere, strinxi, strinctum“. Latinský slovník uvádí tento překlad: „utahovat, stahovati, zadržovati – jako smyčku kolem krku odsouzence, kterého věší na šibenici“. Obecně je typická definice – stres je soubor reakcí organismu na vnitřní nebo vnější podněty, narušující normální chod funkcí organismu“ (Psychologie, pedagogika, 2008).

Stres se začíná vyskytovat na základě událostí, které jsou lidmi vnímány jako ohrožující – ať už ohrožující jejich duševní či fyzickou pohodu. Těmto událostem se říká stresory a stresové reakce jsou reakce lidí na ně (Atkinson, 2003, s. 487).

Plamínek (2004) stres popisuje jako jeden ze symbolů naší současnosti. Být vystaven stresu se stalo nutností v době. Naopak, nebýt stresovaný vypadá podezřele. S ohledem na vysokou hustotu populace, je okolí plné stresových faktorů a my se často sami ochotně vystavujeme těmto stresovým situacím (Plamínek, 2004, s. 123). Sami dokážeme takové situace ještě více umocnit a stres uvnitř dál roste. Díky tomu roste zájem o větší znalost problematiky a metody boje se stresem (relaxační techniky, kurzy, cvičení) nebo o řešení situací za pomoci odborníka na takovou problematiku, jelikož roste kumulované množství stresu v pracovnících (Plamínek, 2004, s. 123).

Zejména u mladších generací hraje duševní zdraví stále důležitější roli, a to jak v soukromém, tak hlavně v pracovním životě. Studie společnosti Deloitte zjistila, že téměř 50 % respondentů z generace Z se po celou pracovní dobu nebo alespoň po většinu času cítilo pod stresem. U mileniálů to bylo 38 % respondentů. Zhruba 1/3 všech

respondentů si od začátku pandemie vzala pracovní volno kvůli stresu či úzkosti. Je proto důležité si uvědomit, že ne vždy stačí být fyzicky přítomen. Musíte být také mentálně „na palubě“. Předpokladem proto je: mít čas sám pro sebe a pracovat se stresem (Průzkum Deloitte mezi mileniály a zástupci generace Z , 2022).

2.1.1 Význam stresu

Jedním z nejhorších zabijáků dnešní doby je stres. Mnoho chorob či stárnutí je urychleno či vyvoláno kvůli stresu. *„Nedávné výzkumy dokonce ukázaly, že nepolevující dlouhodobý stres (jakým může být i zátěž vyvolaná nepříjemným nadřazeným v práci), dokáže změnit i vaši genetickou výbavu. Důsledky stresu pro zdravotní stav tak mohou být někdy horší než dopady všech nezdravých potravin dohromady“* (Urban, 2016, s. 9). Dříve se na stres nahlíželo jako na negativní problém, což bylo podporováno hesly jako „stres zabíjí“. Nicméně, nelze se řídit pouze hesly. Stres se objevuje v situacích, kdy jsou na jedince kladeny nadprůměrné nebo příliš vysoké požadavky. Bez stresu se pravděpodobně nedá žít (Glegg, 2005).

Zkuste si představit stres v těle jako alarm v autě. Alarm vás má upozornit na případné nebezpečí. Avšak alarm uvnitř každého z nás není tak výrazný, není vidět ani slyšet, avšak signály nám i tak dává. *„Pokud jste někdy prožili stažený žaludek, chvíle nepřiměřeně silného vzteku, strachu nebo podráždění, neschopnost soustředit se, či dokonce nespavost, je vysoce pravděpodobné, že tělo reagovalo na chemické procesy v mozku, které vyvolal stres. Stres přesto není dobré úplně vypnout, jelikož a stejně jako alarm v autě, když ho vypneme, je naše auto trvale ohrožené a my se o hrozbě dozvíme až ve chvíli, kdy bude pozdě“* (McKenna, 2009, str. 5).

Z těchto dvou pohledů lze vyvodit, že stres má dvě stránky – pozitivní a negativní – a nelze ho považovat pouze za negativní a nepotřebný. Existují situace, kdy jsou na tělo a mysl kladeny nároky, které mohou mít pro člověka pozitivní i negativní účinky. Proto je zřejmé, že člověk potřebuje stres v určité míře ve svém životě. Podle Glegga (2005) je všechno nastaveno tak, aby tělo dokázalo správně reagovat na příčinu stresu.

2.1.2 Dělení stresu

Plamínek (2008) rozdělil stres na dva typy stresu, které na člověka mají vliv: Eustres je stres, který vyvolává příjemný pocit a dístres je stres, který vyvolává nepříjemný pocit.

Oproti tomu Křivohlavý (1994) v knize Jak zvládat stres, rozdělil stres na čtyři typy. Rozlišují se podle toho, jaké stresory působí. Podle intenzity lze stres rozdělit na hypostres a hyperstres.

Hyperstres – stres, kdy hranice přizpůsobení na daného jedince již byla překročena. Je velmi těžké se vyrovnávat se stresem. Může vést k syndromu vyhoření, zhroucení, a dokonce až k srdečním záchvatům (Křivohlavý, 1994).

Hypostres – stres, který není až tak intenzivní. Během krátkodobého působení tohoto stresu neztrácíme schopnost situaci zvládat, nicméně při jeho dlouhodobém působení mohou nastat závažné problémy (Křivohlavý, 1994).

Podle působení na člověka:

Existuje rozdíl mezi pozitivním a negativním stresem, který se projevuje v jeho dopadu na člověka. Eustres se řadí mezi pozitivní stres, který je příznivý v porovnání s negativním stresem. Je ten laskavý z těchto dvou stresů. Plamínek (2008, str. 130) uvádí, že „*eustres je přívětivou tváří stresu*“.

Je důležité hledat situace, které jsou pozitivní a prospěšné pro naše tělo a mysl. Lidé, kteří dokáží najít radost v běžných věcech života a zvládat překážky, které se jim vyskytnou, jsou často odolnější vůči stresu a mohou mít tendenci být emocionálně stabilnějšími jedinci (Plamínek, 2008).

Distres oslabuje tělesné i duševní zdraví a může ohrozit i život člověka. Plamínek (2013) distres považuje za destruktivní, vyčerpávající a škodlivý, zatímco eustres se označuje jako posilující a pomáhající najít stabilitu a rovnováhu, varuje nás před možnými nebezpečími. Skutečnou zručností je být schopen nechat distres působit, pouze když je to nezbytné.

Mikuláščík (2007) dále rozlišuje dělení distresu:

Situační stres – Člověk se cítí pod nadměrným tlakem událostí nebo lidí. Zátěž v určitém okamžiku.

Anticipační stres – Stres, při kterém máme strach z budoucnosti.

Reziduální stres – Stres, při kterém máme problém se vyrovnat s minulostí.

Fyzický stres – Způsobuje ho například příliš velká tělesná zátěž, nemoc nebo pracovní úvazek.

Psychický stres – Způsobují ho psychické podněty, např. pocit bezmoci, zodpovědnosti.

Mezi nevhodná řešení pro zbavení se distresu patří tzv. "léky proti stresu", tedy návykové látky, jako jsou drogy, alkohol nebo cigarety. Tyto látky sice mohou na chvíli zmírnit stres, ale mohou také vést k závislosti a poškození zdraví (Křivohlavý, 1994).

2.1.3 Stresory

Stresor je činitel, faktor, původce, podnět či příčina stresů, stresové reakce nebo stresového stavu (například i tělesný faktor, popálení atd).

Stresory mohou být různého typu a mohou být způsobeny například pracovním vytížením, finančními problémy, vztahovými konflikty, zdravotními problémy, ztrátou blízkého člověka, nebo jinými životními událostmi (Nolen-Hoeksema, 2012)

Každý jedinec vnímá stresory odlišně a má na ně různou reakci. Některé stresory mohou být pro jedince stimulující a motivující, zatímco jiné mohou být pro něj velmi obtížné a vyčerpávající (Stres, nedatováno).

Je důležité umět rozpoznat stresory a naučit se adekvátně s nimi pracovat, aby se minimalizovaly jejich negativní dopady na zdraví a pohodu jedince.

Lidé obvykle označují jako stres všechno, co je na ně příliš náročné a nepříjemné. Nicméně, správně se takové věci nazývají stresory a jsou to vnější faktory, které nás zatěžují. Když se setkáme se stresory, může náš organismus i mysl zažít stresovou reakci. Nicméně, to, zda situaci považujeme za stresor, závisí na tom, jak ji chápeme a rozumíme jí. Naše reakce na stres tedy není pouze výsledkem události samotné, ale i našeho pojetí situace. Abychom změnili způsob, jakým prožíváme stres, je nejdůležitější změnit sebe samého (Praško & Prašková, 1996, s. 11).

Čtyři z deseti lidí, kteří navštíví lékaře v rozvinutých západních zemích, mají psychické a fyzické problémy, které jsou způsobeny stresem. To ale neznamená, že zbývající šestice nemá problémy se stresem. Lidé, kteří se nechtějí o svém stresu bavit a snaží se ho zakrýt, trpí nejvíce. Dopady stresorů mohou být tragické pro jedince, kteří neřeší svůj stres otevřeně (Novák, 2004, s. 77).

Různé části mozku sehrály důležitou roli při vzniku stresu, především kůra a kmen. Kmen se totiž vyvinul už někdy před 450 miliony let a zdá se, že se vyvinul už u našich předků, kteří byli společní nejen pro nás, ale i pro jiné živočichy, jako jsou například psy nebo sovy. Kmen mozku je v rodině částí mozku zodpovědný za zajištění základních potřeb

a bezpečnosti, zatímco kůra mozku je výhradně lidskou funkcí, která se vyvinula asi před 1,5 miliony let. Kůra mozku je sídlem mladé funkce – myšlení – a je zhruba 300krát mladší než kmen. Proto je pochopitelné, že kmen, který je již usazený v těle a respektovaný, získává přednost před mladší a dynamickou myslící kůrou, zejména v situacích, kdy je potřeba jednat rychle (Plamínek, 2013, s. 391-393).

2.2 Stres v pracovním prostředí

Stres z pohledu jednotlivce

„V Japonsku, zemi se zběsilým pracovním nasazením, zemřelo kvůli přepracování 690 osob jenom v roce 2001. Kandidáti karoši odpracují každý měsíc až sto přesčasových hodin“ (Schnack & Schnacková, 2006, str. 10). Karoši je v překladu z japonštiny „smrt z přepracování“. Důsledkem nadměrného stresu bývá většinou infarkt myokardu nebo cévní mozková příhoda. Tento fenomén byl poprvé popsán v roce 1987 a rodina zemřelého kvůli karoši dostává od vlády kompenzaci v hodnotě kolem 500 000 Kč ročně. V Evropě pro tento způsob úmrtí specifický pojem jako v Japonsku nemáme. Avšak stres v práci může přispět k mnoha problémům. Mimo úmrtí i k bolestem hlavy, poruchám soustředění či poruchám spánku (Schnack & Schnacková, 2006).

Průměrný zaměstnanec má na starosti současně 30 až 100 menších pracovních projektů a během jedné hodiny je přerušen sedmkrát. To znamená, že denně musí věnovat pozornost něčemu jinému po dobu téměř 2,1 hodiny. Většina zaměstnanců ve velkých firmách si pamatuje obrovskou restrukturalizaci a obává se o svou budoucnost, což vysvětluje, proč více než 40 procent dospělých lidí má v noci hrůzy z příštího dne (Jenna Jenna, 2021).

Stres z pohledu vedoucího

Může být velký rozdíl při zažívání stresu v práci jako podřízený nebo nadřízený. Z pozice vedoucího pracovníka dochází ke spoustě interakcí s jinými lidmi a rozhodně mohou nastat problémy způsobené deficitem zkušeností v práci se stresem (Nöllke, 2004).

Jak je známo, zdaleka ne všichni lidé se stejně dobře hodí za vedoucí pracovníky. I když je obtížné převést na společného jmenovatele osobní vlastnosti úspěšných vedoucích pracovníků, přesto se dají podle Nöllke (2004) vypreparovat dně klíčové kompetence, které lze ovšem realizovat zcela individuálním způsobem:

1. Úspěšní vedoucí pracovníci dovedou jednat s lidmi.
2. Myšlení úspěšných vedoucích pracovníků je orientováno na výsledek.

Z výše zmíněných dvou bodů je zřejmé, že tomu, jak být úspěšným vedoucím, může pomoci i suverénní jednání s lidmi, s pracovníky, ale i vašimi vedoucími. V podstatě bychom měli vědět, jak je máte brát, jak k nim přistupovat, umět správně rozpoznat, jaké mají schopnosti, slabiny, záliby, k čemu chovají odpor. S takovou orientací lze snáze dospět k cíli (Nöllke, 2004).

Co se týče druhého bodu, tak je klíčové neztrácet svůj cíl z očí. Jako vedoucí musíte dosahovat přinejmenším dobrých výsledků. Při všem, co plánujete a podnikáte, stojí proto v popředí otázka, zda toto vede k cíli (Nöllke, 2004).

„Vůdčí osobnost sama o sobě bohužel neexistuje. Lidská osobnost také především není libovolně formovatelná, i když lze najít publikace, které takový dojem vzbuzují. Lze však na těchto věcech pracovat. Ať už tím, jak budu komunikovat s lidmi, tak tím, jak budu přistupovat k výsledku, mohu tyto stránky mé osobnosti vylepšovat“ (Nöllke, 2004, s. 23).

2.2.1 Stresory v pracovním prostředí

Stres může pomoci udržet soustředěnost, energičnost, dokonce umožňuje to, že jsme schopni čelit novým výzvám. Ne vždy je stres špatný. V dnešní uspěchané době je však čím dál těžší udržet tempo. Uzávěrky, přesčasy, vysoké nároky a časový tlak mohou způsobit, nejen spoustu starostí, ale mohou vás absolutně vyčerpat. V moment, kdy již nebudete schopni se se stresem vyrovnat, jeho užitečnost se vytratí a stává se z něj negativní přítěž pro vaši mysl i tělo. Tímto stylem může vaše pracovní nasazení velmi rychle klesnout (Bezpečnost práce, 2019).

Když pracovní stres začne ovlivňovat váš pracovní výkon, zdraví nebo dokonce osobní život, je třeba jednat a podniknout kroky ke zlepšení situace. Nezáleží na tom, jakou práci děláte nebo jak moc je stresující, protože existuje mnoho věcí, které můžete udělat, abyste snížili celkovou úroveň stresu a zase se cítili dobře v práci (Bezpečnost práce, 2019).

Častými stresory v životě může být frustrace, věk, zodpovědnost (nedostatek finančních prostředků, nesplněná očekávání), alkohol, tabákové výrobky, práce či fyzikální faktory (nadměrný hluk, nízká nebo vysoká teplota) (Bezpečnost práce, 2019).

2.2.2 Efektivita a kvalita práce

Efektivita práce se obvykle definuje jako míra, jakou jednotlivec nebo tým dosahují stanovených cílů a výkonů. Znamená to, že jedinec nebo tým dokáže dosahovat požadovaných výsledků v co nejkratším možném čase a s co nejmenšími ztrátami a náklady. Efektivita práce je tedy měřítkem úspěšnosti či výkonu daného jedince nebo týmu.

Kvalita práce se obvykle definuje jako míra, jakou jednotlivec nebo tým dokáže plnit požadavky, které jsou na ně kladeny v oblasti kvality. Znamená to, že jedinec nebo tým plní svou práci tak, aby výsledek byl co nejvyšší možné kvality, splňoval předem daná kritéria a byl v souladu s očekáváními zákazníka nebo vedení firmy. Kvalita práce je tedy měřítkem, jak dokáže jedinec nebo tým splnit požadavky na kvalitu výsledku své práce.

Efektivita a kvalita práce jsou oba důležité faktory, které spolu souvisí. Zvyšování efektivity může mít pozitivní dopad na kvalitu práce, zatímco zlepšování kvality práce může vést ke zvýšení efektivity. Důležité je najít rovnováhu mezi oběma faktory, aby byla práce vykonávána efektivně a kvalitně.

Skličenost stresem způsobuje, že člověk na sobě hledá chyby, vyčítá si neúspěchy a jeho snaha o kvalitní a efektivní pracovní výkon může přijít vniveč. Je jedno, zda jde řadového zaměstnance či manažera. V pozici manažera to může být o to horší, pokud na sebe bude vztahovat výkony svých podřízených (Peters-Kühlinger & John, 2007).

Pro správné rozpoznání svého vlastního potenciálu je důležité mít k dispozici jak vhodný postup, tak schopnost sebe-reflexe. Je nutné být upřímný k sobě, což může být náročné. Nechat stranou svá přání a nároky na sebe a hledat odstup a cizí pohled při hodnocení své aktuální úrovně. Než se pustíte do hledání cest k rozvoji, je důležité si uvědomit, které kompetence jsou nezbytné pro vaše pracovní a osobní úspěchy a pro zlepšení vašeho pocitu ze své práce (Peters-Kühlinger & John, 2007, s. 21).

Jim Collins in Dweck (2017), provedl studii, aby zjistil, proč se z některých dobrých firem staly skvělé a proč některé jim podobné společnosti zůstaly jen dobré.

Jeho výzkum zjistil, že to ovlivnilo několik věcí, především však typologie osobnosti lídra, který firmu vedl. Tito lidé, kteří dokázali získat úspěch, nebyli typy s výrazným egem a vysokou charismatickou přitažlivostí. Byli to spíše ti skromní, kteří se neustále ptali na věci a byli schopni čelit i těm nejhorším odpovědím, včetně neúspěchů. Dokázali

se podívat do očí svým vlastním neúspěchům, a přesto si zachovat víru v to, že se nakonec dostanou tam, kam chtějí (Dweck, 2017, s. 122).

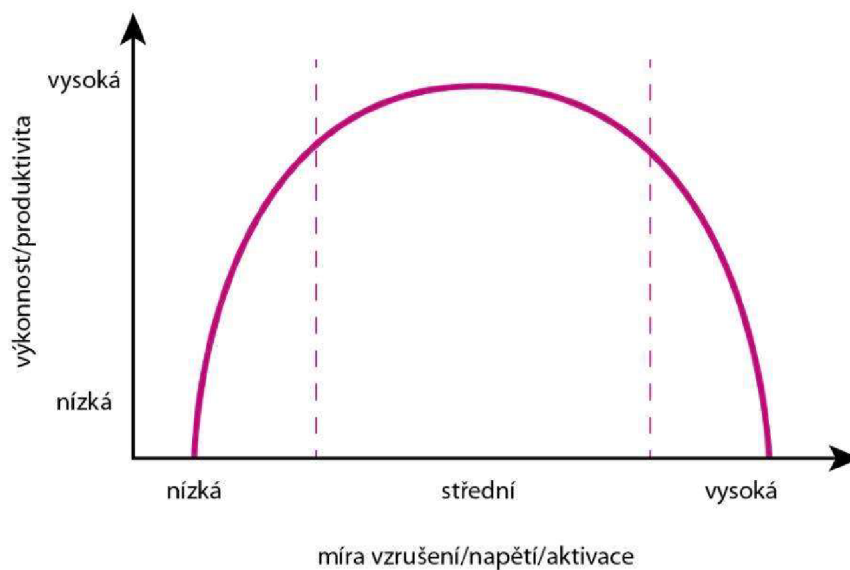
Tuto skupinu lidí můžeme označit za efektivní lídry, kteří si nepotřebují dokazovat, že jsou lepší než ostatní, nekladou důraz na hierarchii a neusilují o přivlastňování si zásluh druhých, ani neoslabují pocit moci ostatních lidí. Naopak se snaží neustále se zlepšovat (Dweck, 2017, s. 122).

Lidé s pevně danými vůdcovskými vlastnostmi a také s fixním myšlením mají tendenci žít v prostředí, kde někteří lidé jsou lepší než jiní. Tyto osoby se neustále snaží potvrzovat své nadřazené postavení a vnímají firmu jako nástroj pro prosazení své nadřazenosti (Dweck, 2017, s. 124).

V Collinsově srovnání in Dweck (2017, s. 124) se lídři nejvíce zabývali svou prezentací jedinečné osoby tak moc, že po jejich „obvykle zabývali svou „reputací výjimečné osobnosti“ - natolik, že s koncem jejich vlády přišel i konec společnosti“.

Schopnost vést firmu a zaznamenat s ní úspěch či neúspěch může být dobrým ukazatelem našich osobních schopností, přesto však tyto schopnosti, i přes naši snahu se neustále zlepšovat, může stres snižovat, hlavně pokud nepoznáme, kdy už nám začíná problém „přerůst přes hlavu“ (Dweck, 2017).

Obrázek 1: Yerkes-Dosonův zákon: Vztah míry stresu a výkonu



Zdroj: Stock, 2010

2.2.3 Jak zabránit vzniku pracovního stresu

Stresu v práci se dá vyhnout, přinejmenším se s ním dá bojovat. Jen je potřeba chtít. Ať už půjde o změnu návyků či o práci se stresory, jsou způsoby, jak stres porazit.

Pro práci bez stresu je velmi podstatné prostředí. S kým se vidáte, s kým chodíte na oběd, s kým jste na pracovišti. I taková maličkost jako popovídání si s kolegy u oběda může výrazně přispět k dobré náladě a pohodě na pracovišti. Čím více introvertní a izolovaní pracovníci se budou nacházet na pracovišti, tím více roste i zranitelnost vůči stresu. Pokud se v práci nachází pracovníci, s kterými máte dobré vztahy, mohou vám být nápomocni při zvládnutí stresu. Ať už svou přítomností, tak je také lze požádat o pomoc či radu v případě řešení stresové situace. Ne vždy daná osoba může pomoci kompletně vyřešit problém, ale občas stačí i to, že vás pouze vyslechne a díky tomu dojde k úlevě a získání e pocitu klidu na vaší straně (Bezpečnost práce, 2019).

Velmi přínosnou metodou prevence stresu na pracovišti je cvičení. Především u workoholiků může být velký sklon k zanedbávání své fyzické stránky. V moment, kdy není zdraví podporováno cvičením či zdravou stravou, může být člověk výrazně náchylnější vůči stresu. Jídlo má významný vliv na to, jak se během dne cítíme. Pro celodenní fungování je podstatná hladina cukru v krvi. A tu lze ovlivnit naším stravováním. Nízká hladina cukru může vyvolat úzkosti či podráždění. Podobný efekt jako nízká hladina cukru může mít i rychlý cukr, který je přijat z něčeho sladkého, případně z něčeho tučného, například z hranolků. Může se zdát, že nám jídlo pomohlo, protože jsme přijali rychlou energii, ale naopak v delším horizontu zhoršuje příznaky stresu. Stejně tak je to s příjmem kofeinu. Opačný vliv má však omega 3 mastná kyselina. Jejím nejlepším zdrojem jsou především tučné ryby (losos, makrela) či ořechy. Cvičením roste odolnost a dochází též k posílení těla a imunity. Jako vedlejší efekt může být růst sebevědomí a zvýšená atraktivita. Cvičení může pomoci též zvednout náladu, zvýšit energii a vyvolat pocit, že jste zpět v realitě (Bezpečnost práce, 2019).

Pokud vás stres přepadne v práci, místo cvičení lze jít na krátkou procházku nebo si alespoň dát krátkou přestávku, ideálně mimo pracoviště. I krátká pauza pomůže k opětovnému získání psychické pohody. Mohlo by se zdát, že řešením je i jít si ven zakouřit, avšak nikotin je silný stimulant a vede ještě k vyšším hladinám úzkosti a stresu. To samé platí o alkoholu, krátkodobě snižuje starosti, ale přílišná konzumace může po vystřízlivění způsobit úzkost, a ještě více prohloubit stres (Bezpečnost práce, 2019).

Účinným nástrojem bojujícím proti hrozbě stresu na pracovišti je též plánování a organizování. Work – life balance je klíčovým prvkem v boji proti naprostému vyhoření.

Co se týče rovnováhy mezi prací a osobním životem, tak na tom je nutné pracovat denně. Každý den začíná ránem a už tam se rozhoduje o tom, jaký bude zbytek dne. Když člověk ráno vstává, tak i obyčejné odložení budíku může zásadně ovlivnit vnitřní nastavení po zbytek dne. V moment, kdy jedinec každý den vstane o něco dříve, tak to může ovlivnit nejenom to, že nepřijde do práce pozdě, čímž předejde možnému stresu, ale zároveň ze sebe bude mít dobrý pocit, že udělal něco pro sebe (Bezpečnost práce, 2019).

Pro dobrý průběh pracovního dne jsou důležité pravidelné přestávky. Není dobré přehánět své pracovní úsilí. Přeskakováním nebo přidáváním neplánovaných úkolů se může člověk velmi zbrzdít. Na toto je potřeba si dát pozor. Krátká přestávka během dne nebo krátká procházka, ideálně na čerstvém vzduchu, má významný vliv na psychickou pohodu při práci. Je důležité se alespoň na chvíli dostat se od pracovního stolu. I kdyby šlo jen o to, jít na oběd. Pomůže to uvolnit se a znovu dobít síly. Pracovníci jsou pak více produktivní, zvláště v případě, mají-li zároveň dobře nastavený jídelníček (Bezpečnost práce, 2019).

Poté, co je delegována odpovědnost a úkoly na podřízené pracovníky, bude zbytek pracovního dne mnohem příjemnější. Není třeba dělat všechno, když to může zvládnout někdo jiný. Tímto způsobem lze významně snížit pracovní stres. Negativní myšlení a chování také přispívají k pracovnímu stresu. Změna těchto návyků může pomoci překonat stres mnohem snadněji (Bezpečnost práce, 2019).

Zároveň pokud si člověk dá reálné cíle a bude se snažit vše dovést k dokonalosti, jak může být i mnohem klidnější. Mnoho pracovních záležitostí nelze ovlivnit, obzvláště co se týče chování jiných kolegů (Bezpečnost práce, 2019).

Krizové situace je potřeba přejít s nadhledem. Humor je skvělý, protože díky němu dokážete snadno odstranit napětí na pracovišti (Bezpečnost práce, 2019).

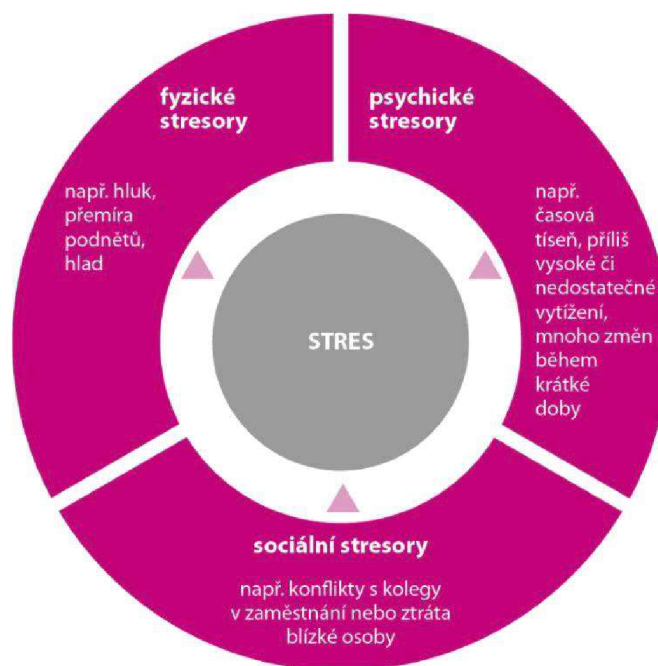
2.2.4 Syndrom vyhoření = Burnout syndrome

Ve společnosti roste množství lidí, kteří se cítí tak, že nedokážou už nadále zvládat těžké životní situace či pracovní podmínky a tyto situace jsou navíc občas umocněny

i strachem. Nejčastějšími následky takovýchto situací bývají vyčerpání, snížená výkonnost či únava (Stock, 2010, str. 12).

Není úplně snadné syndrom vyhoření identifikovat, jelikož celá řada jeho příznaků může být velmi obecná. Vyhoření a stres nejsou totéž. Vyhoření nastává v důsledku trvalého a chronického stresu. Přítomnost stresových faktorů je tedy klíčovým prvkem, který přispívá k vzniku syndromu vyhoření (Stock, 2010, str. 16).

Obrázek 2: Stresory



Zdroj: Stock, 2010

Symptomy depresivních stavů a vyhoření se částečně prolínají. Toto je jedním z hlavních důvodů, proč doktoři často, a chybně, stanoví jako diagnózu deprese místo vyhoření. Ovšem je potřeba zohlednit, že v pokročilé fázi syndromu vyhoření je opravdu problematické poznat rozdíl, především pokud nebyla provedena detailní anamnéza, jež by dokázala odhalit veškeré faktory, jež způsobily tento stav (Stock, 2010, s. 25-26).

Někteří autoři považují vyhoření za specifickou variantu deprese, ale existuje mnoho argumentů pro to, že burnout syndrom je v porovnání s depresemi mnohem složitějším problémem. Jedním z klíčových faktorů je chronický stres, který způsobuje výrazné vyčerpání na mnoha úrovních. Toto vyčerpání se projevuje charakteristickým zhasínáním, které je odlišné od běžných stavů smutku a beznaděje, které jsou spojené s depresivními epizodami (Stock, 2010, s. 25-26).

Syndrom vyhoření je ale především dlouhodobý proces. Jednotlivými fázemi může postižený procházet pozvolně, dokonce některé může i přeskočit. Existuje mnoho modelů, které jednotlivá stádia popisují. Na obr. 3 lze vidět fázový model od Edelwiche a Brodského.

Obrázek 3: Příklad průběhu syndromu vyhoření



Zdroj: Stock, 2010

Syndrom vyhoření mohou ovlivňovat jak vnější, tak i vnitřní vlivy, avšak před dosažením poslední fáze je důležité konat. Ať už začít více relaxovat, snížit si zátěž či změnit svůj přístup, jelikož v poslední fázi už moc řešení není. Mohou to být především změna zaměstnání či návštěva odborného lékaře (Stock, 2010).

2.3 Stres management

„Je třeba říct, že i člověk, který se chrání a k problémům přistupuje s klidem, se může dostat do stresu“ (Stock, 2010, s. 24).

Při snaze zbavit se stresu, zabránění nebo předcházení jeho vzniku, je podstatné nejdříve poznat sám sebe. Vše začíná u uvědomění si vlastních cílů, běžného každodenního fungování a toho, co je původcem stresu. V tomto je klíčové sebezpoznání a sebeuvědomění.

Znalost sebe sama je klíčová pro dosažení spokojeného života. Rozumět tomu, co nás rozčiluje, co nás těší, jaké jsou naše cíle v životě nebo jaké vlastnosti očekáváme od našeho budoucího partnera – všechny tyto aspekty nám umožňují vytvořit si život, který odpovídá našim představám (Na Vybranou, 2020).

Cíle se velmi těžko definují, pokud chybí představa o směřování v životě. To samé platí o hledání práce, pokud je zde absence toho, co by daného jedince v práci naplňovalo. Kdo neví, kým je a kým chce být, může mít žití svého života obtížnější, ba ne-li nepříjemné.

Sebepoznání je proces, který vede ke spokojenějšímu životu a sám o sobě je jeho cílem. Na této cestě se postupně dozvídáme více o sobě, co nás trápí, co máme rádi, jaké máme cíle a co očekáváme od ostatních lidí. Sebepoznání je však neustálou cestou, protože s věkem se měníme a naše priority a hodnoty se mohou změnit. Je to cesta, která nám přináší mnoho výhod, ale nelze ji dosáhnout pouze čtením knih o sebepoznání nebo děláním testů (Na Vybranou, 2020).

Pokud člověk ví, co chce a kým je, je pravděpodobné, že bude v životě spokojenější. Snáze se mu pak hledá studium či práce, které ho bude naplňovat, zároveň se naučí vnímat své dobré a špatné vlastnosti. Přijetím svých chyb získává výhodu, že už ho nepřekvapí, jelikož si jich bude vědom. Především když své problémy dokáže identifikovat, tak je pak snazší i jejich odstraňování.

Lepší psychické zdraví a lepší sebevědomí lze vybudovat díky sebepoznání. Může pomoci i k lepšímu fyzickému zdraví, pokud se člověk bude více věnovat svému tělu – ať už jak se chová v různých situacích, tak například jak reaguje na rozdílné typy potravin (Na Vybranou, 2020).

Immanuel Kant in Mikuláščík (2007, s. 33) řekl: *„Sebepoznání je počátkem vši moudrosti. A jestliže se toho budeme držet, můžeme poznat mnohem lépe sami sebe, ale také se s tím zvyšuje úroveň poznávání všech ostatních lidí.*

G. H. Mead in Mikuláščík (2007, s. 33) rozděluje „Já“ na subjekt („Já“) a objekt (o sobě). *„Já“ je čiré vědomí a „o sobě“ jsou věci, které si o sobě uvědomuji. To umožňuje lépe pochopit sebepojetí a sebeobraz.* C. Rogers in Mikuláščík (2007, s. 33) říká, že *nejdůležitější pro pozitivní rozvoj je „kladné přijetí“ jinými. To je hlavní socializační síla, která určuje úroveň sebevědomí a harmonii osobnosti. V kontaktu s jinými se posiluje sebevíra i sebepojetí (nebo také oslabuje)“.*

Koukolík (2003, s. 14) popisuje sebeuvědomování takto:

„Sebeuvědomování se užívá ve smyslu sebepozorování vlastních akcí. Pozorujeme-li mravence, který putuje po hřbetě naší ruky, a jsme si vědomi, že ji pozorujeme (a zároveň

jsme si vědomi, že pocítujeme, jak jeho nožičky lechtají), jde o sebeuvědomování v tomto smyslu. Je možné, že vyšší savci a ptáci sebeuvědomování v tomto smyslu mají také. “

Na stres management lze nahlížet tak, že je vyvíjena snaha o nalezení co nejefektivnější a nejvhodnější cesty ke zbavení se, respektive předcházení stresu. Je nutné si nejdříve uvědomit, čím jsem, kým chci být, jak chci, aby ke mně bylo přístupováno a co jsem schopen tolerovat a podstoupit. Pokud jedinec projde tento proces, může následně začít zavádět jednotlivé postupy či techniky, které v boji se stresem pomohou (Patrman, nedatováno).

2.3.1 Work-life balance

Čas sám na sebe

Člověk je v dnešní době neustále obklopen spoustou lidí. Avšak nejvíce času, ve dne i v noci, tráví sám se sebou. Proto by věnovaný čas péči o tělo i mysl neměl být opomíjen. Vztah sám k sobě a to, jak sami sebe vnímáme, jsou velmi podstatné aspekty pro vnitřní klid. Nejen, že když člověk sám sobě nevěnuje čas jen pro sebe, na srovnání svých cílů, hodnot a na zregenerování, tak si škodí. Toto vše zároveň přenáší i na ostatní, proto je důležité, aby i ostatní akceptovali každého čas na sebe.

Čas, kdy se zaměřujeme na aktivity, které nám připomínají, proč jsme jedineční a zajímaví pro svět. Čas, kdy se věnujeme sportu, kreslení nebo jiné tvorbě, nebo si dopřáváme péči o sebe. Čas, kdy se jednoduše máme rádi a cítíme vděčnost za to, kým jsme. Není to tak, že nemáme usilovat o zlepšení, ale neměli bychom zapomínat se pochválit, a ne se jen neustále hnát za něčím. Jinak bychom se mohli jednoho dne dostat na konec a zjistit, že jsme zanedbali celý život. Nemělo by se zapomínat na čas, kdy se věnujeme činnostem, které dělají člověka šťastnými, naplňující radostí ze života. Je důležité najít rovnováhu mezi seberozvojem a sebepéčí a uvědomit si, jací jsme. To nám může pomoci užívat si život naplno a být šťastní. Koneckonců, život by neměl být jen o neustálém dosahování cílů, ale také o radosti, vděčnosti a lásce k sobě samým (Marešová, 2022).

Když jsme spokojeni a radostní sami se sebou, lidé kolem nás to poznají a ocení. Je příjemné být s někým, kdo září a neustále se nestěžuje, ale naopak inspiruje ostatní

k prožívání každého dne s vděčností. Je to skutečný dar, umět si uvědomovat tyto věci (Marešová, 2022).

Psaní deníku

Metoda bullet journalingu nebo pouze journalingu je dnes velmi rozšířená především u mladších generací a hlavně u žen. Avšak deník může mít významný podíl na boji proti stresu. Především na vyčištění hlavy. Každý den nám hlavou proběhne mnoho myšlenek, podle studií dokonce 50 až 70 tisíc. Tím pádem se velmi snadno dostáváme do situace, že řešíme moc věcí najednou a že nám mnoho věcí zůstává v hlavě až zbytečně dlouho. Psaním deníku lze velmi dobře tyto myšlenky z hlavy dostat (Carroll, 2019).

Pro uvolnění myšlenek z hlavy a jejich zaznamenání je ideální tvorba deníku. Psát si deník je skvělé, jelikož každý den hlavou prolítá několik desítek tisíc myšlenek, které byste jinak nezvládly zachytit. Velkou část z nich ani nevnímáte, ale vždy se najde pár těch, které stojí za zachycení, ať už si zapíšete několik stránek denně nebo jen dva bodíky za týden. Deník může též fungovat jako váš flow lístek neboli lístek vděčnosti nebo si do něj můžete zaznamenávat, co jste udělali a co chcete do budoucna změnit. Je to jen a jen na vás (Aora, 2020).

„Večer si s deníkem a šálkem čaje můžete sednout ke stolu a doslova se z celého dne vypsat. Projdete si uběhlý den událost po události, zanalyzujete, co se vám povedlo a v jakých situacích se chcete příště zachovat jinak. Poděkujete za vše, co jste si uvědomili, uzavřete tak den a půjdete spát s čistou hlavou.

Psaní deníku je formou meditace, která vám pomůže zpomalit, rozuzlit zapeklité situace, vytvořit si vztah se svou myslí a odhalit aspekty své osobnosti, které by vám zůstaly skryty“ (Aora, 2020).

2.3.2 Time-management

“Osobní řízení času (time management) je velmi důležitou složkou úspěšného sebeřízení. Čím více času můžete využít pro podstatné věci, tím lepší jsou výsledky. To samozřejmě za prvé předpokládá, že umíte rozlišit podstatné věci od nepodstatných. Za druhé pak platí, že musíte využít svůj čas pro podstatné věci, a nepodstatným věcem věnovat tak málo času, jak je to jen možné „(Bischof & Bischof, 2003, s. 53).

Základem organizování času je, že člověk bude dělat to, co chce dělat a nedělat to, co dělat nechce. Tím získá kontrolu nad využitím svého času. Problémem je, jak se vyrovnat s věcmi, které považuje za překážky místo radostí. Souvisí s tím sloveso "musím". Je důležité vědět, co je nutné a co není, co musí být uděláno nyní a co může být odloženo na později (Mikuláščík, 2007, s. 58).

Práce s osobním řízením času může být obtížná, ať už pro řadového pracovníka, tak pro vedoucího pracovníka, například na manažerské pozici. Problematická může být především v moment, kdy s time managementem nemá daný pracovník žádnou či minimální zkušenost. Proto je potřeba při organizování času postupovat tak, aby byl využíván co nejefektivněji. Na začátek je důležité zhodnotit, zda se s ním hospodaří efektivně a nedochází ke zbytečným činnostem. Dále je důležité zhodnotit setrvávání ve stereotypu a nedělání určitých činnosti stejným způsobem jen proto, že už se to tak dělá po delší dobu. U takových činností lze provést změnu v moment uvědomění si, jak je lze vylepšit. Zároveň je dobré zhodnotit, jaké činnosti během dne probíhají a podle toho si udělat časový rozpis, jakým činnostem se v daný den věnovat. Při plánování osobního času je důležité si též uvědomit, jak velká je naše kontrola nad svým časem. S tím se pojí i uvědomění si svých rezerv a ochota je využívat (Mikuláščík, 2007).

Velmi podstatnou částí řízení času je i uvědomění si, jak využívat svůj energetický potenciál během dne a jak eliminovat jakékoliv prvky, které mohou pracovní výkon narušit. Například pokud pracovník v kanceláři a bude chtít splnit svůj úkol co nejlépe a zastaví se u něj kolega, který si s ním bude chtít povídat o svém problému, tak v takovém momentu může pracovník navrhnout, že se o daném problému mohou pobavit například u oběda, ale že teď plní jiný úkol, kterému se věnuje naplno. Toto zároveň úzce souvisí s uvědomováním si, co mě může brzdit při mém snažení a dosahování cílů. Cíle jsou totiž podstatnou součástí time managementu.

Ať už se to týká krátkodobých, střednědobých či dlouhodobých cílů. Pokud se bavíme o cílech, tak je důležité se bavit i o stanovování priorit. Začíná to sepsáním úkolů, které musím splnit, následuje upřesnění, co mohu udělat já a co mohu předat někomu jinému ke splnění. Následně si úkoly seřadím dle důležitosti a doby, do kdy musí být hotovy a dám jim pořadí, v jakém se budou plnit (Mikuláščík, 2007, s. 61-62).

Aby nebylo vše děláno na poslední chvíli, je potřeba se řídit stanovováním priorit. Úkoly lze rozdělit na prioritu číslo jedna, což jsou důležité a naléhavé záležitosti. Následně na

prioritu číslo dvě, což jsou úkoly důležité, ale méně naléhavé než úkoly priority jedna. Prioritou číslo tři jsou pak úkoly méně důležité, ale naléhavé. Toto rozdělení však může být relativní, jelikož je nutné brát v potaz to, že se priority mohou měnit ze dne na den, může se měnit jejich důležitost či naléhavost, což nelze dopředu odhadnout. Neméně důležité je počítat také s prostorem na pauzu či oddech.

Pokud shrneme sestavený pracovní program daného pracovníka, tak by měl začínat den vždy pozitivním naladěním. Každý pracovní den by měl ideálně začínat v podobnou denní dobu a předcházet by mu mělo určení priorit, respektive určení úkolů, třeba že si den předtím sepiše pracovník seznam úkolů na další den. Nejdůležitější a náročné úkoly je důležité vyřídit jako první, následně pak ty méně důležité, říká se tomu taktéž „sníst žábu“.

Pokud zaměstnanec dodrží již zmiňované postupy, jako například, že se nenechá rušit, bude si stanovovat své tempo, bude si umět udělat odpočinek, či bude schopen řešit úkoly postupně a dokončovat již započaté věci, tak každý jeho den může způsobit uspokojení z dobře vykonané práce. Tím pádem by domů měl odcházet v klidu a bez stresu. I když ne vždy je toto možné vzhledem k pracovní náplni (Bezpečnost práce, 2019).

2.4. Relaxační techniky

2.4.1. Jóga

Jóga je starobylá indická praxe, která kombinuje fyzické cvičení, dechové techniky a meditaci, aby se dosáhlo duševního a fyzického zdraví a rovnováhy. Jóga byla vynalezena před více než 5 000 lety a má kořeny v hinduistické filozofii.

Pojem jóga je ve společnosti velmi rozšířen a většina populace si pod ním představí různé formy fyzického cvičení. V současné době je jóga populární po celém světě a nabízí se v různých stylech, od pomalé a meditativní až po intenzivní a dynamické.

Jógu lze definovat jako soubor cvičení, jež očišťují tělo a mysl, zvyšují fyzickou i psychickou odolnost a zdatnost organismu. Jóga má pro lidské tělo mnoho výhod, ať už to, že pomáhá zesilovat fungování centrální nervové soustavy, tak při pravidelném cvičení může mít vliv i na posílení a uvolnění celého těla a též na zbavení se stresu, vnitřní klid a duševní vyrovnanost. Stejně jako i při jiných cvičeních může dodat člověku více energie, pomoci při snižování váhy atd.

Krásou jógy je její všeobecnost. Každý, bez ohledu na věk, zdravotní stav a kondici, může jógu praktikovat. Je nutné najít styl, který vyhovuje vašim potřebám a vyhradit si pravidelný čas na cvičení (Sokol Kladno, nedatováno).

Pokud s jógou začínáte, je dobré začít s lekcemi nebo kurzy pro začátečníky. Je také dobré vyzkoušet různé styly, abyste našli ten, který právě vám vyhovuje. Pravidelným cvičením se pak postupně propracujete k náročnějším hodinám. Při dlouhodobém pravidelném cvičení vede tato tisíce let stará disciplína k harmonii těla a mysli, schopnosti rychlého návratu do rovnováhy a k poznání sebe sama.

Jóga je komplexní systém cvičení a metod, které mají za účel uklidnit mysl, původem z Indie. Slovo "jóga" vychází ze sanskrtského jazyka. V průběhu tisíciletí se vytvořilo mnoho různých stylů a směrů jógy, které se liší v metodách a přístupech, ale souhlasí v základních principech (Yoga Space, nedatováno).

Pozitivní efekty pravidelného cvičení jógy se tak odrážejí nejen na vnějším vzhledu člověka, ale také v jeho nitru: tělo se časem stává stabilnějším, protože svaly pravidelným cvičením zesílí. Necítíte se tak malátně, protože jóga je také výborným cvičením pro posílení krevního oběhu. Naučíte se zdravěji a efektivněji dýchat, a zvýšíte tak přísun kyslíku do svého organismu, za což vám bude věčná také hlava: dokážete se lépe a po delší dobu soustředit. Menší únava a vyčerpání zatíží vaši nervovou soustavu, nebudete tak často nervózní a budete se cítit spokojenější (Jóga, 2008).

Toto jsou právě ty hodnoty, jež jsou v dnešní rychlé a hektické době moderního života skutečně potřebné. Život nám přináší čím dál těžší překážky, které vyvolávají stres a mnoho faktorů, jako například snaha o úspěch, nedostatek času, ruch a shon, přepracování, finanční problémy a podobně. Tyto faktory mají za následek mnoho tělesných obtíží, jako jsou poruchy srdečního rytmu, trávicí problémy, bolesti hlavy nebo průjem. Tyto tělesné problémy jsou často způsobené psychosomatickými problémy (Jóga, 2008, s. 11).

Díky pravidelnému cvičení se zlepší vaše prokrvování vnitřních orgánů, což udržuje celé tělo v kondici, posílíte svou psychickou stránku a organismus, čímž můžete překonat či předejít zdravotním potížím.

2.4.2. Meditace

Meditace je praktika, která se zaměřuje na trénování mysli a dosažení klidu a míru. Meditace může být praktikována z různých důvodů, včetně zlepšení duševního a fyzického zdraví, snížení stresu a úzkosti, zvýšení pozornosti a soustředění, rozvoj vnitřního klidu a sebepoznání.

Meditace může být praktikována v různých formách, včetně sedící meditace, chůze meditace, vizualizace a dalších. Během meditace se snažíme uklidnit svou mysl a soustředit se na jednu věc, například na dech, na zvuky okolo nás nebo na svůj vnitřní stav. Když naše mysl začne bloudit, snažíme se ji jemně přivést zpět k naší koncentraci.

Meditace má kořeny v mnoha náboženstvích a filozofiích po celém světě, ale může být praktikována i bez jakéhokoli náboženského nebo filozofického kontextu jako technika pro zlepšení duševního a fyzického zdraví.

Původ meditace je často připisován východním náboženstvím, avšak v průběhu času se ukázalo, že je součástí i mnoha jiných náboženství a filozofických škol, například islámských náboženství.

Techniky používané k relaxaci, především k té hluboké, mají být člověku nápomocné především proto, aby se naučil pracovat sám se sebou. Během momentu, kdy se cítí člověk relaxovaný, uvolní se a zbaví se myšlenek na okolní svět, tak v tem moment prostupuje hlouběji do sebe sama. Přesně k tomuto se dají využívat meditace.

Slovo pochází z latiny a vyjadřuje myšlenku rozjímání, hloubání a uvažování. Existuje však rozdíl mezi evropským způsobem uvažování, který se snaží být cílevědomý a co nejvíce objektivní, a meditací, která nezahrnuje logické myšlení a snahu ohraničit a definovat předmět zájmu. Meditace spíše zahrnuje nechat věci volně plynout, být v kontaktu s nimi, vnímat plnost a jít vstříc setkání bez konkrétního cíle (Novák & Capponi, 2003, s. 85).

2.4.3. Stravovací režim

Stravovací režim, také nazývaný stravovací plán, je způsob, jakým se člověk stravuje. Tento režim ovlivňuje mnoho věcí v životě člověka:

1. Dodává tělu potřebné živiny: Správný stravovací režim by měl zahrnovat dostatečné množství živin, jako jsou vitamíny, minerály, vláknina, proteiny a sacharidy. Tyto živiny jsou důležité pro správné fungování našeho těla a mohou pomoci předcházet řadě zdravotních problémů (gesundheit.gv.at, nedatováno).
2. Podporuje zdravou váhu: Pravidelná a vyvážená strava může pomoci udržet zdravou váhu. Nedostatečné nebo nevyvážené stravování může vést k nadváze nebo obezitě, což zvyšuje riziko mnoha zdravotních problémů, jako jsou srdeční choroby, diabetes, vysoký krevní tlak a další (Zdraví jako vášeň, 2020).
3. Zlepšuje duševní zdraví: Některé potraviny mohou mít pozitivní vliv na náladu a duševní zdraví. Například potraviny s vysokým obsahem tryptofanu, jako jsou mléčné výrobky, mohou podpořit tvorbu serotoninu, což může pomoci zmírnit stres a úzkost.
4. Zlepšuje energii a výkon: Správný stravovací režim může pomoci zlepšit naši energii a výkon. Vyvážená strava může pomoci udržet stabilní hladinu cukru v krvi, což může pomoci udržet koncentraci a výkonnost.
5. Snižuje riziko nemocí: Správný stravovací režim může pomoci snížit riziko řady zdravotních problémů, jako jsou srdeční choroby, diabetes, některé druhy rakoviny a další.

Všechny tyto výhody dělají z kvalitního stravovacího režimu důležitý aspekt udržování zdravého životního stylu. Kalorický příjem a výdej během dne může ovlivňovat naši pohodu, klid, ale i následnou regeneraci. Co se týče kalorického příjmu, je velmi podstatné, v jakých časových intervalech jíme během dne. Problematika civilizačních onemocnění je dnes čím dál aktuálnější a jedním z důvodů je právě nevhodný stravovací režim.

Pokud bude člověk jíst 4 - 5krát denně, bude-li mít jídlo rozložené do menších porcí, potřebné vitamíny, minerály a živiny se budou do těla dostávat snáze. Především pokud jde o vstřebávání vlákniny, vápníku či železa. Výhodou je, pokud bude strava vyvážená a pestrá. „*Svačiny nám pak pomáhají udržovat stálou hladinu krevního cukru, a omezují tak výskyt vlčího hladu nebo patologických chutí (sladké, tučné)*“ (Kunová, 2008).

2.4.4. Spánek

„Je nesporné, že spánek je totálním, nezbytným a zpravidla nejučinnějším odpočinkem. Aniž budeme zacházet do podrobností, omezíme se jen na základní charakteristiky spánku. Spánek je jednou z hlavních biologických potřeb všech vyšších organismů. Ve spánku probíhají v centrální nervové soustavě důležité metabolické obnovné procesy. Značný význam má spánek také v regulaci tělesné teploty (termoregulační procesy). Podle nejnovějších poznatků má spánek pravděpodobně významnou úlohu při zpracování a uchování informací (krátkodobá a dlouhodobá paměť)“ (Bakalář, 1978, s. 11-12).

Člověk prospí během svého života přibližně jeho jednu třetinu. Ideálně by měl spát v průměru 7-8 hodin denně. U kojenců je to jiné, ti v prvních měsících svého života spí i více než 20 hodin denně. U větších dětí je rozhodující věk. například dvanáctileté dítě by mělo spát cca 10 hodin denně. Avšak každý vnímá své spánkové potřeby jinak. Někomu stačí 4-5 hodin denně, aby se cítil odpočatý, někdo oněch doporučovaných 7-8 hodin, někdo potřebuje spát souvisle 10-12 hodin denně (Bakalář, 1978, s. 12).

Čas strávený spánkem je velmi klíčový pro uchování informací, tudíž pokud spíte kratší dobu, než je doporučené (rozdílné podle věku), je pravděpodobné, že se vám budou do paměti ukládat informace hůře, dokonce může dojít až ke spánkové deprivaci. V moment, kdy se dostáváte do spánkové deprivace, druhý den v jejím důsledku může nastat ztráta bdělosti či pozornosti – to může být nebezpečné hlavně pro řidiče, jelikož pak mohou upadnout i do mikrospánku. Zároveň může spánková deprivace způsobit i paranoiu, halucinace, odbývání životních potřeb, ztrátu myšlenkové kontinuity či nespavost – člověk má narušený spánkový rytmus a může v následku toho mít obtížné usínání a přerušovaný spánek. Pokud bychom ale nahlíželi na spánkovou deprivaci z pozitivního hlediska, tak může být výhodná, pokud například zažijete nepříjemnou událost a nebudete si ji chtít pamatovat, tak díky kratšímu spánku se vám vzpomínka neuložíš do paměti v takové míře.

2.4.5. Duševní hygiena

Duševní hygiena je soubor praktik a zvyků, které pomáhají udržovat duševní zdraví a dobrou psychickou pohodu. Tyto praktiky mohou být různého typu, ať už jde o návyky týkající se spánku, stravování, cvičení, relaxace, zvládání stresu, vztahů s lidmi a dalších oblastí. Kebza (2009) ji definuje jako soubor poznatků, dovedností a aktivit, který může

ovlivnit podmínky lidského života. To zahrnuje snížení nebo odstranění rizik, která mohou způsobovat duševní problémy, poruchy a nemoci. Toto může být dosaženo zvýšením vlivu ochranných činitelů, které podporují duševní zdraví a osobní pohodu. To může zahrnovat vytváření a podporování pocitů štěstí, spokojenosti, duševní i tělesné odolnosti a výkonnosti.

Mezi konkrétní praktiky, které spadají pod duševní hygienu, patří například:

- pravidelný spánek a dostatek odpočinku,
- zdravá a vyvážená strava,
- pravidelné cvičení a fyzická aktivita,
- relaxace a meditace,
- zvládání stresu a úzkosti,
- zdravé mezilidské vztahy a komunikace,
- práce s emocemi a psychickými problémy,
- vyvarování se negativním návykům,
- dobrý pracovní režim a správné plánování volného času.

Tyto praktiky jsou velmi důležité pro udržení psychické pohody a prevenci duševních problémů, jako jsou deprese, úzkost, stres, vyhoření a další. Stejně jako péče o fyzické zdraví, i duševní hygiena je důležitou součástí zdravého životního stylu.

Cílem duševní hygieny je udržet duševní zdraví a prevence rozvoje duševních onemocnění. Je důležité tuto praxi praktikovat pravidelně a integrovat ji do každodenního života, aby se udržela celková rovnováha a duševní zdraví (Marková, 2011, s. 10).

3 Metodický postup

3.1 Cíl bakalářské práce

Cílem této práce je zkoumání stresových faktorů a vlivu stresu ve vybrané organizaci, včetně návrhů na změny v současném stres managementu. Stres management byl zkoumán u pracovníků společnosti OVB Allfinanz a. s. - Česká republika a na základě toho byly stanoveny dílčí cíle výzkumu: jak pracovníci nakládají se stresem, jak stresu předcházejí a zároveň, jak ke stres managementu přistupují. Na základě výsledků výzkumu dojde k navržení doporučení týkajících se práce se stresem.

3.2 Sběr dat

Dotazníkové šetření

Pro potřebný sběr informací bude použito dotazníkové šetření. *“Dotazníky představují formuláře (papírové nebo elektronické) se sérií otázek, na něž respondenti povídají, případně obsahují také varianty jejich odpovědí. Dotazník může sloužit tazateli, respondentovi, nebo oběma. Dotazník je vlastně způsob psaného řízeného rozhovoru. Ve srovnání s rozhovorem je méně časově náročný, umožňuje současně (rychlé) získání dat od velkého počtu respondentů“* (Kozel et al, 2011).

Vytvoření dotazníku proběhlo za pomoci webových stránek www.surveymonkey.com. Důležité bylo vytvoření správných otázek respondentům, jelikož nebylo možné najít standardizovaný dotazník na téma stres management. Otázky byly pečlivě promyšleny a konkrétně zacíleny (viz Příloha 1). Otázky a jejich odpovědi byly vytvářeny ve spolupráci s vedoucími pracovníky OVB. V dotazníku byly použity především uzavřené možnosti odpovědi. Pro získání odpovědí budou použity především uzavřené možnosti odpovědi.

Otevřená otázka umožňuje respondentovi odpovědět svými slovy, nejsou zde přednastavené možnosti odpovědi, zatímco u uzavřených odpovědí jsou možnosti odpovědi situované tak, že neumožňují respondentovi upřesnit svou odpověď, jsou předem jasně dané (Typy otázek v dotazníku, 2020).

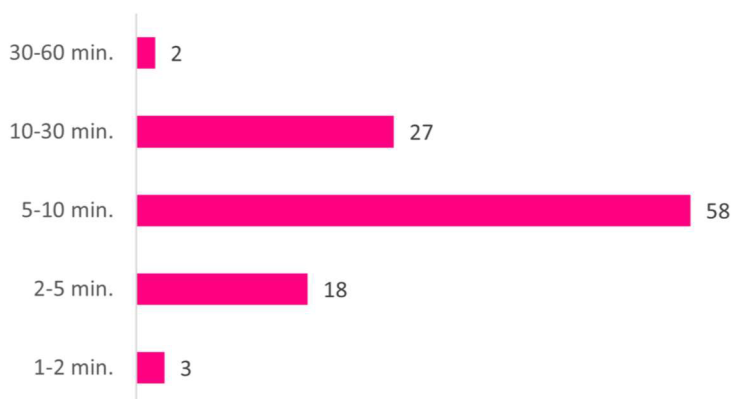
Dotazník (Příloha 1) obsahuje 31 otázek, které jsou podrobněji rozebrány v části výsledků. V otázkách se vyskytují dotazy ohledně využívání stres managementu, zdrojů

stresu a stresových faktorů na pracovišti, úrovně komunikace ve firmě, vyrovnávání se se stresem a odolnosti vůči stresu. Prostřednictvím vhodně zvolených uzavřených otázek dotazníku byly získány od vybraného vzorku respondentů data, jejichž následná analýza a vyhodnocení naplní stanovený výzkumný cíl a vyvodí závěry prováděné výzkumné činnosti.

Zkoumání je zaměřeno na pracovníky ze společnosti OVB Allfinanz, a. s., jejichž pracovní návyky v souvislosti s prací se stresem a stresovými situacemi byly zkoumány v dotazníkovém šetření. Výsledky dotazníkového šetření jsou znázorněny v některých případech graficky a tabulkou, v některých případech i popisem.

Díky možnosti plnění dotazníku na stránkách www.surveio.com byly zaznamenávány časy vyplňování dotazníků a na tomto základu jsou sestaveny jak tabulka, tak graf znázorňující čas plnění.

Obrázek 4: Délka vyplňování dotazníku



Zdroj: Vlastní zpracování

Z obrázku 4 vyplývá skutečnost, že 19,4 % dotazovaných vyplnilo dotazník v časovém horizontu do 5 minut, 53,7 % vyplnilo dotazník za 5-10 minut, 25 % tázaných dotazník vyplnilo v 10-30 minutách. Zbýlých 1,9 % respondentů vyplnilo dotazník za 30-60 minut. Dotazník nebyl složitý na vyplnění a jak je vidět z výsledků, tak pro většinu dotazovaných ani zdlouhavý.

Dotazník byl zaslán elektronicky 203 pracovníkům společnosti OVB Allfinanz. Návratnost dotazníku byla 59,1 %, tj. 114 respondentů pomocí odkazu na dotazník

odevzdalo svou odpověď. Z nich bylo vyřazeno 6 dotazníků (3 %) z důvodu nevhodného vyplnění. Výsledky byly tedy generovány ze 108 správně vyplněných dotazníků.

3.3 Zpracování dat

Data byla zpracována za pomoci survio.com, odkud byla čerpána sesbíraná data z elektronicky vyplněných dotazníků. Následně byla importována do Microsoft Excel, kde byla zpracována a za pomoci Excelu zde docházelo též k tvorbě grafických výstupů dotazníku.

4 Výsledky průzkumu

4.1. Představení organizace

4.1.1 Základní informace

OVB Allfinanz, a. s. Česká republika (dále jen OVB) „*je subjekt registrovaný u České národní banky jako samostatný zprostředkovatel v postavení pojišťovacího agenta dle zákona č. 170/2018 Sb., o distribuci pojištění a zajištění; investiční zprostředkovatel dle zákona č. 256/2004 Sb., o podnikání na kapitálovém trhu; samostatný zprostředkovatel doplňkového penzijního spoření dle zákona č. 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření a jako samostatný zprostředkovatel spotřebitelských úvěrů dle zákona č. 257/2016 Sb., o spotřebitelském úvěru*“ (OVB Journal, nedatováno).

Zkratka OVB vznikla z německého „Die objektive Vermögensberatung“, což v překladu znamená objektivní majetkové poradenství.

Zjednodušeně se tedy dá říci, že se jedná o finančně poradenskou společnost poskytující skrze své poradce individuální a kompetentní majetkové finanční poradenství.

Společnost OVB působí aktuálně v 16 zemích Evropy, kde dokázala získat přes 4 miliony klientů. Využívá více než 100 silných produktových partnerů napříč Evropou a její kořeny sahají až do roku 1970, kdy byla založena v Kolíně nad Rýnem, kde má dodnes své sídlo. Od roku 2006 jsou její akcie kótované na frankfurtské burze. Součástí holdingu, respektive dceřinou firmou OVB Holding je i OVB Česká republika.

Co se týče velikosti společnosti, tak v České republice má OVB více než jeden milion klientů a patří mezi přední hráče na českém finančně poradenském trhu. Sídlo společnosti se nachází v moderním kancelářském komplexu The Park – V Parku 2343/24 Praha 4.

Do České republiky, a zároveň i do Polska a do dalších zemí, vstupuje OVB v roce 1992. Do tuzemska především na pozvání tehdejšího ministra financí Václava Klause, který v té době vnímal český finanční trh jako málo konkurenceschopný a chtěl pro místní finanční domy a zároveň i pro klienty vytvořit lepší prostředí z pohledu nabídky.

„Roli ve vstupu na český trh měl i tehdejší ministr financí (v době vzniku OVB v České republice už předseda vlády) Václav Klaus, který oficiálně pozval OVB na český trh. Na několika schůzkách s tehdejším vedením OVB vysvětlil malou a velkou privatizaci, a jak

se v té době rozvíjela ekonomika v naší zemi, a hlavně – jakým tempem“ (OVV Journal, 2019).

Svým pracovníkům poskytuje OVB velkou flexibilitu, ať už co se týče náplně práce, tak i pracovní doby. Jelikož všichni její pracovníci mají živnostenský list a pracují na smlouvu o obchodním zastoupení, mají od společnosti poskytnuté know-how, plán kariéry, a především finanční partnery a jejich produkty, ale náplň práce si již řídí sami.

4.1.2 Pracovní pozice

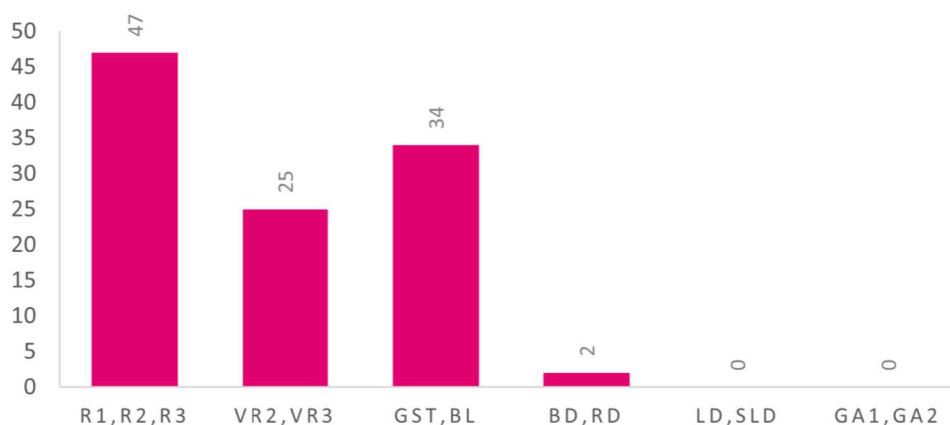
Ve společnosti se nachází hned několik úrovní pracovních pozic, pro nás je důležité především rozdělení z toho pohledu, zda pracovníci jsou takzvaně „sami za sebe“ (pozice nemanážerské) nebo jsou na vedoucí, na manažerské či ředitelské pozici a tím pádem se starají nejen o sebe, ale i o tým pracovníků.

Pokud se jedná o pozice nemanážerské (dále jen nemanážerů), tak jsou to pozice R1, R2 a R3. Zde pracovníci mají jako svou hlavní náplň práce pečovat o klienty. U pozic vedoucích (pozice VR2 a VR3) se pracovníci poprvé dostávají do kontaktu s vedením týmu. Tato pozice by se dala také nazvat jako „junior manažer“. U pozic manažerských (pozice GST a BL) už má pracovník za úkol se kromě klientů také starat o svůj tým pracovníků. Na ředitelských pozicích (pozice BD, RD a LD) jde pak už hlavně o práci s týmem pracovníků, hlavně s manažery.

4.2 Výsledky dotazníkového šetření

Otázka 1: Jaká je úroveň vaší pracovní pozice?

Graf 1: Pracovní pozice



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 1: Pracovní pozice

Pozice	Počet respondentů	Vyjádření v %
R1, R2, R3	47	43,5 %
VR2, VR3	25	23,1 %
GST, BL	34	31,5 %
BD, RD	2	1,9 %
LD, SLD	0	0,0 %
GA1, GA2	0	0,0 %
Celkem	108	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování

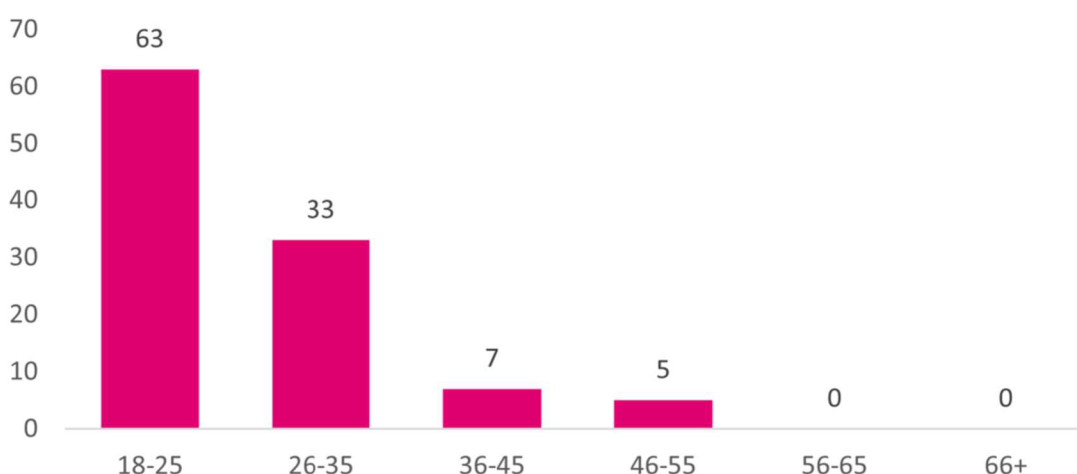
Výsledky a diskuse

Z první otázky je zřejmé, že nejvíce zastoupenou skupinou mezi dotazovanými jsou nemanageři (pozice R1, R2 a R3), konkrétně se jedná o 47 (43,5 %) respondentů. Dále pak 34 (31,5 %) odpovědí je od respondentů na manažerských pozicích, od vedoucích je 25 (23,2 %) odpovědí a pouze 2 (1,8 %) odpovědí jsou od respondentů na ředitelských pozicích.

Rozložení respondentů dle pozic odpovídá rozložení pozic ve strukturální firmě působící ve finančním sektoru.

Otázka 2: Kolik vám je let?

Graf 2: Věk



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 2: Věk

Možnosti	Počet respondentů	Vyjádření v %
18-25	63	58,3 %
26-35	33	30,6 %
36-45	7	6,5 %
46-55	5	4,6 %
56-65	0	0,0 %
66+	0	0,0 %
Celkem	108	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování

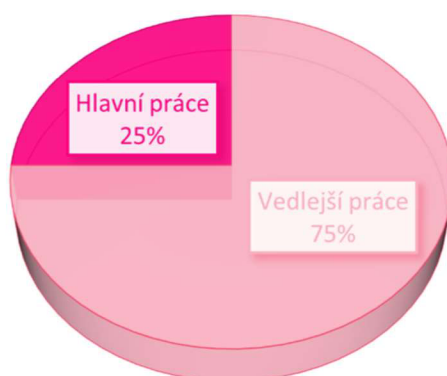
Výsledky a diskuse

Na grafu 2 lze vidět, že dotazník především vyplnili jedinci ve věkovém rozmezí 18-25 let (58,4 % respondentů), další skupinou (30,5 %) byli respondenti ve věku 26-35 let, 6,5 % respondentů je ve věku 36-45 let a nejméně zastoupenou věkovou kategorií (4,6 %) byli respondenti ve věku 46-55 let.

Většina, konkrétně 58,3 % respondentů je ve věku do 25 let, což znamená že velká část z nich je stále na začátku své kariéry. Toto tvrzení dokládá i velké zastoupení respondentů na nemanážerských a vedoucích pozicích z grafu 1.

Otázka 3: Je pro vás tato práce hlavní nebo vedlejší prací?

Graf 3: Typ práce



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 3: Typ práce

Možnosti	Počet respondentů	Vyjádření v %
Vedlejší práce	81	75 %
Hlavní práce	27	25 %
Celkem	108	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování

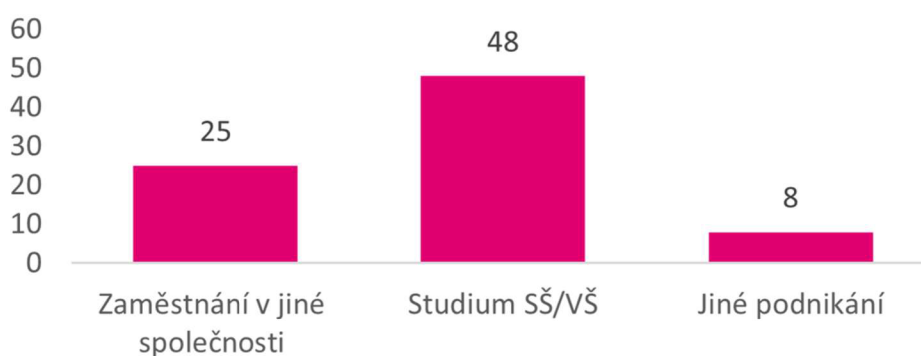
Výsledky a diskuse

Ze 108 respondentů má hlavní pracovní poměr u společnosti OVB 27 respondentů (25 %), jako vedlejší práci to má 81 respondentů (75 %).

V této společnosti pracují všichni na živnostenský list jako OSVČ, jak již bylo zmíněno výše. Tři čtvrtiny respondentů odpověděli, že je pro ně tato práce vedlejší prací, což může odpovídat i tomu, že velká část z nich jsou stále studenti a je pro ně tím pádem hlavní činností (prací) studium (viz následující otázka 4).

Otázka 4: Pokud je pro vás tato práce vedlejší činností, co je vaše hlavní činnost?

Graf 4: Hlavní činnost



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 4: Hlavní činnost

Typ vedlejší činnosti	Počet respondentů	Vyjádření v %
Zaměstnání v jiné společnosti	25	30,9 %
Studium SŠ/VŠ	48	59,3 %
Jiné podnikání	8	9,9 %
Celkem	81	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování

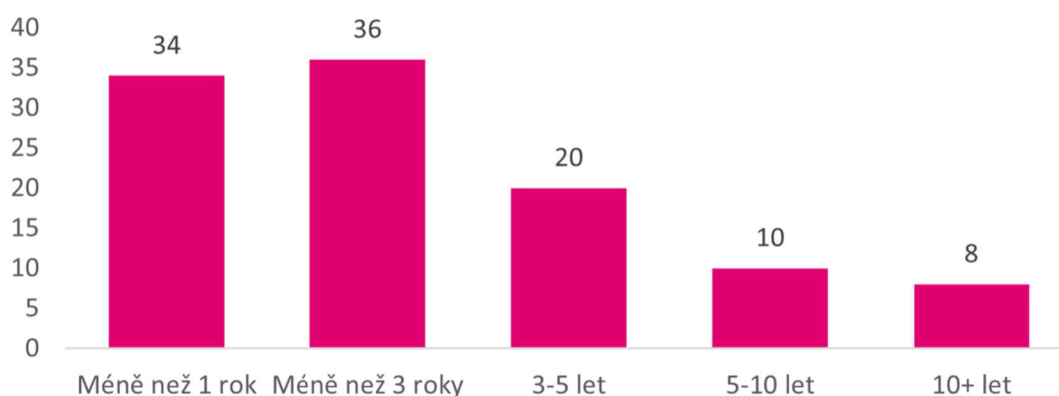
Výsledky a diskuse

Z 81 respondentů, jež vnímají tuto práci jako vedlejší, má jako hlavní činnost jiné podnikání 8 respondentů (9,9 %), 25 respondentů je zaměstnáno v jiné společnosti (30,9 %) a 48 respondentů (59,2 %) má jako hlavní činnost studium SŠ/VŠ.

Tabulka 4 potvrzuje mé tvrzení zmíněné výše, že většina respondentů majících OVB jako vedlejší práci jsou studenti. Téměř tři pětiny respondentů jsou studenti SŠ nebo VŠ. Z jejich pohledu to může být výhodné, ať už proto, že mají čas „zkoušet nové věci“, což si pracující člověk v pokročilém věku nemůže tak často dovolit, např. kvůli svým závazkům. Zároveň i z finančního hlediska, jelikož dokud studují prezenční studium, tak je podnikání na živnostenský list snazší díky tomu, že stát platí za studenty sociální a zdravotní pojištění, to samé se týká plateb daně z příjmu (u všeho zmíněného pouze do určité výše příjmu).

Otázka 5: Jak dlouho pracujete v této organizaci?

Graf 5: Délka pracovního poměru



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 5: Délka pracovního poměru

Doba	Počet respondentů	Vyjádření v %
Méně než 1 rok	34	31,5 %
Méně než 3 roky	36	33,3 %
3-5 let	20	18,5 %
5-10 let	10	9,3 %
10+ let	8	7,4 %
Celkem	108	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování

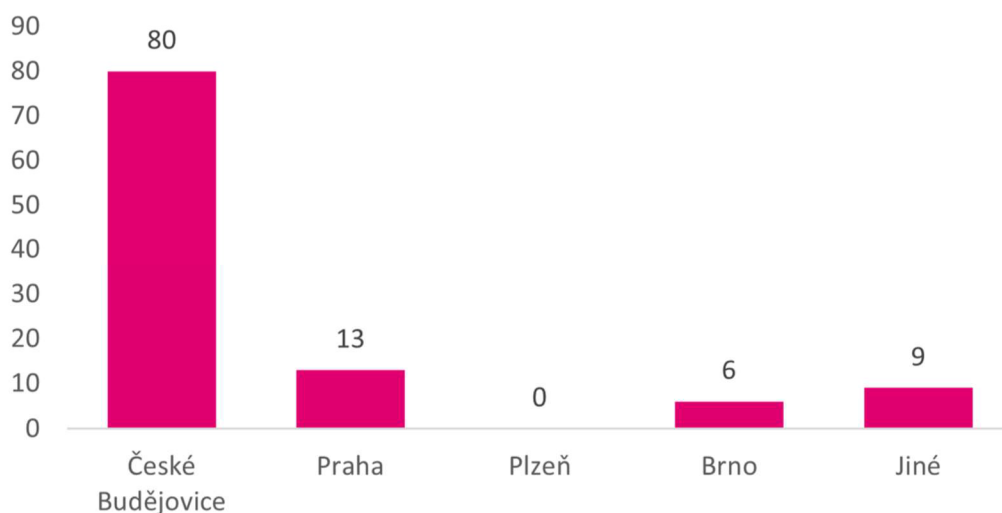
Výsledky a diskuse

Méně, než jeden rok pracuje ve společnosti OVB 34 dotázaných (31,5 % respondentů). Méně než 3 roky je to 36 respondentů (33,3 %), 3-5 let odpovědělo 20 dotázaných (18,5 %), 5-10 let 10 dotázaných (9,3 %) a 8 dotázaných (7,4 %) odpovědělo, že v této organizaci pracují 10+ let.

I zde se ukazuje, že respondenti jsou především na začátku svých kariér, jelikož téměř dvě třetiny z nich jsou ve společnosti OVB kratší dobu než 3 roky.

Otázka 6: Jaká je lokalita vaší hlavní působnosti? (Nejbližší krajské město)

Graf 6: Lokalita působnosti



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 6: Lokalita působnosti

Lokalita	Počet respondentů	Vyjádření v %
České Budějovice	80	74,1 %
Praha	13	12,0 %
Plzeň	0	0,0 %
Brno	6	5,6 %
Jiné	9	8,3 %
Celkem	108	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování

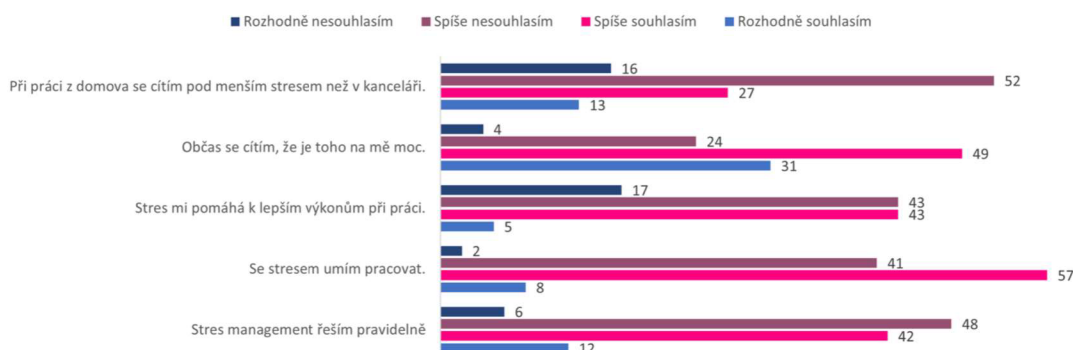
Výsledky a diskuse

Z tabulky 6 vyplývá, že téměř tři čtvrtiny respondentů (74,1 %) mají hlavní působnost v lokalitě České Budějovice, 13 respondentů (12 %) v Praze, 6 respondentů (5,9 %) v Brně a 9 respondentů (8,3 %) poblíž jiného krajského města, než které bylo uvedeno v možnostech.

Původním záměrem bylo mít vyvážený počet respondentů z 3 lokalit: Praha, Brno, České Budějovice. To se bohužel i přes rovnoměrné rozeslání dotazníku nezdařilo. Hlavně proto že, bylo problematické kontaktovat pracovníky napříč celou Českou republikou. Výrazná převaha respondentů z lokality České Budějovice je především proto, že bylo snazší je oslovit a se spoustou z nich byly už v minulosti navázány přátelské vztahy, a i to mohlo mít za důsledek vyšší návratnost dotazníků.

Otázka 7: Ohodnoťte prosím, do jaké míry souhlasíte s tvrzeními

Graf 7: Stres



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 7: Stres v %

Možnosti	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím
Při práci z domova se cítím pod menším stresem než v kanceláři.	12,0 %	25,0 %	48,1 %	14,8 %
Občas se cítím, že je toho na mě moc.	28,7 %	45,4 %	22,2 %	3,7 %
Stres mi pomáhá k lepším výkonům při práci.	4,6 %	39,8 %	39,8 %	15,7 %
Se stresem umím pracovat.	7,4 %	52,8 %	38,0 %	1,9 %
Stres management řeším pravidelně	11,1 %	38,9 %	44,4 %	5,6 %
Celkem	63,9 %	201,9 %	192,6 %	41,7 %

Zdroj: Vlastní zpracování

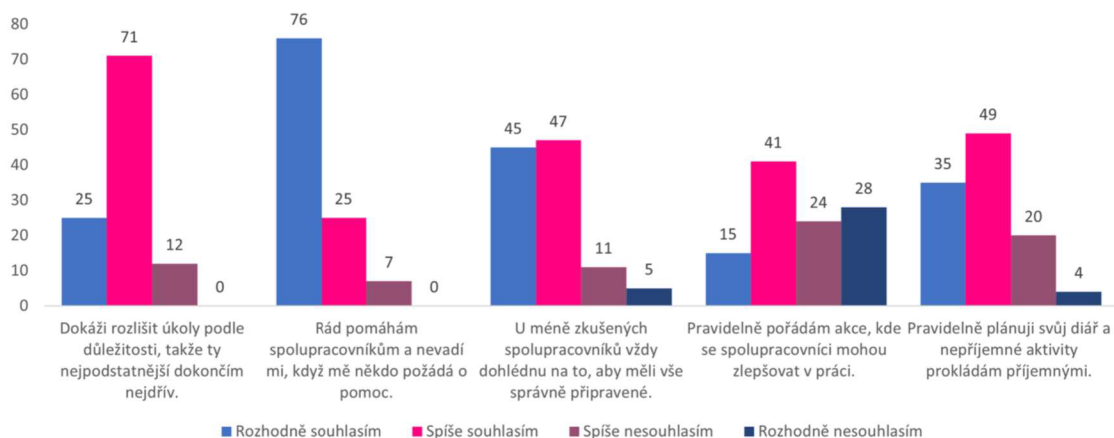
Výsledky a diskuse

S tvrzením, že při práci z domova se cítí pod menším stresem, než při práci z kanceláře rozhodně souhlasí 13 respondentů (12 %) a spíše souhlasí 27 respondentů (25 %). S tvrzením spíše nesouhlasí 52 respondentů (48,1 %) a rozhodně nesouhlasí 16 respondentů (14,8 %). S tvrzením, že se občas cítí, že je toho na ně moc, rozhodně souhlasí 31 respondentů (28,7 %) a spíše souhlasí 49 respondentů (45,4 %). S tvrzením spíše nesouhlasí 24 respondentů (22,2 %) a rozhodně nesouhlasí 4 respondentů (3,7 %). S tvrzením, že jim stres pomáhá k lepším výkonům při práci, rozhodně souhlasí 5 respondentů (4,6 %) a spíše souhlasí 43 respondentů (39,8 %). S tvrzením spíše nesouhlasí 43 respondentů (39,8 %) a rozhodně nesouhlasí 17 respondentů (15,7 %). S tvrzením, že se stresem umí pracovat, rozhodně souhlasí 8 respondentů (7,3 %) a spíše souhlasí 57 respondentů (52,8 %). S tvrzením spíše nesouhlasí 41 respondentů (38 %) a rozhodně nesouhlasí 2 respondentů (1,9 %). S tvrzením, že stres management řeší pravidelně, rozhodně souhlasí 12 respondentů (11,1 %) a spíše souhlasí 42 respondentů (38,9 %). S tvrzením spíše nesouhlasí 48 respondentů (44,4 %) a rozhodně nesouhlasí 6 respondentů (5,6 %).

Z grafu 7 lze vyčíst, že pro více než třetinu respondentů je méně stresovým prostředím práce z domova, zatím co pro necelé dvě třetiny respondentů to neplatí, ty pracují s menším stresem v kanceláři, resp. společných prostorách. Zároveň téměř tři čtvrtě respondentů občas cítí, že je toho na ně moc, ale 44,4 % respondentů tvrdí, že jim stres pomáhá k lepším výkonům v práci. Dokonce tři pětiny respondentů souhlasí s tvrzením, že se stresem umí pracovat. Může to souviset i s tím, že polovina respondentů řeší svůj stres management pravidelně.

Otázka 8: Ohodnoťte prosím, do jaké míry souhlasíte s tvrzeními

Graf 8: Pracovní činnost



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 8: Pracovní činnost v %

Možnosti	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím
Dokáží rozlišit úkoly podle důležitosti tak, že ty nejpodstatnější dokončím nejdříve.	23,1 %	65,7 %	11,1 %	0,0 %
Rád pomáhám spolupracovníkům a nevdám mi, když mě někdo požádá o pomoc.	70,4 %	23,1 %	6,5 %	0,0 %
U méně zkušených spolupracovníků vždy dohlédnu na to, aby měli vše správně připravené.	41,7 %	43,5 %	10,2 %	4,6 %
Pravidelně pořádám akce, kde se spolupracovníci mohou zlepšovat v práci.	13,9 %	38,0 %	22,2 %	25,9 %
Pravidelně plánuji svůj díl a nepříjemné aktivity prokládám příjemnými.	32,4 %	45,4 %	18,5 %	3,7 %
Celkem	181,5 %	215,7 %	68,5 %	34,3 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuse

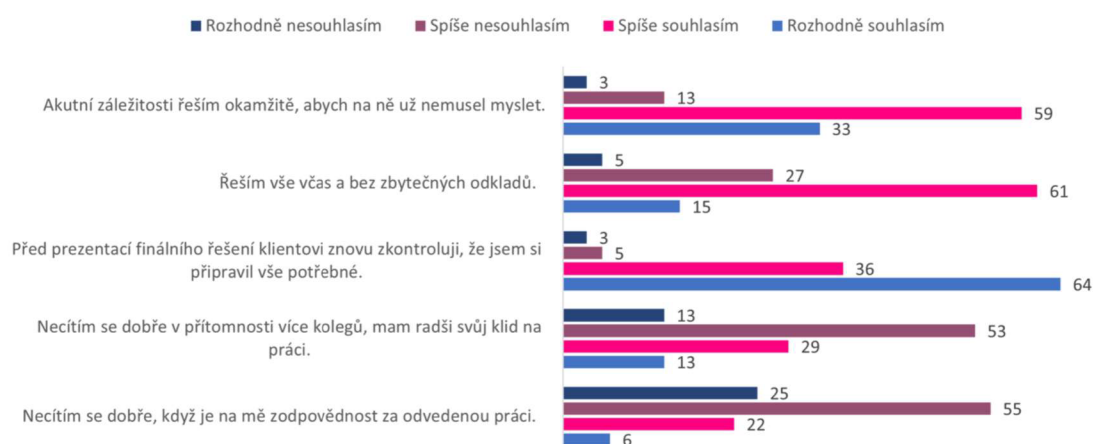
S možností, že dokáží rozlišit úkoly podle důležitosti tak, že ty nejpodstatnější dokončím nejdříve, rozhodně souhlasí 25 respondentů (23,1 %) a spíše souhlasí 71 respondentů (65,7 %). S možností spíše nesouhlasí 12 respondentů (10,2 %) a rozhodně nesouhlasí 0 respondentů. S tvrzením, že rádi pomáhají spolupracovníkům a nevdají jim, když je někdo

požádá o pomoc, rozhodně souhlasí 76 respondentů (70,4 %) a spíše souhlasí 25 respondentů (23,1 %). S tvrzením spíše nesouhlasí 7 respondentů (6,5 %) a rozhodně nesouhlasí 0 respondentů. S tvrzením, že u méně zkušených spolupracovníků vždy dohlídnou na to, aby měli vše správně připravené, rozhodně souhlasí 45 respondentů (41,7 %) a spíše souhlasí 47 respondentů (43,5 %). S tvrzením spíše nesouhlasí 11 respondentů (10,2 %) a rozhodně nesouhlasí 5 respondentů (4,6 %). S tvrzením, že pravidelně pořádají akce, kde se mohou spolupracovníci zlepšovat v práci, rozhodně souhlasí 15 respondentů (13,9 %) a spíše souhlasí 41 respondentů (38 %). S tvrzením spíše nesouhlasí 24 respondentů (22,2 %) a rozhodně nesouhlasí 28 respondentů (25,9 %). S tvrzením, že pravidelně plánují svůj diář a nepříjemné aktivity prokládají příjemnými, rozhodně souhlasí 35 respondentů (32,4 %) a spíše souhlasí 49 respondentů (45,4 %). S tvrzením spíše nesouhlasí 20 respondentů (18,5 %) a rozhodně nesouhlasí 5 respondentů (3,7 %).

Téměř všichni (93,5 %) respondenti rádi pomáhají svým spolupracovníkům a nevadí jim, když je někdo požádá o pomoc. Toto pomáhá k lepší náladě v týmu a pocitu sounáležitosti a zároveň to souvisí s otázkou 7, konkrétně s respondenty, pro které je méně stresové pracovat v kanceláři než z domova. Stejně tak pomáhají společné pracovní akce, které pořádá více než polovina (51,9 %) respondentů. Zároveň to ale může mít na vedoucího pracovníka negativní dopad, pokud nebude schopen rozlišit důležité a nedůležité úkoly, s kterými budou jeho spolupracovníci potřebovat pomoc. Většina (88,9 %) respondentů však dokáže rozlišit úkoly podle důležitosti a ty nejpodstatnější dokončí nejdříve. Zároveň 77,8 % respondentů pravidelně plánuje svůj diář a prokládá nepříjemné aktivity těmi příjemnými. Tyto činnosti dokážou velmi pomoci při boji se stresem. Podstatnou pomocí může být i pomoc s přípravou u méně zkušených pracovníků, kterou 85,2 % respondentů praktikuje.

Otázka 9: Ohodnoťte prosím, do jaké míry souhlasíte s tvrzeními

Graf 9: Stres management



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 9: Stres management v %

Možnosti	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím
Akutní záležitosti řeším okamžitě, abych na ně už nemusel myslet.	30,6 %	54,6 %	12,0 %	2,8 %
Řeším vše včas a bez zbytečných odkladů.	13,9 %	56,5 %	25,0 %	4,6 %
Před prezentací finálního řešení klientovi znovu zkontroluji, že jsem si připravil vše potřebné.	59,3 %	33,3 %	4,6 %	2,8 %
Necítím se dobře v přítomnosti více kolegů, mám radši svůj klid na práci.	12,0 %	26,9 %	49,1 %	12,0 %
Necítím se dobře, když je na mě zodpovědnost za odvedenou práci.	5,6 %	20,4 %	50,9 %	23,1 %
Celkem	121,3 %	191,7 %	141,7 %	45,4 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuse

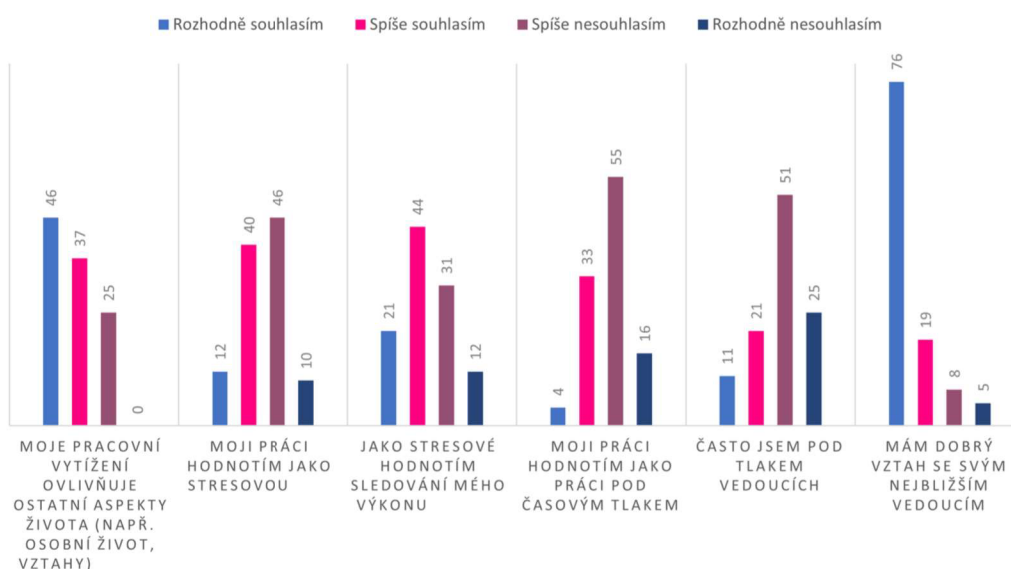
S tvrzením, že akutní záležitosti řeší okamžitě, aby na ně už nemuseli myslet, rozhodně souhlasí 33 respondentů (30,6 %) a spíše souhlasí 59 respondentů (54,6 %). S tvrzením spíše nesouhlasí 13 respondentů (12 %) a rozhodně nesouhlasí 3 respondenti (2,8 %). S tvrzením, že řeší vše včas a bez zbytečných odkladů, rozhodně souhlasí 15 respondentů (13,9 %) a spíše souhlasí 61 respondentů (56,5 %). S tvrzením spíše nesouhlasí 27 respondentů (25 %) a rozhodně nesouhlasí 5 respondenti (4,6 %). S tvrzením, že před

prezentací finálního řešení klientovi znovu zkontrolují, že si připravili vše potřebné, rozhodně souhlasí 64 respondentů (59,3 %) a spíše souhlasí 36 respondentů (33,3 %). S tvrzením spíše nesouhlasí 5 respondentů (4,6 %) a rozhodně nesouhlasí 3 respondenti (2,8 %). S tvrzením, že se necítí dobře v přítomnosti více kolegů a mají radši svůj klid na práci, rozhodně souhlasí 13 respondentů (12 %) a spíše souhlasí 29 respondentů (26,9 %). S tvrzením spíše nesouhlasí 53 respondentů (49,1 %) a rozhodně nesouhlasí 13 respondentů (12 %). S tvrzením, že se necítí dobře, když je na nich zodpovědnost za odvedenou práci., rozhodně souhlasí 6 respondentů (5,6 %) a spíše souhlasí 22 respondentů (20,4 %). S tvrzením spíše nesouhlasí 55 respondentů (50,9 %) a rozhodně nesouhlasí 25 respondentů (23,1 %).

Více než tři čtvrtiny respondentů (85,2 %) řeší akutní záležitosti okamžitě, aby na ně už nemuseli myslet. Tímto způsobem lze předcházet vzniku stresových situací. Zároveň 70,6 % respondentů řeší vše včas a bez zbytečných odkladů. Předcházení vzniku stresových situací může i kontrola spolupracovníků, že si připravili vše potřebné před prezentací finálního řešení klientovi. Toto dělá 92,6 % respondentů. Co se týče pocitů při práci v kanceláři, tak 38,9 % respondentů se necítí dobře v přítomnosti více kolegů a má radši svůj klid. To koresponduje s diskusí u otázky 7, kde bylo zmíněno, že 37 % respondentů se cítí pod menším stresem při práci z domova než v kanceláři. Dalo by se říct, že pro téměř třetinu respondentů je práce z domova méně stresová a mají při ní svůj klid. Zároveň pro 61,1 % respondentů platí, že se v přítomnosti více kolegů cítí dobře, což svědčí o týmovosti v kolektivu. Téměř tři čtvrtě respondentů (74 %) u poslední podotázky odpovědělo, že se cítí dobře, když je na nich zodpovědnost za odvedenou práci. Toto může evokovat snahu pracovníků stát se vůdčí osobností a vzít iniciativu do vlastních rukou. Téma zodpovědnosti bude rozebráno více níže, u otázky 18.

Otázka 10: Ohodnořte prosím, do jaké míry souhlasíte s tvrzeními:

Graf 10: Work life balance



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 10: Work life balance v %

Možnosti	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím
Moje pracovní vytížení ovlivňuje ostatní aspekty života (např. osobní život, vztahy)	42,6 %	34,3 %	23,1 %	0,0 %
Moji práci hodnotím jako stresovou	11,1 %	37,0 %	42,6 %	9,3 %
Jako stresové hodnotím sledování mého výkonu	19,4 %	40,7 %	28,7 %	11,1 %
Moji práci hodnotím jako práci pod časovým tlakem	3,7 %	30,6 %	50,9 %	14,8 %
Často jsem pod tlakem vedoucích	10,2 %	19,4 %	47,2 %	23,1 %
Mám dobrý vztah se svým nejbližším vedoucím	70,4 %	17,6 %	7,4 %	4,6 %
Celkem	157,4 %	179,6 %	200,0 %	63,0 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuse

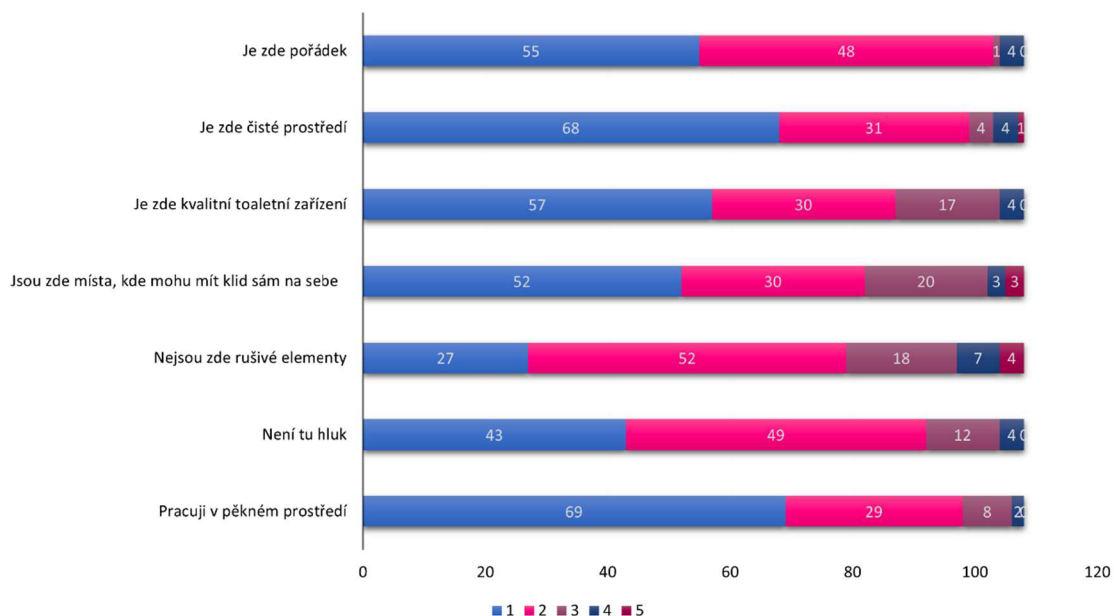
S tvrzením, že pracovní vytížení ovlivňuje osobní aspekty života, rozhodně souhlasí 46 respondentů (42,6 %) a spíše souhlasí 37 respondentů (34,3 %). S tvrzením spíše nesouhlasí 25 respondentů (23,1 %) a rozhodně nesouhlasí 0 respondentů. S tvrzením, že

práci hodnotí jako stresovou, rozhodně souhlasí 12 respondentů (11,1 %) a spíše souhlasí 40 respondentů (37 %). S tvrzením spíše nesouhlasí 46 respondentů (42,6 %) a rozhodně nesouhlasí 10 respondentů (9,3 %). S tvrzením, že stresově hodnotí sledování svého výkonu, rozhodně souhlasí 21 respondentů (19,4 %) a spíše souhlasí 44 respondentů (40,7 %). S tvrzením spíše nesouhlasí 31 respondentů (28,7 %) a rozhodně nesouhlasí 12 respondentů (11,1 %). S tvrzením, že práci hodnotí jako práci pod časovým tlakem, rozhodně souhlasí 4 respondenti (3,7 %) a spíše souhlasí 33 respondentů (30,6 %). S tvrzením spíše nesouhlasí 55 respondentů (50,9 %) a rozhodně nesouhlasí 16 respondentů (14,8 %). S tvrzením, že jsou často pod tlakem vedoucích, rozhodně souhlasí 11 respondentů (10,2 %) a spíše souhlasí 21 respondentů (19,4 %). S tvrzením spíše nesouhlasí 51 respondentů (47,2 %) a rozhodně nesouhlasí 25 respondentů (23,1 %). S tvrzením, mají dobrý vztah se svým nejbližším vedoucím, rozhodně souhlasí 76 respondentů (70,4 %) a spíše souhlasí 19 respondentů (17,6 %). S tvrzením spíše nesouhlasí 8 respondentů (7,4 %) a rozhodně nesouhlasí 5 respondentů (4,6 %).

Pracovní vytížení více než tři čtvrtin respondentů (76,9 %) ovlivňuje ostatní aspekty života (např. osobní život, vztahy). Zde lze polemizovat, zda je to způsobené pracovním přetížením nedobrovolným či dobrovolným, jelikož pracovníci OVB jsou OSVČ a mohou si svou práci rozložit flexibilně. Dokonce 70,3 % respondentů ani není často pod tlakem vedoucích kvůli práci. Vzhledem k tomu, že více než polovina respondentů (51,9 %) respondentů však svou práci nehodnotí jako stresovou a 64,7 % respondentů nehodnotí svou práci jako práci pod časovým tlakem, tak z krátkodobého hlediska může být i vyšší pracovní vytížení cílené, např. kvůli kariéernímu postupu či větším výdělků peněz a nemusí nutně ovlivnit stres. Co je zajímavé, tak 60,1 % respondentů hodnotí jako stresové sledování svého výkonu. Zde se nabízí dvě odůvodnění: zaprvé proto, že je hodnotí jejich nadřizený a mají proto obavu z negativního hodnocení a zadruhé, pokud hodnotí svou vlastní odvedenou práci a vidí, že se jim nedařilo. Přijmout neúspěch je pro mnoho lidí komplikované, avšak v podnikání je nutné si tuto vlastnost osvojit. V tomto může pomoci i sezení se svým vedoucím na dané téma, ideálně, pokud s ním má pracovník dobré vztahy, což má 88 % respondentů. V takovém případě se může mnoho z těchto aspektů změnit.

Otázka 11: Ohodnořte, prosím, jednotlivá tvrzení o vašich pracovních podmínkách (jako ve škole)

Graf 11: Pracovní prostředí



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 11: Pracovní prostředí v %

Možnosti	1	2	3	4	5
Je zde pořádek	50,9 %	44,4 %	0,9 %	3,7 %	0,0 %
Je zde čisté prostředí	63,0 %	28,7 %	3,7 %	3,7 %	0,9 %
Je zde kvalitní toaletní zařízení	52,8 %	27,8 %	15,7 %	3,7 %	0,0 %
Jsou zde místa, kde mohu mít klid sám pro sebe a svého klienta	48,1 %	27,8 %	18,5 %	2,8 %	2,8 %
Nejsou zde rušivé elementy	25,0 %	48,1 %	16,7 %	6,5 %	3,7 %
Není tu hluk	39,8 %	45,4 %	11,1 %	3,7 %	0,0 %
Pracuji v pěkném prostředí	63,9 %	26,9 %	7,4 %	1,9 %	0,0 %
Celkem	343,5 %	249,1 %	74,1 %	25,9 %	7,4 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuse

Tvrzení, že je zde pořádek, hodnotí 55 respondentů (50,9 %) známkou 1, známkou 2 pak 48 respondentů (44,4 %). Známkou 3 pouze 1 respondent (0,9 %) a známkou 4 pak 4 respondenti (3,7 %). Nikdo nedal známku 5. Tvrzení, že je zde čisté prostředí, označilo

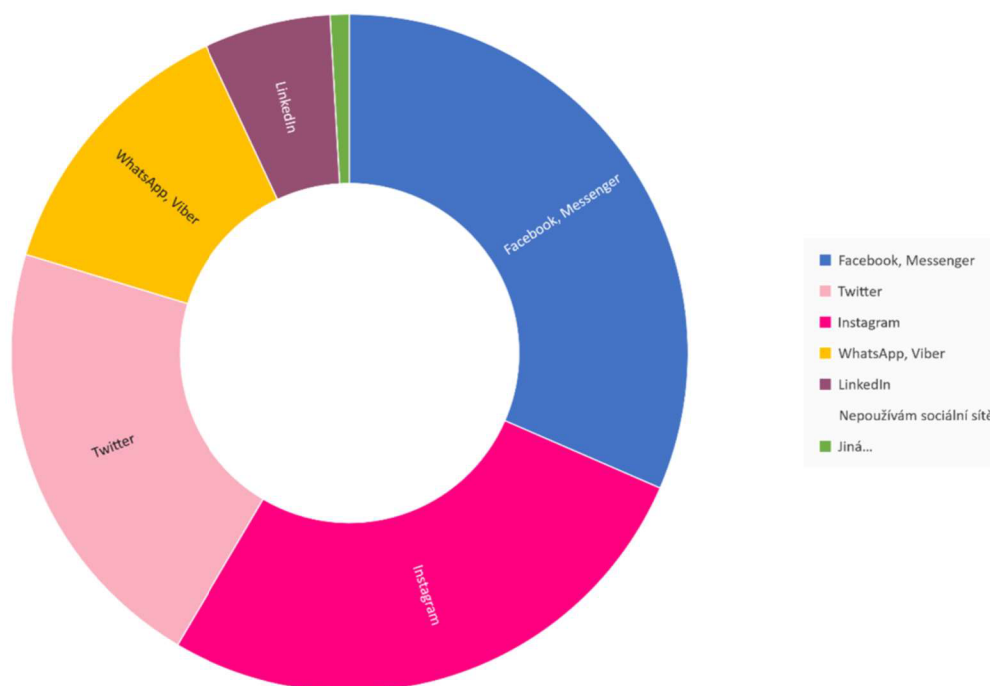
68 respondentů (63 %) známkou 1 a 31 respondentů (28,7 %) známkou 2. Známkou 3 udělili 4 respondenti (3,7 %), známkou 4 pak 4 respondenti (3,7 %) a 1 respondent (0,9 %) udělil známku 5. Tvrzení, že je zde kvalitní toaletní zařízení známkou 1 ohodnotilo 57 respondentů (52,8 %) a známkou 2 30 respondentů (27,8 %). Známkou 3 udělilo 17 respondentů (15,7 %), známkou 4 pak 4 respondenti (3,7 %) a 0 respondentů udělilo hodnocení 5. Tvrzení, že jsou zde místa, kde mohu mít klid sám pro sebe a svého klienta, hodnotí 52 respondentů (48,1 %) známkou 1, známkou 2 pak 30 respondentů (27,8 %). Známkou 3 20 respondentů (18,5 %) a známkou 4 pak 3 respondenti (2,8 %). Známkou 5 udělili 3 respondenti (2,8 %). Tvrzení, že zde nejsou rušivé elementy, hodnotí 27 respondentů (25 %) známkou 1, známkou 2 pak 52 respondentů (48,1 %). Známkou 3 hodnotilo 18 respondentů (16,7 %) a známkou 4 pak 7 respondenti (6,5 %). Známkou 5 udělili 4 respondenti (3,7 %). Tvrzení, že tu není hluk, hodnotí 43 respondentů (39,8 %) známkou 1, známkou 2 pak 49 respondentů (45,4 %). Známkou 3 12 respondentů (11,1 %) a známkou 4 pak 4 respondenti (3,7 %). Nikdo nedal známku 5. Tvrzení, že pracuji v pěkném prostředí, hodnotí 69 respondentů (63,9 %) známkou 1, známkou 2 pak 29 respondentů (26,9 %). Známkou 3 pouze 8 respondentů (7,4 %) a známkou 4 pak 2 respondenti (1,9 %). Nikdo nedal známku 5.

Stupnice hodnocení je stanovená následovně: 1- výborné, 2 – velmi dobré, 3 – dobré, 4 – dostačující, 5 – nedostačující. Do stupně 3 je vnímaná odpověď brána jako kladná.

Pro psychickou pohodu je důležité, v jakém pracovním prostředí se pracovník pohybuje a jak na něj působí. Většina respondentů (95,3 %) označila pracovní prostředí jako takové, kde je pořádek. Jako čisté ho označilo 95,4 % respondentů a jako pěkné ho označilo 98,1 % respondentů. Kvalitní toaletní zařízení má ve svém pracovišti 96,3 % respondentů. Toto jsou věci, které jsou vidět na první pohled. Z dlouhodobého hlediska nás ovšem ovlivňují i jiné faktory. Například zda se na pracovišti nenachází rušivé elementy. Nenachází se u 89,8 % respondentů. V hlučném pracovním prostředí nepracuje 86,3 % respondentů a pracovní prostory s místy, kde mohou mít klid sami pro sebe a svého klienta, má k dispozici 94,4 % respondentů. Lze pozorovat na grafu 11, že u „nehmotných jevů“, tj. hluk, rušivé elementy a místo pro klid na sebe samotného je větší vyváženost mezi jednotlivými odpověďmi na stupnici 1-3. Pouze u rušivých elementů a hluku zároveň více respondentů vybralo známku 2 než známku 1.

Otázka 12: Používáte sociální síť, případně jaké?

Graf 12: Typy používaných sociálních sítí



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 12: Sociální síť

Sociální síť	Počet odpovědí	Vyjádření v %
Facebook, Messenger	104	96,3 %
Twitter	70	64,8 %
Instagram	89	82,4 %
WhatsApp, Viber	44	40,7 %
LinkedIn	20	18,5 %
Nepoužívám sociální síť	0	0,0 %
Jiná...	3	2,8 %
Celkem	327	305,5 %

Zdroj: Vlastní zpracování

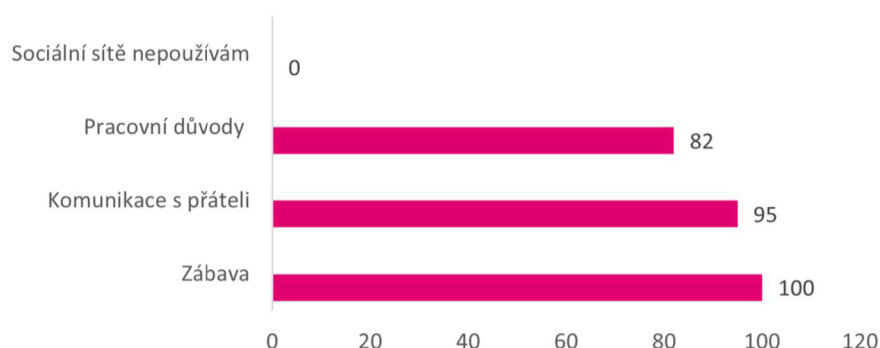
Výsledky a diskuse

Sociální síť Facebook nebo Messenger používá 104 respondentů (96,3 %). Twitter 70 respondentů (64,8 %), Instagram 89 respondentů (82,4 %), WhatsApp nebo Viber 44 respondentů (40,7 %), LinkedIn 20 respondentů (18,5 %) a Jinou sociální síť 3 respondenti (2,8 %). Nikdo neodpověděl, že nepoužívá sociální síť.

Z 6 možností výběru sociálních sítí (včetně možnosti Jiná) označovala převážná většina respondentů více než tři sociální sítě (v průměru 3,03), které používají. U aplikací Facebook (Messenger) a WhatsApp, resp. Viber, lze mluvit o využití kvůli komunikaci s přáteli, ale i o využití pro pracovní důvody. Například na WhatsAppu nebo Messengeru lze vytvářet i týmové chaty, na Facebooku lze vytvářet týmové skupiny, kde se dají sdílet materiály s ostatními pracovníky. Instagram oproti tomu často slouží spíše jako sociální síť „pro zábavu“.

Otázka 13: K čemu sociální síť používáte?

Graf 13: Používání sociálních sítí



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 13: Používání sociálních sítí

Možnosti	Počet odpovědí	Vyjádření v %
Zábava	100	92,6 %
Komunikace s přáteli	95	88,0 %
Pracovní důvody	82	75,9 %
Sociální síť nepoužívám	0	0,0 %
Celkem	277	256 %

Zdroj: Vlastní zpracování

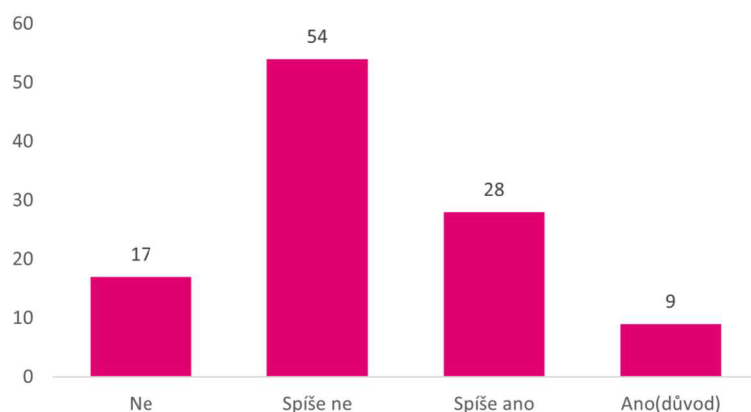
Výsledky a diskuse

Sociální síť používá kvůli zábavě 100 respondentů (92,6 %), 95 respondentů (88 %) kvůli komunikaci s přáteli a 82 respondentů (75,9 %) z pracovních důvodů. Jak můžeme vidět, vzhledem k tomu, že tato otázka byla spojena s možností výběru více odpovědí, tak většina respondentů odpověděla na více odpovědí najednou (průměr 2,56 odpovědi na respondenta), což znamená, že většina respondentů využívá sociální síť z více důvodů.

Z tabulky 13 vyplývá, že většina respondentů používá sociální sítě pro zábavu a komunikaci s přáteli, jak je to v dnešní populaci běžné. Více než tři čtvrtiny respondentů používá sociální sítě i z pracovních důvodů, což je podstatná část respondentů a potvrzuje to trend v moderním a dynamickém přístupu k práci.

Otázka 14: Měli jste někdy špatný pocit, kvůli sociálním sítím a jejich obsahu?

Graf 14: Špatný pocit ze sociálních sítí



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 14: Špatný pocit ze sociálních sítí

Možnosti	Počet respondentů	Vyjádření v %
Ne	17	15,7 %
Spíše ne	54	50,0 %
Spíše ano	28	25,9 %
Ano (důvod)	9	8,3 %
Celkem	108	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuse

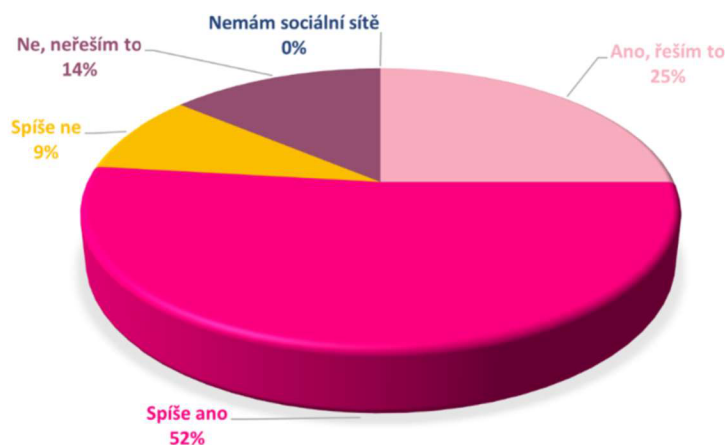
Špatný pocit ze sociálních sítí mělo 9 respondentů (8,3 %). Spíše ano pak 28 respondentů (25,9 %), Spíše ne odpovědělo 54 respondentů (50 %) a špatný pocit kvůli sociálním sítím nemělo 17 respondentů (15,7 %).

Z tabulky 14 lze vyčíst, že polovina respondentů spíše neměla někdy špatný pocit ze sociálních sítí a jejich obsahu, avšak jedna třetina respondentů (37 respondentů) měla nebo spíše měla špatný pocit ze sociálních sítí a jejich obsahu. Toto číslo svědčí o tom, že podstatná část populace bere sociální sítě a jejich obsah vážně, a i to může ovlivňovat

jejich mentální pohodu. Může nastat i kvůli Fear of missing out (v překladu strach, že o něco přijdu), který může negativně ovlivňovat mentální pohodu jedince. Začnou se totiž projevovat obavy jedince, že přichází o něco, co prožívají ostatní (Cipryánová, 2020).

Otázka 15: Je pro vás důležité, jak se prezentujete na sociálních sítích?

Graf 15: Prezentace na sociálních sítích



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 15: Prezentace na sociálních sítích

Možnosti	Počet respondentů	Vyjádření v %
Ano, řeším to	27	25,0 %
Spíše ano	56	51,9 %
Spíše ne	10	9,3 %
Ne, neřeším to	15	13,9 %
Nemám sociální síť	0	0,0 %
Celkem	108	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuse

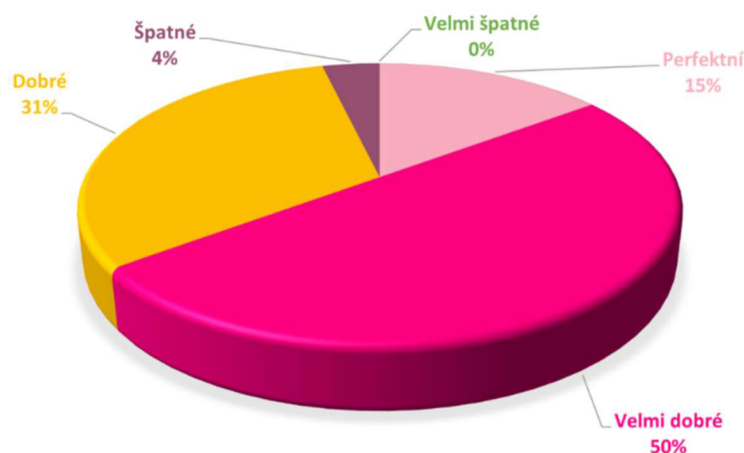
Pro 27 respondentů (25 %) je důležité, jak se prezentují na sociálních sítích. Spíše důležité je to pro 56 respondentů (51,9 %), spíše ne pro 10 respondentů (9,3 %) a prezentaci na sociálních sítích neřeší 15 respondentů (13,9 %).

Celkem 76,9 % respondentů řeší svou prezentaci na sociálních sítích a je pro ně důležitá. Toto číslo souvisí s dnešní mladou generací, jejíž velká část se potkává s fenoménem dnešní doby FOPO – fear of other people's opinion (přeloženo strach z názoru ostatních).

Díky rozvoji sociálních sítí se totiž myšlenky na to, jak nás ostatní vnímají, mění v strach z názoru ostatních na nás samotné (Co je FOPO a jak se ho zbavit?, 2022).

Otázka 16: Jak vnímáte vztahy a komunikaci ve vašem týmu?

Graf 16: Komunikace



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 16: Komunikace

Možnosti	Počet respondentů	Vyjádření v %
Perfektní	16	14,8 %
Velmi dobré	54	50,0 %
Dobré	34	31,5 %
Špatné	4	3,7 %
Velmi špatné	0	0,0 %
Celkem	108	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuse

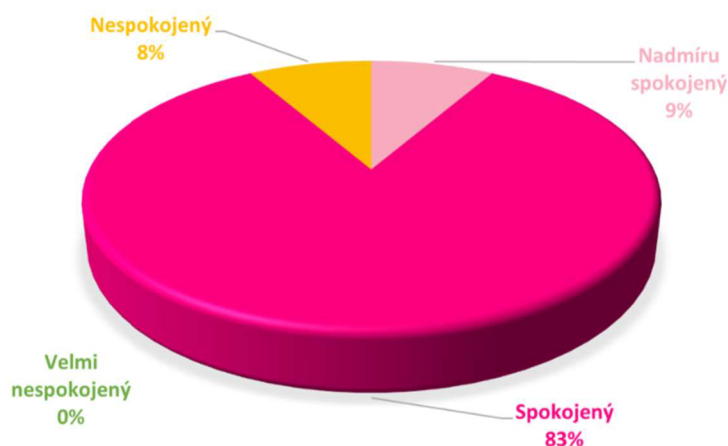
Jako perfektní vnímá vztahy a komunikaci 16 respondentů (14,8 %), 54 respondentů (50 %) jako velmi dobrou, 34 respondentů (31,5 %) jako dobrou a 4 respondenti (3,7 %) jako špatnou. Možnost „velmi špatné“ nikdo nevybral.

Téměř všichni respondenti (96,3 %) vnímají vztahy a komunikaci v týmu jako „dobré, „velmi dobré“ nebo „perfektní“, což svědčí o dobré úrovni komunikace a vztahů v týmu. V tomto oboru je velmi podstatná úroveň komunikace pro kvalitu odvedené práce a starosti o klienta. Dobré vztahy zároveň mohou pomoci k lepším pracovním výkonům,

a i k menším návalům stresu. Je prokázáno, že kontakt s kolegy a chybějící interakce s nimi se mohou negativně podepsat na duševním zdraví jednotlivce (Klusáčková, 2021).

Otázka 17: Jak jste spokojen se svými pravomocemi a kompetencemi?

Graf 17: Kompetence



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 17: Kompetence

Možnosti	Počet respondentů	Vyjádření v %
Nadmíru spokojený	9	8,3 %
Spokojený	90	83,4 %
Nespokojený	9	8,3 %
Velmi nespokojený	0	0,0 %
Celkem	108	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování

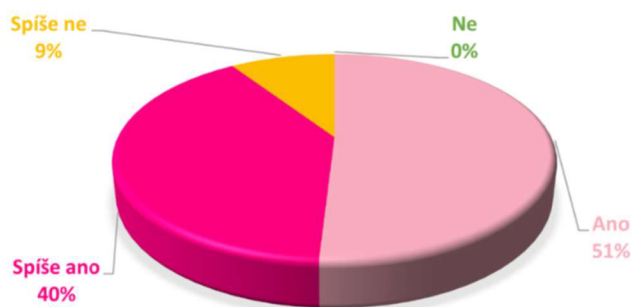
Výsledky a diskuse

Z tabulky 17 lze vyčíst, že se svými kompetencemi a pravomocemi je nadmíru spokojeno 9 respondentů (8,3 %), spokojených je 90 respondentů (83,4 %) a nespokojených je 9 respondentů (8,3 %).

Většina respondentů (91,7 %) je se svými kompetencemi a pravomocemi spokojená, což je důležité, jelikož náplň práce a spokojenost s ní je podstatným faktorem při stres managementu a při předcházení stresu.

Otázka 18: Pociťujete při své práci velkou zodpovědnost?

Graf 18: Zodpovědnost



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 18: Zodpovědnost

Možnosti	Počet respondentů	Vyjádření v %
Ano	55	50,9 %
Spíše ano	43	39,8 %
Spíše ne	10	9,3 %
Ne	0	0,0 %
Celkem	108	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování

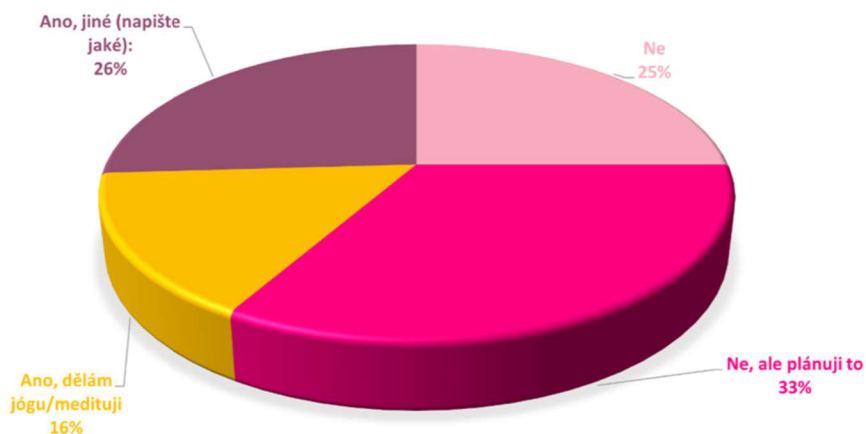
Výsledky a diskuse

Při práci pociťuje velkou zodpovědnost 55 respondentů (50,9 %), spíše ji pociťuje 43 respondentů (39,8 %) a spíše ne 10 respondentů (9,3 %).

Více než 90 procent respondentů (90,7 %) odpovědělo, že pociťují při práci velkou zodpovědnost. Toto může být pozitivní i negativní informací. Negativní především pokud by se kvůli velké zodpovědnosti dostávali pracovníci do stresových situací. Pozitivní především proto, že při velké zodpovědnosti lze ovlivnit spoustu věcí. Lze se domnívat, že při větší zodpovědnosti si pracovníci více uvědomují, že jejich rozhodnutí mají velký význam či dopad, jak již bylo zmíněno v diskusi u otázky 9. V tento moment může být stres menší, jelikož si pracovník uvědomuje, v jaké situaci se nachází a umí se situací, jež nastala, pracovat.

Otázka 19: Máte nějaké pravidelné rituály nebo určitou rutinu, které vám pomáhají odstranit stres?

Graf 19 Rituály k odstranění stresu



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 19: Rituály k odstranění stresu

Možnosti	Počet respondentů	Vyjádření v %
Ne	27	25,0 %
Ne, ale plánuji to	36	33,3 %
Ano, dělám jógu/medituji	17	15,7 %
Ano, jiné (napište jaké):	28	25,9 %
Celkem	108	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuse

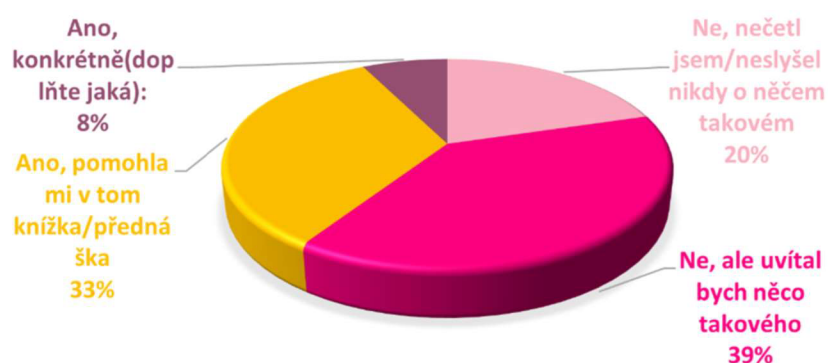
Pravidelné rituály nebo určitou rutinu, které pomáhají odstranit stres má 45 respondentů (41,6 %), konkrétně 17 respondentů (15,7 %) uvedlo, že dělá jógu nebo meditaci a 28 respondentů (25,9 %) praktikuje něco jiného. Mezi uvedenými byly knížky, běhání, poslech motivační hudby, orientální tance či dny volna sám pro sebe. Celých 25 % respondentů nemá pravidelné rituály nebo určitou rutinu, které pomáhají odstranit stres a 36 respondentů (33,3 %) je nemá, ale plánuje to.

V podstatě lze říct, že více než polovina, konkrétně 58,3 % respondentů nemá v současnosti nastaveno žádný pravidelný rituál nebo určitou rutinu, které by jim

pomáhaly odstranit stres. Toto může být z dlouhodobého hlediska problematické s ohledem na jejich duševní zdraví a práci se stresem.

Otázka 20: Pomohla vám nějaká knížka/přednáška ve formování přístupu ke stresu?

Graf 20: Přístup ke stresu



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 20: Přístup ke stresu

Možnosti	Počet respondentů	Vyjádření v %
Ne, nečetl jsem/neslyšel nikdy o něčem takovém	22	20,4 %
Ne, ale uvítal bych něco takového	42	38,9 %
Ano, pomohla mi v tom knížka/přednáška	36	33,3 %
Ano, konkrétně (doplňte jaká):	8	7,4 %
Celkem	108	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování

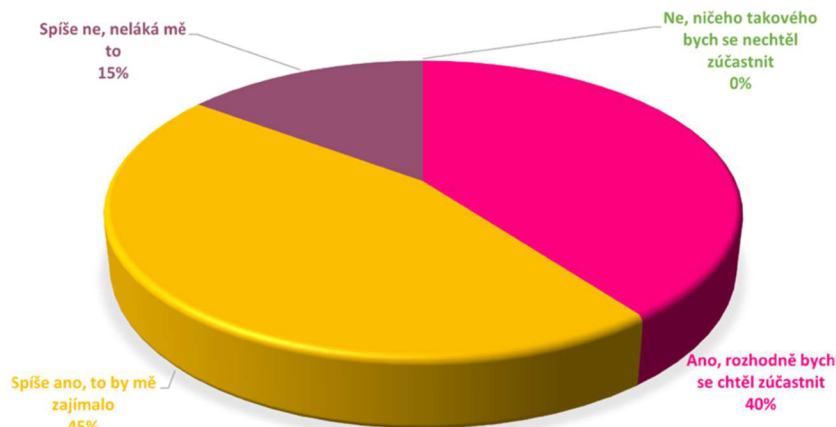
Výsledky a diskuse

Nějaká knížka/přednáška pomohla ve formování přístupu ke stresu 44 respondentům (40,7 %). Možnost „ne“ vybralo 64 respondentů, konkrétně „ne, nikdy o ničem takovém jsem neslyšel/nic takového nečetl“ 22 respondentů (20,4 %) a možnost „ne, ale uvítal bych něco takového“ vybralo 8 respondentů (7,4 %).

Z tabulky 20 lze vyčíst podobnost s výsledky diskuse v otázce 19, kde bylo řečeno, že pouze 41,7 % respondentů má pravidelný rituál nebo rutinu pomáhající odstranit stres. Na otázku 20 totiž odpovědělo pouze 40,7 % respondentů, kterým pomohla ve formování přístupu ke stresu kniha nebo přednáška.

Otázka 21: Kdyby byla možnost absolvovat kurzy zvládání stresu a stresových situací, uvítali byste to?

Graf 21: Kurz práce se stresem



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 21: Kurz práce se stresem

Možnosti	Počet respondentů	Vyjádření v %
Ano, rozhodně bych se chtěl zúčastnit	43	39,8 %
Spíše ano, to by mě zajímalo	49	45,4 %
Spíše ne, neláká mě to	16	14,8 %
Ne, ničeho takového bych se nechtěl zúčastnit	0	0,0 %
Celkem	108	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování

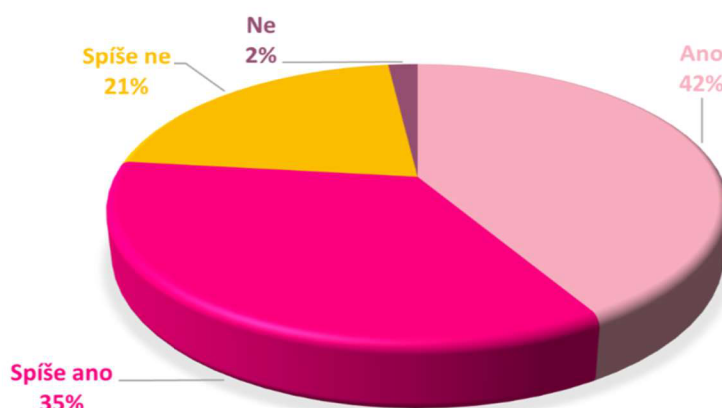
Výsledky a diskuse

Možnost absolvovat kurzy zvládání stresu a stresových situací by uvítalo 92 respondentů (85,2 %), z toho 43 respondentů (39,8 %) by se chtělo rozhodně zúčastnit. Oproti tomu tato možnost neláká 16 respondentů (14,8 %).

Z tabulky 21 lze vyčíst, že většinu (85,2 %) respondentů zajímá možnost kurzu práce se stresem. V této skupině se mohou nacházet lidé, kteří dnes práci se stresem neovládají, nemají pravidelné rituály, ale chtějí to změnit. Naopak 16 respondentů (14,8 %) spadajících do skupiny, kterou takový kurz neláká, se může výrazně prolínat se skupinou respondentů z otázky 20, kteří o ničem takovém nikdy neslyšeli.

Otázka 22: Je stres součástí vašeho každodenního života?

Graf 22: Každodenní stres



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 22: Každodenní stres

Možnosti	Počet respondentů	Vyjádření v %
Ano	45	41,7 %
Spíše ano	38	35,2 %
Spíše ne	23	21,3 %
Ne	2	1,9 %
Celkem	108	100 %

Zdroj: Vlastní zpracování

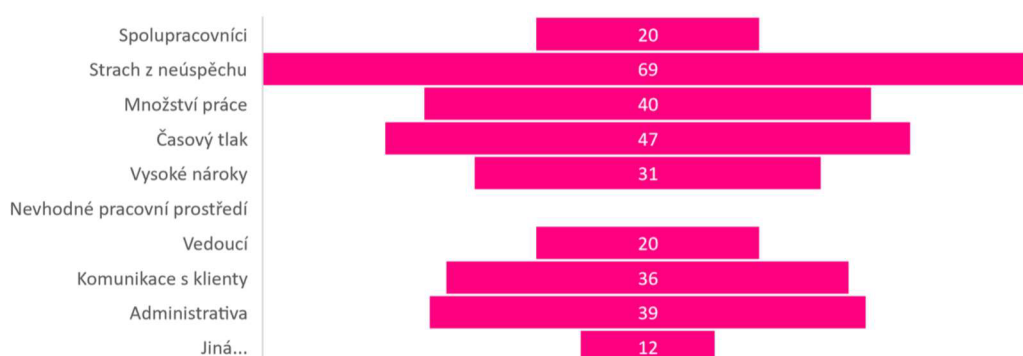
Výsledky a diskuse

Stres je součástí každodenního života pro 45 respondentů (41,7 %), spíše ano pro 38 respondentů (35,2 %). Součástí každodenního života stres není pro 2 respondenty (1,9 %) a spíše není pro 23 respondentů (21,3 %).

Každodenní stres se vyskytuje dle tabulky 22 u více než tří čtvrtin respondentů (76,9 %). Ne každý stres je škodlivý, jak již bylo vysvětleno v úvodu této práce. Zároveň je podstatné, jak s ním umí pracovat jednotlivci, viz otázka 7, kde tři pětiny respondentů uvádí, že se stresem umí pracovat.

Otázka 23: Co je pro vás častým zdrojem stresu na pracovišti?

Graf 23: Zdroj stresu na pracovišti



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 23: Zdroj stresu na pracovišti

Možnosti	Počet odpovědí	Vyjádření v %
Spolupracovníci	20	18,5 %
Strach z neúspěchu	69	63,9 %
Množství práce	40	37,0 %
Časový tlak	47	43,5 %
Vysoké nároky	31	28,7 %
Nevhodné pracovní prostředí	0	0,0 %
Vedoucí	20	18,5 %
Komunikace s klienty	36	33,3 %
Administrativa	39	36,1 %
Jiná...	12	11,1 %
Celkem	314	291 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuse

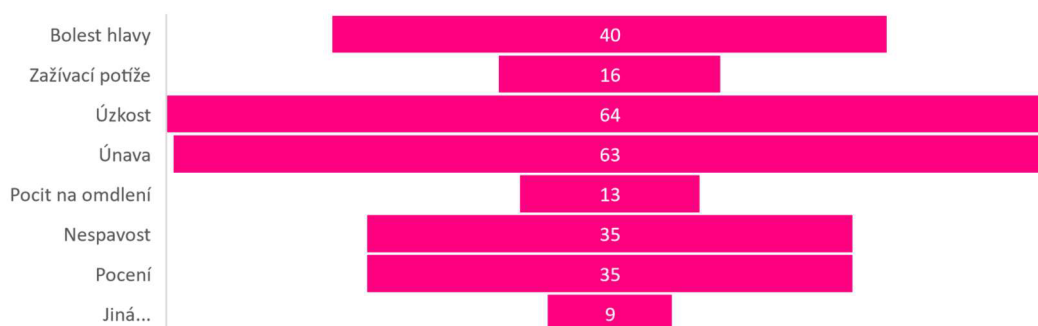
Častým zdrojem stresu na pracovišti jsou pro 20 respondentů (18,5 %) spolupracovníci, pro 69 respondentů (63,9 %) je to strach z neúspěchu, pro 40 respondentů (37 %) množství práce a pro 47 respondentů (43,5 %) časový tlak. Vedoucí je častým zdrojem stresu pro 20 respondentů (18,5 %), komunikace s klienty pro 36 respondentů (33,3 %) a administrativa pro 39 respondentů (36,1 %). Jiný zdroj uvedlo 12 respondentů (11,1 %). U této otázky bylo možné volit více odpovědí, v průměru respondent zvolil 2,9 odpovědi.

Zajímavé je, že nikdo neuvedl jako častý zdroj stresu na pracovišti nevhodné pracovní prostředí. To koresponduje s výsledky diskuse u otázky 23. Největší část respondentů (63,9 %) má strach z neúspěchu, což lze brát jako největší problém, který je potřeba řešit.

Druhá nejpočetnější skupina respondentů uvedla jako zdroj časový tlak (43,5 %). To je velmi podobné číslo, jako v tabulce 10 u respondentů, kteří hodnotí svou práci jako práci pod tlakem (34,3 %). Dalšími hojně zastoupenými zdroji stresu na pracovišti jsou množství práce, administrativa a komunikace s klientem. Množství práce se dá rozložit, jak již bylo zmíněno výše. Administrativa se dá zefektivnit či delegovat, např. na asistentku. Komunikace s klienty se též dá udělat méně stresovou, ať už díky tréninku modelových situací nebo díky přednáškám na téma obchodní komunikace. Tyto témata budou detailněji rozebrána v návrzích řešení.

Otázka 24: Jaké příznaky stresu se u vás projevují?

Graf 24: Příznaky stresu



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 24: Příznaky stresu

Možnosti	Počet odpovědí	Vyjádření v %
Bolest hlavy	40	37,0 %
Zažívací potíže	16	14,8 %
Úzkost	64	59,3 %
Únava	63	58,3 %
Pocit na omdlení	13	12,0 %
Nespavost	35	32,4 %
Pocení	35	32,4 %
Jiná...	9	8,3 %
Celkem	275	255 %

Zdroj: Vlastní zpracování

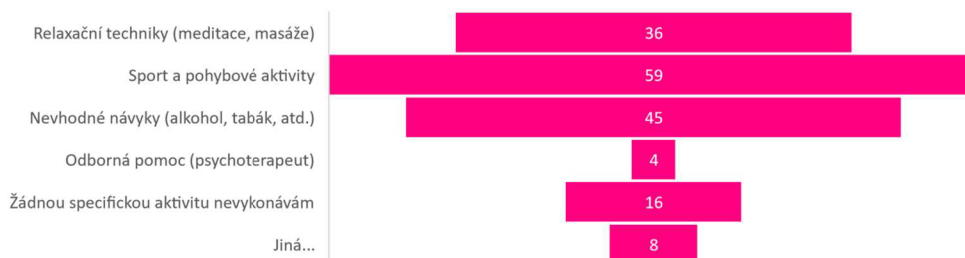
Výsledky a diskuse

Jako příznaky stresu se u pracovníků projevuje bolest hlavy – 40 respondentů (37 %), u 16 respondentů (14,8 %) to jsou zaživací potíže, u 64 respondentů (59,3 %) úzkost, pro 63 respondentů je to únava (58,3 %) a 13 respondentů (12 %) zažívá pocity na omdlení. Nespavost jako příznak stresu pociťuje 35 respondentů (32,4 %) stejný počet respondentů zažívá pocení jako příznak stresu. Jiný příznak uvedlo 9 respondentů (8,3 %). U této otázky bylo možné vybrat více odpovědí, v průměru respondent zvolil 2,55 odpovědi.

Nejvíce zastoupenou skupinou jsou lidé s úzkostí (59,3 %). Co se týče úzkosti, tak ta je projevem strachu, který může být způsoben například obavami z odpovědnosti či odkládáním práce. Druhou největší skupinou jsou lidé s únavou (58,3 %). Ta pro změnu může souviset s velkým množstvím práce a časovou náročností. Třetí velkou skupinou jsou tělesné problémy – bolest hlavy, zaživací potíže, pocit na omdlení, nespavost a pocení. Mnoho z těchto problémů se může stát závažnými zdravotními problémy a jejich řešení se bez odborné pomoci neobejde.

Otázka 25: Jakým způsobem se vyrovnáváte se stresem?

Graf 25: Vyrovnávání se se stresem



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 25: Vyrovnávání se se stresem

Možnosti	Počet odpovědí	Vyjádření v %
Relaxační techniky (meditace, masáže)	36	33,3 %
Sport a pohybové aktivity	59	54,6 %
Nevhodné návyky (alkohol, tabák atd.)	45	41,7 %
Odborná pomoc (psychoterapeut)	4	3,7 %
Žádnou specifickou aktivitu nevykonávám	16	14,8 %
Jiná...	8	7,4 %
Celkem	168	156 %

Zdroj: Vlastní zpracování

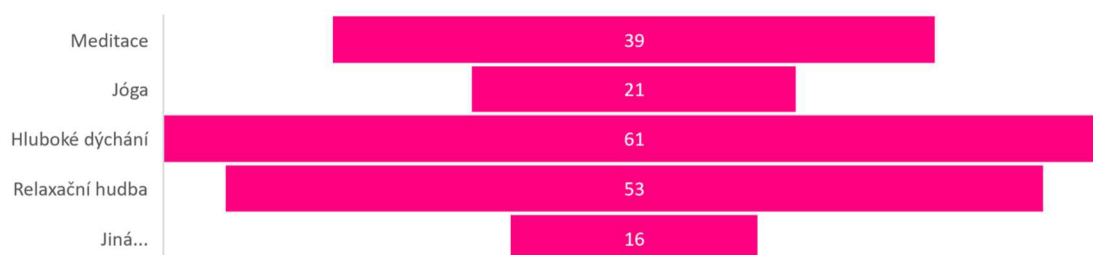
Výsledky a diskuse

Pomocí relaxačních technik se se stresem vyrovnává 36 respondentů (33,3 %), sport a pohybové aktivity k vyrovnávání se se stresem používá 59 respondentů (54,6 %). Nevhodné návyky praktikuje 45 respondentů (41,7 %), odbornou pomoc vyhledali respondenti a žádnou specifickou aktivitu nevykonává 16 respondentů (14,8 %). Jiné způsoby (fyzioterapie, knihy nebo life balance nastavení) vyrovnávání se stresem praktikuje 8 respondentů (7,4 %). U této otázky bylo možné vybrat více odpovědí, v průměru respondent zvolil 1,56 odpovědi.

Více než polovina respondentů (54,6 %) dělá sport a pohybové aktivity, což obecně patří mezi nejnámější způsob vyrovnávání se se stresem. Druhou největší skupinou (41,7 %) jsou pracovníci, co praktikují nevhodné návyky. Alkohol a tabák škodí zdraví a problémy jen oddaluje. Pro mnoho lidí je to i přesto nejsnazší cesta na rychlé uklidnění. Třetí nejzastoupenější skupina (33,3 %) praktikuje relaxační techniky. Toto souvisí s diskusí u otázky 19, kde bylo řečeno, že 41,6 % respondentů má pravidelné rituály k odstranění stresu a 15,7 % respondentů uvedlo, že praktikuje jógu/medituje. Zajímavé je, že 14,8 % respondentů nevykonává žádnou specifickou aktivitu a především to, že už 3,7 % respondentů vyhledalo odbornou pomoc. Toto svědčí o nižší psychické odolnosti mladé generace a o její větší náchylnosti ke stresu. I maličkosti je mohou vystresovat více, než je tomu u starší generace (Poucha, 2023).

Otázka 26: S jakými relaxačními technikami máte zkušenosti?

Graf 26: Relaxační techniky



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 26: Relaxační techniky

Možnosti	Počet odpovědí	Vyjádření v %
Meditace	39	36,1 %
Jóga	21	19,4 %
Hluboké dýchání	61	56,5 %
Relaxační hudba	53	49,1 %
Jiná...	16	14,8 %
Celkem	190	176 %

Zdroj: Vlastní zpracování

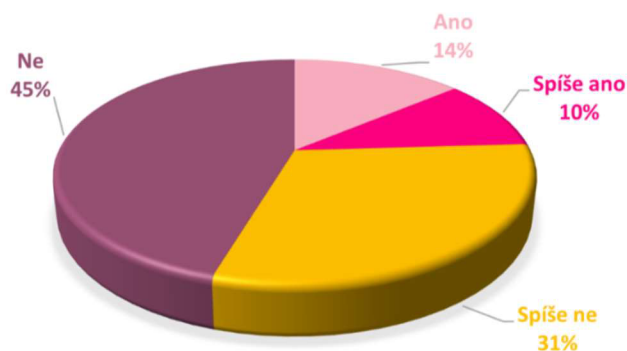
Výsledky a diskuse

S praktikováním meditace má zkušenost 39 respondentů (36,1 %), s jógou pak 21 respondentů (19,4 %). Největší podíl, tj. 56,5 % (61 respondentů), má zkušenost s hlubokým dýcháním, 53 respondentů (49,1 %) s relaxační hudbou a 16 respondentů (14,8 %) s jinými technikami. Respondenti zde uváděli masáže, fyzioterapie, life balance nastavení či čtení knížek. U této otázky bylo možné vybrat více odpovědí, v průměru respondent zvolil 1,76 odpovědi. To svědčí o tom, že většina respondentů má zkušenosti s více technikami.

Dle výsledků v tabulce 26 je zřejmé, že velká část respondentů zná jednotlivé relaxační techniky a některé z nich i praktikuje. Především mladí hledají moderní přístupy k relaxaci, u starších generací je častější, že relaxační techniky využívají málo či vůbec. Hlavně z toho důvodu, že jsou techniky jako jóga nebo meditace spojeny se stereotypy. Jak vysvětluje Markéta Makovská in (Bartošová, 2019), „*U nás by se nejspíš dědeček bál na jógu přijít, protože by podlehl stereotypu, že jóga je právě jen pro ženy. Druhý nejrozšířenější mýtus: jóga je jen pro mladé a ohebné*“. Zároveň je důležité zmínit, že jen znalostí či občasným praktikováním technik se nic nezmění. Klíčová je v tomto případě pravidelnost, díky které pak lze vidět výsledný efekt (Bartošová, 2019).

Otázka 27: Máte pravidelně nastavený způsob relaxace?

Graf 27: Pravidelná relaxace



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 27: Pravidelná relaxace

Možnosti	Počet respondentů	Vyjádření v %
Ano	15	13,9 %
Spíše ano	11	10,2 %
Spíše ne	33	30,6 %
Ne	49	45,4 %
Celkem	108	100,0 %

Zdroj: Vlastní zpracování

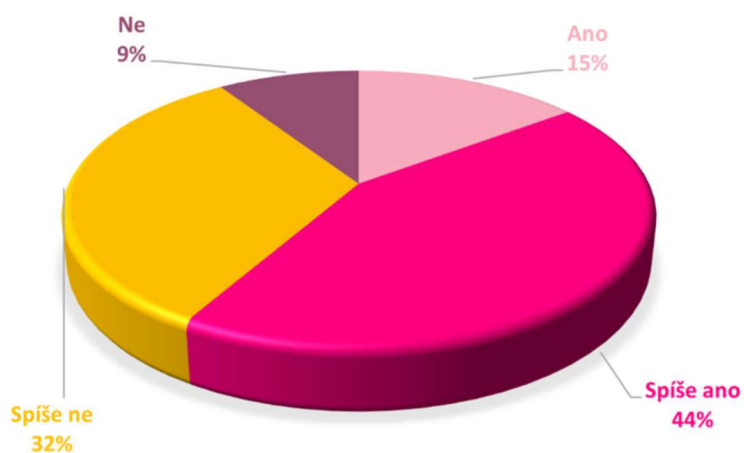
Výsledky a diskuse

Pravidelně nastavený způsob relaxace má 15 respondentů (13,9 %). Spíše ano odpovědělo 11 respondentů (10,2 %), spíše ne 33 respondentů (30,6 %) a pravidelnou relaxaci nemá nastavenou 49 respondentů (45,4 %).

Pokud budeme vycházet z tabulky 26, tak zjistíme, že většina respondentů relaxační techniky zná, konkrétně respondenti vybírali v průměru 1,76 odpovědi, což znamená, že většina má zkušenost s více než jednou relaxační technikou. Avšak z tabulky 27 lze zjistit, že více než tři čtvrtiny respondentů (76 %) pravidelnou relaxaci nepraktikují. Může to být především z důvodů časového vytížení či lenosti.

Otázka 28: Máte dostatek volného času?

Graf 28: Volný čas



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 28: Volný čas

Možnosti	Počet respondentů	Vyjádření v %
Ano	16	14,8 %
Spíše ano	47	43,5 %
Spíše ne	35	32,4 %
Ne	10	9,3 %
Celkem	108	100,0 %

Zdroj: Vlastní zpracování

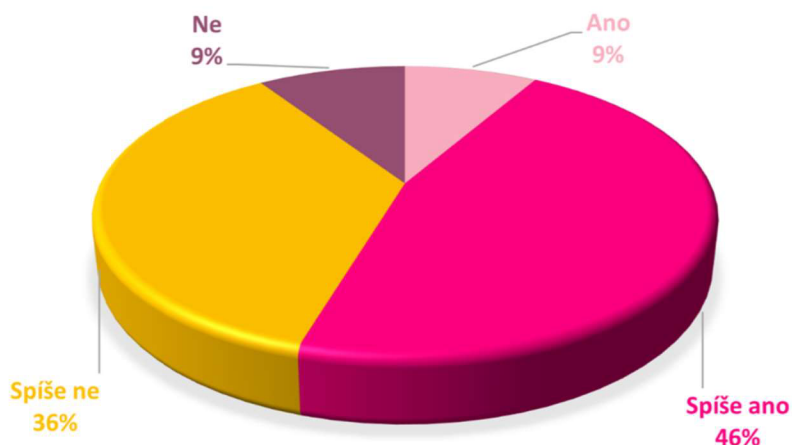
Výsledky a diskuse

Dostatek volného času má 16 respondentů (14,8 %). Spíše ano odpovědělo 47 respondentů (43,5 %) a spíše ne 35 respondentů (32,4 %). Dostatek volného času nemá 10 respondentů (9,3 %).

Dle tabulky 28 má více než polovina (58,3 %) respondentů dostatek volného času. A i přesto 76 % respondentů nepraktikuje pravidelnou relaxaci. Velká část mladých svůj volný čas tráví na sociálních sítích, a i na základě toho pak není schopná dostatečně reagovat na stres.

Otázka 29: Máte pravidelný stravovací režim?

Graf 29: Pravidelné stravování



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 29: Pravidelné stravování

Možnosti	Počet respondentů	Vyjádření v %
Ano	9	8,3 %
Spíše ano	50	46,3 %
Spíše ne	39	36,1 %
Ne	10	9,3 %
Celkem	108	100,0 %

Zdroj: Vlastní zpracování

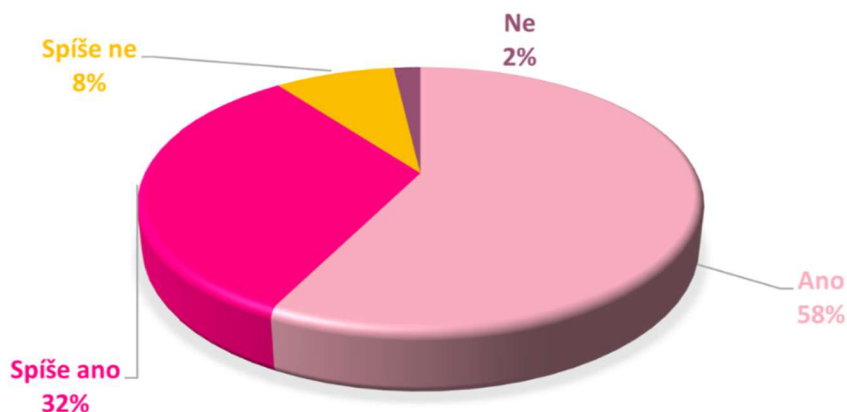
Výsledky a diskuse

Pravidelný stravovací režim má nastaveno 9 respondentů (8,3 %), spíše ano odpovědělo 50 respondentů (46,3 %). Spíše nemá nastaveno pravidelný stravovací režim 39 respondentů (36,1 %) a 10 respondentů (9,3 %) odpovědělo, že nemá nastavený pravidelný stravovací režim.

V tabulce 29 je zřetelně vidět, že pravidelný stravovací režim má nastaveno a spíše nastaveno 54,6 % respondentů, 45,4 % spíše nemá nebo nemá vůbec nastavený pravidelný stravovací režim. V podstatě jsou tyto dvě skupiny obdobně velké, což je zřetelné i z diskuse u otázky 27.

Otázka 30: Myslíte si, že správné stravování zvyšuje odolnost vůči stresu?

Graf 30 Stravování a stres



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 30: Stravování a stres

Možnosti	Počet respondentů	Vyjádření v %
Ano	62	57,4 %
Spíše ano	35	32,4 %
Spíše ne	9	8,3 %
Ne	2	1,9 %
Celkem	108	100,0 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuse

Více než polovina respondentů, konkrétně 62 (57,4 %) si myslí, že správné stravování zvyšuje odolnost vůči stresu. Spíše ano odpovědělo 35 respondentů (32,4 %) a spíše ne 9 respondentů (8,3 %). Pouze 2 respondenti (1,9 %) si myslí, že správné stravování nezvyšuje odolnost vůči stresu.

Jak lze vyčíst z tabulky 30, tak téměř všichni (89, 8 %) si myslí, že správné stravování zvyšuje odolnost vůči stresu. A i přesto, jak lze vyčíst z tabulky 29, nemá 45,4 % respondentů nastavený pravidelný stravovací režim. Mladí o stravování a stresu ví, stejně tak jako o relaxačních technikách (viz otázka 26), a přesto to nepraktikují (otázky 27 a 29). Stres, nedostatek času na konzumaci jídla či absence pravidelné konzumace jídla během dne může vést k vzniku zdravotních problémů jako jsou dráždivý tračník či záněty střeva – Crohnova choroba, ulcerózní kolitida (iDNES, 2018).

Otázka 31: Napadá vás něco, co byste chtěli doplnit, nebo vzkaz vzhledem k tématu?

Tabulka 31: Náměty

Odpovědi	Počet respondentů	Vyjádření v %
Bez vyplnění	104	96,3 %
Stres bývá často o vztahu na pracovišti, a pomoci od přímé vedoucí, která není žádná	1	0,9 %
Nebylo by špatné, mít na toto téma přednášku pro spolupracovníky	1	0,9 %
Se stresem se setkávám denně, už mě opravdu unavuje a zkrátka nevím, jak na něj	1	0,9 %
Spánek, kvalitní jídlo, pitný režim, meditace a sport, vyhýbání se toxickým lidem, čas pro sebe	1	0,9 %
Celkem	108	100,0 %

Zdroj: Vlastní zpracování

Výsledky a diskuse

Konkrétních vzkazů nebo námětů na doplnění k tématu nebylo moc, ale nakonec byly tyto čtyři:

- Stres bývá často o vztahu na pracovišti, a pomoci od přímé vedoucí, která není žádná.
- Nebylo by špatné, mít na toto téma přednášku pro spolupracovníky.
- Se stresem se setkávám denně, už mě opravdu unavuje a zkrátka nevím, jak na něj.
- Spánek, kvalitní jídlo, pitný režim, meditace a sport, vyhýbání se toxickým lidem, čas pro sebe.

Všechny tyto náměty byly již rozebrány v diskusích u předchozích otázek.

4.3 Návrhy řešení a diskuse

Dílními cíli této práce bylo zjistit, jak pracovníci nakládají se stresem, jak ke stres managementu přistupují a zároveň jak stresu předcházejí a v případě zjištění nedostatků doporučit řešení. Vzhledem k využití dotazníkového šetření ve vybraném podniku (OVB) bylo nalezeno mnoho fungujících a pozitivních výsledků, ale zároveň i několik negativních. U jednotlivých otázek byly rozebrány a diskutovány výsledky šetření. Na základě těchto výsledků byla vytvořena doporučení řešení, která budou vysvětlena níže.

Otázka 8 pomohla odhalit, že téměř jedna polovina respondentů (48,1 %) nepořádá pravidelně pro své pracovníky vzdělávací akce a více než jedna pětina respondentů (22,2 %) neplánuje pravidelně svůj diář. Zároveň bylo prostřednictvím otázky 9 zjištěno, že téměř jedna třetina respondentů (29,6 %) neřeší věci včas a bez odkládání.

Návrh:

Doporučením je využití techniky time managementu, respektive přednášky na téma time management. Vedoucí/manažer může pro svůj tým uspořádat přednášku, čímž může pomoci vyřešit problémy s plánováním a řešením věcí včas u svých spolupracovníků. Najít pracovníka, co by byl schopen o tomto tématu mluvit z praxe, nemusí být obtížné, jelikož 77,8 % respondentů uvedlo, že pravidelně plánuje svůj diář.

Dalším problémem zjištěným v dotazníkovém šetření, konkrétně u otázky 9 bylo, že více než jedna třetina (38,9 %) respondentů se necítí dobře v přítomnosti více kolegů. Zároveň z otázky 10 lze vyčíst, že 29,6 % respondentů je často pod tlakem vedoucích a 12 % respondentů má se svými nejbližšími vedoucími špatný vztah. Z otázky 23 také lze zjistit, že pro 18,5 % respondentů jsou zdrojem stresu spolupracovníci a pro 18,5 % respondentů jsou zdrojem stresu jejich vedoucí.

Návrh:

Na základě dané problematiky navrhuji uspořádat teambuildingovou akci – stmelování týmu. Ať už půjde o teambuildingové aktivity jako je jít si zahrát společně fotbal nebo třeba volejbal, tak o teambuildingové hry jako je například úniková hra či luštění hlavolamů. Toto jsou způsoby, které si může vyzkoušet každý a nebudou ani nijak výrazně cenově nákladné. Avšak má smysl si teambuilding nechat udělat od specializované agentury a mít ho na nejvyšší úrovni.

Všechny varianty teambuildingových akcí byly kalkulovány pro konání v letních měsících a s místem konání v Českých Budějovicích. Data pro výpočet byla čerpána z webových stránek společností. Vybraná řešení byla zvolena i za pomoci výsledků otázky 25, kde 54,6 % respondentů uvedlo, že se vyrovnává se stresem za pomoci sportu či pohybové aktivity.

Níže je uvedena cenová kalkulace teambuildingu od společností SK Pedagog České Budějovice a FUN SPACE LASER/EXIT ARÉNA:

Tabulka 32: Teambuildingová akce

Název společnosti	Název akce	Doba trvání	Cena (vč. DPH) pro 1 účastníka	Cena (vč. DPH) pro 15 účastníků	Cena (vč. DPH) pro 30 účastníků
FUN SPACE	Laser game	1 h.	320 Kč	4 800 Kč	9 600 Kč
FUN SPACE	Urban game	4 h.	211 Kč	3 795 Kč	6 325 Kč
FUN SPACE	Úniková hra	1 h.	165 Kč	2 970 Kč	4 950 Kč
SK Pedagog	Fotbal	2 h.	10 Kč	150 Kč	300 Kč
SK Pedagog	Herna	2 h.	20 Kč	300 Kč	600 Kč
SK Pedagog	Beach volejbal	2 h.	8,33 Kč	125 Kč	250 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Jednotlivé akce se liší ve dvou hlavních parametrech – zda jde o konání ve vnitřních nebo vnějších prostorách. Dále lze akce rozdělit na svižné a poklidné. Pokud jde o laser game, fotbal či beach volejbal, ty by se daly zařadit do kategorie svižnějších. Urban game, úniková hra a herna do kategorie poklidnějších.

Z pohledu ceny bych volil pronájem hřiště na SK Pedagog a možnost zahrát si fotbal. Cena je 300 Kč na 2 hodiny pronájmu hřiště bez limitu počtu účastníků. Pokud by cílem byla akce ve vnitřních prostorách, tak bych volil Laser game. Zde je cena na jednoho účastníka 320 Kč na hodinu hry.

V otázce 10 bylo zjištěno, že 34,3 % respondentů hodnotí svou práci jako práci pod časovým tlakem. Zároveň v otázce č. 22 uvedlo více než tři čtvrtiny respondentů (76,9 %), že je stres součástí jejich každodenního života. Minimálně pro třetinu respondentů (34,3 %) je vhodné připravit školení pro lepší zvládnání stresových situací a předcházení vyhoření.

Návrh:

Vybraný kurz na téma „Jak zvládat stres a předcházet vyhoření“ by byl veden odborným lektorem Markem Vichem. Kurz byl kalkulován na základě individuální poptávky pro 15 a 30člennou skupinu. Pro skupinku 15 pracovníků by mohl být kurz uspořádán formou workshopu, pro 30 pracovníků už by se jednalo o přednášku na dané téma.

Tabulka 33: Kurz zvládnání stresu

Jméno lektora	Cena (vč. DPH) pro 15 účastníků	Cena (vč. DPH) pro 30 účastníků
Marek Vich	20 000 Kč	30 000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Workshop je více interaktivní, jeho kapacita je však omezena maximálním počtem 20 účastníků. Přednáška je méně interaktivní, strop počtu účastníků v případě přednášky však není omezen. V kurzu se účastníci dozví, jak účinně zvládat každodenní stres, jak se správně zachovat v emočně vypjatých situacích, jak zlepšit svou pracovní efektivitu či jak zlepšit svoji soustředěnost. Zároveň mezi probranými tématy bude i jak se více uvolnit během náročných jednání nebo jak poznat příznaky a jak předcházet syndromu vyhoření.

Dalším doporučením pro organizaci je uspořádání akce určené k odbourání stresu a odreagování od obvyklého pracovního prostředí. V otázce 10 téměř polovina (48,1 %) respondentů uvedla, že hodnotí svou práci jako stresovou. Zároveň dle výsledků otázky 19 nemá většina pracovníků nastavené rituály anebo rutinu k odstranění stresu a dle otázky 27 nemá 76 % respondentů pravidelný způsob relaxace a zároveň dle otázky 28 nemá 45 % respondentů dostatek volného času.

Návrh:

Akce na odbourání stresu byly vybrány velmi rozdílně, aby se management mohl následně rozhodnout, jakou náplň akce preferuje. Data v tabulce níže byla vygenerována z předběžných cenových kalkulací na stránkách jednotlivých firem či na základě individuální poptávky. Co se týče vybraných firem, tak TEPfactor je adrenalinová týmová hra situovaná v Chotilsku ve Středních Čechách. Fine Food Academy nabízí gurmánský zážitek a lekce vaření nedaleko Českých Budějovic. Rybar Resort Lipno déle nabízí vodní lyžování a jízdu na wakeboardu. Hotel Equitana nedaleko středočeské Břežnice nabízí

uspořádání týmové aktivity, jako je například geocaching. Společnost TerraHunt pořádá týmové akce ve stylu „hledání pokladu“, kdy se jedná o mix strategické a vědomostní hry s důrazem na time management a rozhodování.

Tabulka 34: Akce na odbourání stresu

Název společnosti	Název akce	Doba trvání	Cena (vč. DPH) pro 1 účastníka	Cena (vč. DPH) pro 15 účastníků	Cena (vč. DPH) pro 30 účastníků
TEPfactor	Boyard	3 h.	1 437 Kč	21 555 Kč	43 110 Kč
FF Academy	Vaření	4 h.	2 499 Kč	37 485 Kč	74 970 Kč
Lipno	Ski & Wake	1 h.	550 Kč	8 250 Kč	16 500 Kč
Equitana	Geocaching	4 h.	483 Kč	7 250 Kč	14 500 Kč
TerraHunt	Treasure Hunt	3 h.	880 Kč	18 600 Kč	26 400 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Cena na jednoho účastníka byla počítána z ceny pro 30 účastníků. Nejlépe z těchto variant v poměru ceny k době trvání a vzdálenosti vyšly tyto varianty:

Equitana	Geocaching	Březnice	30 účastníků	14 500 Kč
TerraHunt	Treasure Hunt	Český Krumlov	30 účastníků	26 400 Kč

Co se týče všech variant akcí, tak každá má jinou lokaci a doprava na místo je po vlastní ose pro všechny pracovníky. Výhodou akcí od společnosti TEP Factor je, že je nutné zde pracovat v týmech na splnění úkolu, totéž u hledání pokladu od společnosti TerraHunt. Tato akce by se konala v Českém Krumlově, což je dobře logisticky dostupné místo pro většinu pracovníků. Vodní lyžování na Lipně je zase zajímavé v tom, že je částečně adrenalinové a outdoorové, stejně jaké Geocaching od Hotelu Equitana. Oproti tomu kurz vaření od společnosti Fine Food Academy je poklidný, bez nutnosti dalekého cestování z Českých Budějovic, a ještě k tomu se získané znalosti dají snadno přenést i do osobního života. U týmových aktivit může dojít i ke zlepšení vztahů a komunikace v organizaci, jelikož v otázce 16 odpovědělo 35,2 % respondentů, že jsou vztahy a komunikace v jejich týmu pouze na dobré či dokonce na špatné úrovni. Dle otázky 10 má dokonce 12 % respondentů špatný vztah se svým nejbližším vedoucím.

Jako další problém bylo z výsledků otázky 9 zjištěno, že 26 % respondentů se necítí dobře, když je na nich zodpovědnost za odvedenou práci a z otázky 10, že 60,1 % respondentů hodnotí jako stresové sledování jejich výkonu. Tabulka 18 ukazuje, že 90,7 % respondentů pociťuje při své práci velkou zodpovědnost. Dle tabulky 23 je pro 63,9 % respondentů častým zdrojem stresu na pracovišti strach z neúspěchu.

Návrh:

Tabulka 35: Workshop o sebedisciplině

Název společnosti	Název workshopu	Doba trvání	Cena (vč. DPH) pro 30 účastníků
GrowJOB	Sebedisciplína	5 h.	30 000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

V tomto případě doporučuji zvolit workshop od GrowJOB Institute na téma Sebedisciplína a návyky vedenou přednášejícím Lukášem Havránkem. Výhoda workshopu je, že je více individuální a lze probrat téma více do hloubky. Účastníci se zde dozví, jak pracovat se svou vůlí a jak ji posilovat, jak budovat pozitivní návyky, jak se odnaučit zlovyky, jak pracovat ve chvílích, když se nám nechce a jak překonávat sami sebe a opouštět komfortní zónu. Tento workshop může zároveň pomoci pracovníkům, kteří v otázce 23 uvedli, že je pro ně častým zdrojem stresu na pracovišti množství práce, komunikace s klienty a administrativa.

Z tabulky 11 bylo zjištěno, že 26,9 % respondentů vnímá rušivé elementy na jejich pracovišti, 24,1 % respondentů nemá místo, kde by měli klid sami pro sebe a svého klienta a 14,8 % respondentů vnímá pracoviště jako místo, kde se vyskytuje hluk.

Návrh:

Pro větší klid, méně hluku a eliminaci rušivých elementů v pracovním prostředí doporučuji zvýšení důrazu na vytvoření oddělených pracovních prostor, tzv. buněk či zasedacích místností, které budou moci pracovníci libovolně využívat. Častým trendem v kancelářích je dnes formát uspořádání zvaný open space, ten však není vhodný v případě, že pracovník potřebuje mít klid na klienta či pouze sám pro sebe např. kvůli lepšímu soustředění.

Dnešní mladé generace dávají ve svém životě velký prostor vlivu sociálních sítí a tráví na nich mnoho svého času. V otázce 14 bylo zjištěno, že 34,2 % respondentů někdy ve svém životě mělo špatný pocit kvůli sociálním sítím a jejich obsahu a dle otázky 15 je pro 76,9 % respondentů důležité, jak se na sociálních sítích prezentují.

Návrh:

Tabulka 36: Přednáška o pozornosti

Název společnosti	Název přednášky	Doba trvání	Cena (vč. DPH) pro 30 účastníků
GrowJOB	Pozornost	5 h.	28 000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Doporučuji zvolit přednášku opět u GrowJOB Institute na téma Management pozornosti vedenou přednášejícím Lukášem Havránkem. Účastníci se zde dozví, jak pracovat s pozorností, soustředěním a odpočinkem v dnešním digitálním světě. Tato přednáška může pomoci, účastníkům s bojem proti stresu, který plyne z množství úkolů, i jak trénovat pozornost a zvládnout a udržet v rušném prostředí koncentraci, jen na to důležité, jak se nenechat vyrušit svými myšlenkami ani okolím a jak zlepšit svou koncentraci pomocí mindfulness a meditace. Tyto metody mohou pomoci i při boji proti úzkosti, kterou pociťuje dle otázky 24 jako příznak stresu 59,3 % respondentů.

Dle otázky 28 nemá 41,7 % respondentů dostatek volného času. Pro 43,5 % respondentů je podle tabulky 27 zdrojem stresu na pracovišti časový tlak a pro 28,7 % respondentů vysoké nároky.

Návrh:

Vzhledem k tomu, že jsou všichni pracovníci OSVČ, tak si mohou svou pracovní dobu plánovat sami. Avšak v tomto případě je těžší uhlídat si počet odpracovaných hodin a časovou zátěž. Většina pracovníků pak nevnímá ani rozdíl mezi všedními dny a víkendem, jelikož mnoho školení a vzdělávacích akcí bývá o víkendu a mnoho pracovníků hledá i při práci s klientem ideální kompromis pro svá setkání, takže občas pracují i o víkendu. Proto doporučuji zavedení volné nepracovní neděle. Sice to není možné plošně nařídit, ale pokud takovéto doporučení bude dodržováno, tak to může silně ovlivnit psychickou pohodu pracovníků.

Z tabulky 22 je čitelné, že pro více než tři čtvrtiny (76,9 %) respondentů je stres součástí každodenního života. Z otázky 24 vyplývá, že se u 58,3 % respondentů projevuje jako příznak stresu únava. U 14,8 % respondentů se projevují zažívací potíže jako příznak stresu, u 12 % respondentů jako pocit na omdlení a u 37 % bolestí hlavy. Dále u 32,4 % respondentů se projevuje stres pocením a u 32,4 % respondentů nespavostí. Tato značná skupina projevů, vyjma únavy, se dá označit za tělesné problémy. Tyto problémy se mohou stát v budoucnu závažnými a poznamenat člověka i po zdravotní stránce. Otázka 20 pomohla odhalit, že 59,3 % respondentům nepomohla přednáška/knížka ve formování přístupu ke stresu a dle tabulky 21 by 85 % respondentů uvítalo možnost absolvování kurzu práce se stresem (techniky v praxi).

Návrh:

Tabulka 37: Relaxační techniky v praxi

Název společnosti	Název lekce	Doba trvání	Cena (vč. DPH) pro 1 účastníka	Cena (vč. DPH) pro 30 účastníků
PVŠPS	Relaxační techniky	2 dny	2 400 Kč	72 000 Kč
Zuzana Bláhová	Terapie	50 min.	700 Kč	X

Zdroj: Vlastní zpracování

Jako doporučení navrhuji realizaci semináře Relaxační techniky a techniky zvládání stresu od Pražské vysoké školy psychosociálních studií (PVŠPS) vedeného Mgr. Pavlou Štěpničkovou. Účastníci se během tohoto dvoudenního semináře naučí, jak fungují relaxační techniky na uvolnění těla, jak fungují relaxační techniky zaměřené na načerpání energie či jak je možné pracovat s dechem a pohybem. Cílem semináře je praktický nácvik relaxačních technik a technik zvládání stresu. Tyto techniky mohou působit jako prevence vzniku problémů způsobených pracovním stresem.

Z výsledků otázky 19 vyplynulo, že víc než polovina, konkrétně 58,3 % respondentů aktuálně nemá nastavený pravidelný rituál či rutinu pomáhající k odstranění stresu. Z tabulky 27 vyplývá, že více než tři čtvrtiny (76 %) respondentů nemá pravidelný způsob relaxace. Z tabulky 26 lze vyčíst, že nejvíce zkušeností mají respondenti s relaxačními

technikami jako je meditace, hluboké dýchání, relaxační hudba. Pohybové aktivity nejsou mezi odpověďmi moc zastoupené, s jógou má zkušenosti pouze 19,4 % respondentů.

Návrh:

Tabulka 38: Nastavení rituálu k odstranění stresu

Název společnosti	Název lekce	Doba trvání	Cena (vč. DPH) pro 1 účastníka	Cena (vč. DPH) pro 6 účastníků	Cena (vč. DPH) pro 15 účastníků
HeavenGym	Kruhový trénink	1 h.	200 Kč	1 200 Kč	X
ThinkYoga	Živá jóga	3 h.	600 Kč	3 600 Kč	9 000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Pro nastavení rutiny či rituálů pomáhajících k odstranění stresu lze doporučit seminář Živá jóga aneb jóga pro život od společnosti ThinkYoga. Společnost ThinkYoga nabízí seminář zaměřený na cvičení jógy a její praktický přínos do života. Součástí semináře je praktická ukázka různých cvičebních metod včetně dechových cvičení a relaxačních metod.

Druhou variantou jsou kruhové tréninky s trenérem od společnosti HeavenGym. Zde je možnost na rozdíl od ThinkYoga semináře tréninky opakovat i několikrát týdně a v dlouhodobém horizontu. Zároveň společné kruhové tréninky napomáhají nejen fyzické kondici, ale i lepšímu propojení pracovního kolektivu. Avšak tyto tréninky lze praktikovat jen ve skupině o maximálním počtu 6 lidí., u ThinkYoga semináře lze vést větší skupinu najednou.

Otázka 29 pomohla odhalit, že téměř polovina (45,4 %) respondentů nemá nastavený pravidelný stravovací režim. Podle výsledků otázky 30 si 89,8 % respondentů myslí, že správné stravování zvyšuje odolnost vůči stresu. Zároveň dle tabulky 24 se projevují u 14,8 % respondentů jako příznak stresu zažívací potíže. Ty mohou souviset s nenastaveným stravovacím režimem.

Návrh:

Jako řešení této problematiky lze navrhnout přednášku nutriční terapeutky Lucie Kořínkové na téma zdravý životní styl a pravidelné stravování. Jeho obsahem by byly praktické typy, jak si skládat jídelníček, jaké potraviny pomáhají zvyšovat mozkovou aktivitu či jaká pravidelnost v jídlu je vhodná pro zdravého člověka.

Tabulka 39: Přednáška o zdravém životním stylu

Název společnosti	Název přednášky	Doba trvání	Cena (vč. DPH) pro 30 účastníků
Lucie Kořínková	Zdravý životní styl	3 h.	10 000 Kč

Zdroj: Vlastní zpracování

Přednáška byla kalkulována pro 30 účastníků s dobou trvání 3 hodiny a konáním v Českých Budějovicích. V rámci tříhodinového programu je obsažena hodinová přednáška, po které následuje měření na diagnostické váze InBody270, kde se člověk dozví rychlost svého metabolismu, složení těla z hlediska poměru svalů, tuků, vody a další důležité hodnoty.

5 Závěr

Cílem bakalářské práce bylo zkoumání stresových faktorů a vlivu stresu ve vybrané organizaci, včetně návrhů na změny v současném stres managementu. Dílčími cíli této práce bylo zjistit, jak pracovníci nakládají se stresem, jak stresu předcházejí a zároveň jak ke stres managementu přistupují a v případě zjištění nedostatků vytvořit návrhy řešení či doporučení. Pro tuto práci byla vybrána společnost OVB Allfinanz a. s. - Česká republika (OVB), jejíž pracovníci byly respondenty dotazníkového šetření.

Práci lze rozdělit na dvě části – teoretickou a praktickou. V teoretické části byla rozvedena problematika stresu, ať už z pohledu jeho významu pro člověka, tak z pohledu jeho dělení. Dále byla rozebrána problematika stres managementu, stresu na pracovišti, jeho zdrojů a technik, jak stres odbourat.

Pro potřebný sběr informací bylo použito dotazníkové šetření. Vytvoření dotazníku proběhlo za pomoci webových stránek www.survio.com. Důležité bylo vytvoření správně položených otázek respondentům, jelikož nebylo možné najít standardizovaný dotazník na téma stres management. Otázky a jejich odpovědi byly vytvářeny ve spolupráci s vedoucími pracovníky OVB. V dotazníku byly použity především uzavřené možnosti odpovědí. Otázky byly pečlivě promyšleny a konkrétně zacíleny (viz Příloha 1). Návratnost dotazníku byla 59,1 %. Získaná data z dotazníkového šetření od 108 respondentů byla následně analyzována a ze zjištěných informací byla hlouběji rozebrána problematika stres managementu ve společnosti.

V praktické části byla uvedena historie společnosti OVB a její působnosti na českém trhu. Následně byla provedena diskuse výsledků dotazníkového šetření. Šetřením byly zjištěny stresové faktory a vliv stresu na pracovníky ve vybrané organizaci. Dle výsledků šetření více než třetina respondentů (34,3 %) uvedla, že práci vnímají jako práci pod časovým tlakem a téměř tři čtvrtiny pracovníků (74,1 %) se občas cítí, že je toho na ně moc. Časový tlak může být i u některých respondentů důvodem, proč pouze necelá čtvrtina pracovníků (24,1 %) má pravidelně nastavený způsob relaxace a proč nemají správně nastavený pravidelný stravovací režim. Téměř polovina respondentů (45,4 %) nemá nastavený pravidelný stravovací režim, přestože 89,8 % respondentů si myslí, že správné stravování zvyšuje odolnost vůči stresu. Zároveň více než polovina respondentů (58,3 %) nemá nastavený pravidelný rituál, který by jim pomáhal při odbourávání stresu a 40 % respondentů nemá dostatek volného času, což může souviset se zjištěním, že pracovní

vytížení více než tří čtvrtin respondentů (76,9 %) ovlivňuje ostatní aspekty jejich života, jako např. osobní život. Tomu nepomáhá ani to, že více než třetině respondentů není příjemná přítomnost více kolegů, jelikož častým trendem v kancelářích je dnes formát uspořádání zvaný open space. Dokonce 26,9 % respondentů vnímá rušivé elementy na jejich pracovišti a 24,1 % respondentů nemá místo, kde by měli klid sami pro sebe a svého klienta. Zároveň více než tři čtvrtiny respondentů (76,9 %) vnímají stres jako součást svého každodenního života. Pozitivní je, že 85 % respondentů by uvítalo možnost absolvování kurzu práce se stresem (techniky v praxi).

Na základě těchto informací byla navržena doporučení a návrhy (kap. 4.3 Návrhy řešení a diskuse) na zlepšení současné problematiky ve vybrané organizaci. Pro všechny návrhy a doporučení byly graficky vytvořeny finanční kalkulace nákladovosti daných případů.

Z výsledků je evidentní, že si jsou respondenti vědomi nebezpečí stresu a vyhoření, nepravidelného stravovacího režimu či absence relaxačních technik, avšak nic z toho neproaktívují a aktivně to neřeší. Proto doporučuji pomoc při zavádění změn ze strany firmy a managementu, ať už se týkají většího důrazu na vytvoření oddělených a uzavřených prostor v kancelářích, či jiného způsobu zaměřeného na vznik klidových míst. Dále organizace workshopů na téma relaxace a zdravý životní styl. Je evidentní, že téma stresu a stres managementu je pro pracovníky organizace podstatné a problematiku stresu je žádoucí ve vybrané organizaci řešit.

Stanovený cíl práce byl splněn a přínos jejího zpracování pro praxi lze považovat za významný v případě, že se promění nadějná šance na využití některých návrhů v kancelářích společnosti OVB Allfinanz a. s. v Českých Budějovicích v realitu.

I. Summary and keywords

The thesis deals with the issue of stress and stress management in a selected organization. The aim of the thesis is to examine the stress factors and the impact of stress in the selected organization, including suggestions for changes in the current stress management in the organization. The sub-objectives of this thesis were to find out how the employees handle stress, how they approach stress management and also how they prevent stress and to recommend solutions if deficiencies are found. Based on this information, recommendations and suggestions were made to improve the current issues in the selected organization. For all the suggestions and recommendations, financial costing of the cases were graphically made. From the results, it is evident that the respondents are aware of the dangers of stress and burnout, irregular diet or lack of relaxation techniques, but do not practice any of these and do not actively address them. Therefore, I recommend assistance in implementing changes from the company and management, whether it be more emphasis on creating separate and enclosed spaces in the offices or other methods aimed at creating places of calm. The stated aim of the thesis has been fulfilled and its contribution to practice can be considered significant if the promising chance of using some of the proposals in the offices of OVB Allfinanz a. s. in České Budějovice turns into reality.

Keywords: stress factors, impact of stress, stress management, work life balance

II. Seznam použitých zdrojů

Knihy, kvalifikační práce

Atkinson, R. L. (2003), *Psychologie*. Praha: Portál.

Bakalář, E. (1978). *Umění odpočívát*. Praha: Práce.

Bischof, A., & Bischof, K. (2003). *Aktivní sebeřízení: Jak získat kontrolu nad svým časem a prací*. Praha: Grada Publishing.

Carroll, R. (2019). *Metoda bullet journal* (1. vyd.). Příbram: Jan Melvil Publishing.

Cipryánová, V. *Vliv sociálních sítí na stresový potenciál a kvalitu života současné generace* [online]. Hradec Králové, 2020 [cit. 2023-03-27]. Dostupné z: <https://theses.cz/id/2lcumk/STAG92850.pdf>. Bakalářská práce. Univerzita Hradec Králové, Fakulta informatiky a managementu. PhDr. Věra Strnadová, Ph. D

Dweck, C. (2017). *Nastavení mysli* (2. vyd.). Příbram: Jan Melvil Publishing.

Glegg, B. (2005). *Stres management*. Brno: CP Books.

Jóga: *Pramen harmonie a životní energie* (1. vyd.). (2008). Praha: Svojtka & Co.

Koukolík, F. (2003). *Já: O vztahu mozku, vědomí a sebeuvědomování*. Praha: Nakladatelství Karolinum.

Kozel, R., & Mynářová, L., & Svobodová, H. (2011). *Moderní metody a techniky marketingového výzkumu*. Praha: Grada Publishing.

Křivohlavý, J. (1994). *Jak zvládat stres*. Praha: Grada Publishing.

Marková, Z. *Zásady duševní hygieny* [online]. Olomouc, 2011 [cit. 2023-03-31]. Dostupné z: https://theses.cz/id/nyibt8/Zasady_dusevni_hygieny_Bc_prace_finalni_verze4.doc.

Bakalářská práce. Univerzita Palackého v Olomouci, Pedagogická fakulta. Mgr. Iveta Tichá

McKenna, P. (2009). *Stres pod kontrolou: Zbavte se stresu, abyste se mohli cítit skvěle*. Bratislava: Eastone Books.

Mikuláščík, M. (2007). *Manažerská psychologie* (1. vyd.). Havlíčkův Brod: Grada Publishing.

Novák, T. (2004). *Jak bojovat se stresem* (1. vyd.). Havlíčkův Brod: Grada Publishing.

Novák, T., & Capponi, V. (2003). *Sám sobě psychologem* (3. vyd.). Praha: Grada Publishing.

- Nolen-Hoeksema, S., & Fredericson, B.L., & Loftus, G., R., & Wagenaar, W., A. (2012). *Psychologie Atkinsonové a Hilgarda*. Praha: Portál.
- Nöllke, M. (2004). *Praktický management: Jak úspěšně vést a řídit sebe, druhé lidi, firmy a jiné organizace* (1. vyd.). Praha: Grada Publishing.
- Peters-Kühlinger, G., & John, F. (2007). *Komunikační a jiné "měkké" dovednosti: Využijte svůj potenciál, rozvíňte své soft skills a staňte se úspěšnějšími* (1. vyd.). Praha: Grada Publishing.
- Plamínek, J. (2004). *Sebeřízení: Praktický atlas managementu cílů, času a stresu* (1. vyd.). Praha: Grada Publishing.
- Plamínek, J. (2013). *Seběpoznání, sebeřízení a stres*. Praha: Grada Publishing.
- Praško, J., & Prašková, H. (1996). *Asertivitou proti stresu* (1. vyd.). Havlíčkův Brod: Grada Publishing.
- Schnack, G., & Schnacková, K. (2006). *Antistresové rituály: Jak zůstaneme svěží a uvolnění*. Praha: Eminent.
- Stock, C. (2010). *Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout*. Praha: Grada Publishing.
- Štikar, J., & kol. (2003). *Psychologie ve světě práce*. (1. vyd.). Praha: Karolinum.
- Urban, J. (2016). *Přestaňte se v práci stresovat: 44 doporučení pro ty, kteří nechtějí práci obětovat své zdraví* (1. vyd.). Praha: Grada Publishing.
- Web, dokument z webu**
- Aora, V. (2020). Aora Vít. Načteno z Aora Vít: <https://aoravit.cz/blog/journaling-jak-a-proc-si-vest-denik/>
- Bartošová, A. (2019). iDnes. Načteno z idnes.cz: https://www.idnes.cz/onadnes/zdravi/joga-marketa-makovska-zdravi.A191020_165410_zdravi_abr
- Bezpečnost práce. (2019). Načteno z Bezpečnost práce: <https://www.bozp.cz/aktuality/stres-na-pracovisti/>
- Elle. (2022). Načteno z elle.cz: <https://www.elle.cz/laska-sex/co-je-fopo-jak-se-ho-zbavit>
- gesundheit.gv.at. (nedatováno). nzip.cz. Načteno z nzip.cz: <https://www.nzip.cz/clanek/1401-proc-musime-jist>
- iDNES. (2018). Načteno z idnes.cz: https://www.idnes.cz/onadnes/zdravi/online-rozhovor-s-gastroenterologem-martinem-bortlikem-a-zanety-strev.A180618_090759_zdravi_pet

Jenna Jenna. (2021). Forbes. Načteno z Forbes.cz: <https://forbes.cz/12-tipu-jak-s-zbavit-stresu-v-praci-driv-nez-vam-zkazi-zivot/>

Kebza, V. (2009). Portál. Načteno z portal.cz: <https://nakladatelstvi.portal.cz/nakladatelstvi/aktuality/81068>

Klusáčková, J. (2021). Komora +. Načteno z komoraplus.cz: <https://komoraplus.cz/2021/10/28/vztahy-ve-firmach-tim-trpi-vzrostlo-napeti-a-stres/>

Kunová, V. (2008). E15. Načteno z e15.cz: <https://zeny.e15.cz/clanek/pro-zdravi/jaky-stravovaci-rezim-je-pro-vas-ten-nejlepsi-->

Marešová, V. (2022). Veronika Marešová. Načteno z veronikamaresova.cz: <https://veronikamaresova.cz/byt-sam-se-sebou/>

Na Vybranou. (2020). Načteno z navybranou.cz: <http://navybranou.cz/dusevni-zdravi/sebepoznani-jak-udelat-prvni-krok-na-dlouhe-ceste/>

OVB Journal. (nedatováno). Načteno z OVB Journal: <https://www.ovbjournal.cz/>

OVB Journal. (2019). Načteno z OVB Journal: <https://www.ovbjournal.cz/centrala/clanky/historie-holdingu-a-ovb-ceska-republika.html>

Patrman, J. (nedatováno). Jan Patrman. Načteno z janpatrman.cz: <https://www.janpatrman.cz/stres-management/>

Poucha, T. (2023). Magnoli. Načteno z magnoli.cz: <https://www.magnoli.cz/jak-jednat-s-nastupujici-rozmazlenou-generaci/>

Průzkum Deloitte mezi mileniály a zástupci generace Z. (2022). Průzkum Deloitte mezi mileniály a zástupci generace Z 2022. Deloitte. Načteno z deloitte.com: <https://www.deloitte.com/cz/cs/pages/about-deloitte/articles/millennialsurvey.html>

Psychologie, pedagogika. (2008). Načteno z Psychologie, pedagogika: <https://psychologie-pedagogika.studentske.cz/2008/07/stres.html>

Sokol Kladno. (nedatováno). Načteno z sokolkladno.cz: <https://www.sokolkladno.cz/cviceni-pro-verejnost/joga/>

TUL. (nedatováno). Načteno z elearning.tul.cz: <https://elearning.tul.cz/mod/book/view.php?id=264189>

Yoga Space. (nedatováno). Načteno z yogaspace.cz: <https://www.yogaspace.cz/co-je-joga/otazek/typy-otazek-v-dotazniku/>

III. Seznam použitých zkratek

OVB – die objektive Vermögensberatung, zkratka pro OVB Allfinanz, a. s. – Česká republika

R1, R2, R3 – reprezentant

VR2, VR3 – vedoucí reprezentant

GA1, GA2 – generální agent

GST – obchodní vedoucí

BL – oblastní vedoucí

BD – oblastní ředitel

RD – regionální ředitel

LD – zemský ředitel

SLD – senior zemský ředitel

FOMO – fear of missing out – strach, že o něco přijdu

FOPO – fear of people's opinion – strach z názoru ostatních lidí

OSVČ – osoba samostatně výdělečně činná

PVŠPS – Pražská vysoká škola psychosociálních studií

IV. Seznam obrázků, tabulek a grafů

Seznam obrázků

Obrázek 1: Yerkes-Dosonův zákon: Vztah míry stresu a výkonu (Stock, 2010)	11
Obrázek 2: Stresory (Stock, 2010)	14
Obrázek 3: Příklad průběhu syndromu vyhoření (Stock, 2010)	15
Obrázek 4: Délka vyplňování dotazníku (Vlastní zpracování)	26

Seznam tabulek

Tabulka 1: Pracovní pozice	30
Tabulka 2: Věk	32
Tabulka 3: Typ práce	33
Tabulka 4: Hlavní činnost	33
Tabulka 5: Délka pracovního poměru	34
Tabulka 6: Lokalita působnosti	35
Tabulka 7: Stres v %	36
Tabulka 8: Pracovní činnost v %	38
Tabulka 9: Stres management v %	40
Tabulka 10: Work life balance v %	42
Tabulka 11: Pracovní prostředí v %	44
Tabulka 12: Typy používaných sociálních sítí	46
Tabulka 13: Používání sociálních sítí	47
Tabulka 14: Špatný pocit ze sociálních sítí	48
Tabulka 15: Prezentace na sociálních sítích	49

Tabulka 16: Komunikace	50
Tabulka 17: Kompetence	51
Tabulka 18: Zodpovědnost	52
Tabulka 19: Rituály k odstranění stresu	53
Tabulka 20: Přístup ke stresu	54
Tabulka 21: Kurz práce se stresem	55
Tabulka 22: Každodenní stres	56
Tabulka 23: Zdroj stresu na pracovišti	57
Tabulka 24: Příznaky stresu	59
Tabulka 25: Vyrovnávání se se stresem	60
Tabulka 26: Relaxační techniky	61
Tabulka 27: Pravidelná relaxace	62
Tabulka 28: Volný čas	63
Tabulka 29: Pravidelné stravování	64
Tabulka 30: Stravování a stres	65
Tabulka 31: Náměty	66
Tabulka 32: Teambuildingová akce	68
Tabulka 33: Kurz zvládnání stresu	69
Tabulka 34: Akce na odbourání stresu	70
Tabulka 35: Workshop o sebedisciplině	71
Tabulka 36: Přednáška o pozornosti	72
Tabulka 37: Relaxační techniky v praxi	74
Tabulka 38: Nastavení rituálu k odstranění stresu	75
Tabulka 39: Přednáška o zdravém životním stylu	76

Seznam grafů

Graf 1: Pracovní pozice	29
Graf 2: Věk	31
Graf 3: Typ práce	32
Graf 4: Hlavní činnost	33
Graf 5: Délka pracovního poměru	34
Graf 6: Lokalita působnosti	35
Graf 7: Stres	36
Graf 8: Pracovní činnost	38
Graf 9: Stres management	40
Graf 10: Work life balance	42
Graf 11: Pracovní prostředí	44
Graf 12: Typy používaných sociálních sítí	46
Graf 13: Používání sociálních sítí	47
Graf 14: Špatný pocit ze sociálních sítí	48
Graf 15: Prezentace na sociálních sítích	49
Graf 16: Komunikace	50
Graf 17: Kompetence	51
Graf 18: Zodpovědnost	52
Graf 19: Rituály k odstranění stresu	53
Graf 20: Přístup ke stresu	54
Graf 21: Kurz práce se stresem	55
Graf 22: Každodenní stres	56
Graf 23: Zdroj stresu na pracovišti	57
Graf 24: Příznaky stresu	58

Graf 25: Vyrovnávání se se stresem	60
Graf 26: Relaxační techniky	61
Graf 27: Pravidelná relaxace	62
Graf 28: Volný čas	63
Graf 29: Pravidelné stravování	64
Graf 30: Stravování a stres	65

V. Přílohy

Příloha 1: Dotazník

Stres management ve vybrané organizaci (OVB)

Dobrý den, jmenuji se Jan Vokoun a v této bakalářské práci se věnuji přístupu ke stresu a práci s ním. Věnujte prosím několik minut svého času vyplnění následujícího dotazníku. Moc Vám děkuji za vyplnění dotazníku. Výsledky dotazníků, případně celá bakalářská práce bude následně zpřístupněna pro respondenty.

1. Jaká je úroveň Vaší pracovní pozice? *

Vyberte jednu odpověď

- LD, SLD
- BD, RD
- GST, BL
- GA1, GA2
- VR2, VR3
- R1, R2, R3

2. Kolik je vám let? *

Vyberte jednu odpověď

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-55
- 56-65
- 66+

3. Je pro vás tato práce: *

Vyberte jednu odpověď

- Hlavní práce (full time)
- Vedlejší práce (part time) při škole/jiné práci

4. Pokud je pro vás tato práce vedlejší činností, co je vaše hlavní činnost?

Vyberte jednu odpověď

- Zaměstnání v jiné společnosti
- Studium na SŠ/VŠ
- Jiné podnikání

5. Jak dlouho pracujete v této organizaci? *

Vyberte jednu odpověď

- Méně než 1 rok
- Méně než 3 roky
- 3-5 let
- 5-10 let
- 10+ let

6. Jaká je lokalita vaší hlavní působnosti? (nejbližší krajské město) *

Vyberte jednu odpověď

- České Budějovice
- Praha
- Plzeň
- Brno
- Jiná...

7. Ohodnoťte prosím, do jaké míry souhlasíte s tvrzeními: *

Odpovídejte prosím podle pravdy

	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím
Stres management řeším pravidelně.				
Se stresem umím pracovat.				
Stres mi pomáhá k lepším výkonům při práci.				
Občas se cítím, že je toho na mě moc				
Při práci z domova se cítím pod menším stresem než v kanceláři.				

8. Ohodnoťte prosím, do jaké míry souhlasíte s tvrzeními: ***Odpovídejte prosím podle pravdy**

	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím
Dokáží rozlišit úkoly podle důležitosti, takže ty nejpodstatnější dokončím nejdřív.				
Rád pomáhám spolupracovníkům a nevadí mi, když mě někdo požádá o pomoc.				
U méně zkušených spolupracovníků vždy dohlédnu na to, aby měli vše správně připravené.				
Pravidelně pořádám akce, kde se spolupracovníci mohou zlepšovat v práci.				
Pravidelně plánuji svůj diář a nepříjemné aktivity prokládám příjemnými				

9. Ohodnoťte prosím, do jaké míry souhlasíte s tvrzeními: ***Odpovídejte prosím podle pravdy**

	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím
Necítím se dobře, když je na mě zodpovědnost za odvedenou práci.				
Necítím se dobře v přítomnosti více kolegů, mám radši svůj klid na práci.				
Před prezentací finálního řešení klientovi znovu zkontroluji, že jsem si připravil vše potřebné				
Řeším vše včas a bez zbytečných odkladů.				
Akutní záležitosti řeším okamžitě, abych na ně už nemusel myslet.				

10. Ohodnoťte prosím, do jaké míry souhlasíte s tvrzeními: ***Odpovídejte prosím podle pravdy**

	Rozhodně souhlasím	Spíše souhlasím	Spíše nesouhlasím	Rozhodně nesouhlasím
Moje pracovní vytížení ovlivňuje ostatní aspekty života (např. osobní život, vztahy)				
Moji práci hodnotím jako stresovou				
Jako stresové hodnotím sledování mého výkonu				
Moji práci hodnotím jako práci pod časovým tlakem				
Často jsem pod tlakem vedoucích				
Mám dobrý vztah se svým nejbližším vedoucím				

11. Ohodnot'te, prosím, jednotlivá tvrzení o vašich pracovních podmínkách (jako ve škole): *

	1	2	3	4	5
Pracuji v pěkném prostředí					
Není tu hluk					
Nejsou zde rušivé elementy					
Jsou zde místa, kde mohu mít klid sám pro sebe a svého klienta					
Je zde kvalitní toaletní zařízení					
Je zde čisté prostředí					
Je zde pořádek					

12. Používáte sociální sítě, případně jaké? *

Možnost více odpovědí

- Facebook, Messenger
- Twitter
- Instagram
- WhatsApp, Viber
- LinkedIn
- Nepoužívám sociální sítě

- Jiná...

13. K čemu sociální sítě používáte? *

Možnost více odpovědí

- Zábava
- Komunikace s přáteli
- Pracovní důvody (komunikace s kolegy, sdílení pracovních materiálů,...)
- Sociální sítě nepoužívám

14. Měli jste někdy špatný pocit, kvůli sociálním sítím a jejich obsahu? *

Vyberte jednu odpověď, pokud vyberete ano, doplňte důvod

- Ne
- Spíše ne
- Spíše ano

- Ano, (důvod):

15. Je pro vás důležité, jak se prezentujete na sociálních sítích? *

Vyberte jednu odpověď

- Ano, řeším to
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne, neřeším to
- Nemám sociální sítě

16. Jak vnímáte vztahy a komunikaci ve vašem týmu? *

Vyberte jednu odpověď

- Perfektní
- Velmi dobré
- Dobré
- Špatné
- Velmi špatné
-

17. Jak jste spokojen se svými pravomocemi a kompetencemi? *

Vyberte jednu odpověď

- Nadmíru spokojený
- Spokojený
- Nespokojený
- Velmi nespokojený

18. Pociťujete při své práci velkou zodpovědnost? *

Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

19. Máte nějaké pravidelné rituály nebo určitou rutinu, které vám pomáhají

odstranit stres? *

Vyberte jednu odpověď

- Ne
- Ne, ale plánuji to
- Ano, dělám jógu/medituji

- Ano, jiné (napište jaké):

20. Pomohla vám nějaká knížka/přednáška ve formování přístupu ke stresu? *

Vyberte jednu odpověď

- Ne, nečetl jsem/neslyšel nikdy o něčem takovém
- Ne, ale uvítal bych něco takového
- Ano, pomohla mi v tom knížka/přednáška

- Ano, konkrétně (doplňte jaká):

21. Když by byla možnost absolvovat kurzy zvládnání stresu a stresových situací,

uvítali byste to? *

Vyberte jednu odpověď

- Ano, rozhodně bych se chtěl zúčastnit
- Spíše ano, to by mě zajímalo
- Spíše ne, neláká mě to
- Ne, ničeho takového bych se nechtěl zúčastnit

22. Je stres součástí vašeho každodenního života? *

Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

23. Co je pro vás častým zdrojem stresu na pracovišti? *

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Spolupracovníci
- Strach z neúspěchu
- Množství práce
- Časový tlak
- Vysoké nároky
- Nevhodné pracovní prostředí
- Vedoucí
- Komunikace s klienty
- Administrativa

- Jiná...

24. Jaké příznaky stresu se u vás projevují? *

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Bolest hlavy
- Zažívací potíže
- Úzkost
- Únava
- Pocit na omdlení
- Nespavost
- Pocení

- Jiná...

25. Jakým způsobem se vyrovnáváte se stresem? *

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Relaxační techniky (meditace, masáže)
- Sport a pohybové aktivity
- Nevhodné návyky (alkohol, tabák atd.)
- Odborná pomoc (psychoterapeut)
- Žádnou specifickou aktivitu nevykonávám

- Jiná...

26. S jakými relaxačními technikami máte zkušenosti? *

Vyberte jednu nebo více odpovědí

- Meditace
- Jóga
- Hluboké dýchání
- Relaxační hudba

- Jiná...

27. Máte pravidelně nastavený způsob relaxace? *

Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

28. Máte dostatek volného času? *

Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

29. Máte pravidelný stravovací režim? *

Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

30. Myslíte si, že správné stravování zvyšuje odolnost vůči stresu? *

Vyberte jednu odpověď

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

31. Napadá vás něco, co byste chtěli doplnit nebo vzkázat vzhledem k tématu?

Napište jedno nebo více slov...