

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra managementu a marketingu



Diplomová práce

Work-life balance ve zvolené organizaci

Adéla Vejrová

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Adéla Vejrová

Ekonomika a management

Název práce

Work-life balance ve zvolené organizaci

Název anglicky

Work-life balance in the Selected Organization

Cíle práce

Cílem diplomové práce je zhodnotit současnou nabídku benefitů zvoleného zaměstnavatele z pohledu opatření spadajících do oblasti work-life balance včetně zhodnocení úrovně sladování soukromého a pracovního života zaměstnanců daného subjektu. Cílem diplomové práce je poté na základě zhodnoceného stávajícího stavu organizace navrhnout vhodná zlepšující doporučení pro vedení organizace v oblasti řízení lidských zdrojů.

Metodika

Závěrečnou práci tvoří dvě hlavní části, teoretická a praktická. Praktická část práce bude zpracována na základě dosažených výsledků z kvantitativního/kvalitativního výzkumu. Práce bude vypracována v níže uvedených postupových krocích za využití vědeckých metod.

1. Formulace cíle a metodiky práce.
2. Syntéza výchozí znalostní báze.
3. Charakteristika zvoleného subjektu.
4. Realizace kvantitativního/kvalitativního výzkumu.
5. Agregace získaných poznatků a tvorba vlastních návrhů.
6. Formální dokončení práce.

Doporučený rozsah práce

60 – 80

Klíčová slova

řízení lidských zdrojů, rovnováha pracovního a osobního života, kvalita života, generace, pracovní spokojenost, životní spokojenost, pracovní flexibilita, benefity

Doporučené zdroje informací

- ARMSTRONG, M., TAYLOR, S. Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 9788024752587
- BEDRNOVÁ, E., PAUKNEROVÁ, D. Management osobního rozvoje: duševní hygiena, sebeřízení, efektivní životní styl. Praha: Management Press, 2015. ISBN 978-80-7261-381-6.
- BIRD, J. Work-Life Balance Defined – What it really means!. [online]. [cit. 14.10.2011]. Dostupný z WWW: <<http://www.worklifebalance.com/worklifebalancedefined.html>>.
- HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum : základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.
- KOCIANOVÁ, R. Personální řízení: východiska a vývoj. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-3269-5.
- KOZEL, Roman. *Moderní marketingový výzkum : nové trendy, kvantitativní a kvalitativní metody a techniky, průběh a organizace, aplikace v praxi, přínosy a možnosti*. Praha: Grada, 2006. ISBN 80-247-0966-.
- RYDVALOVÁ, R., JUNOVÁ, B. Jak sladit práci a rodinu a nezapomenout na sebe. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3578-8.

Předběžný termín obhajoby

2023/24 LS – PEF

Vedoucí práce

Ing. Kateřina Kuralová, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra managementu a marketingu

Elektronicky schváleno dne 13. 9. 2023

doc. Ing. Ladislav Pilař, MBA, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 3. 11. 2023

doc. Ing. Tomáš Šubrt, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 29. 03. 2024

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci „Work-life balance ve zvolené organizaci“ jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 29.3.2024

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala paní Ing. Kateřině Kuralové, Ph.D., za odborné vedení, podnětné rady a ochotu, kterou mi věnovala během psaní diplomové práce.

Work-life balance ve zvolené organizaci

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá tématem work-life balance v organizaci T&T, která působí v Libereckém kraji. Cílem práce je zhodnotit stávající situaci v oblasti rovnováhy mezi pracovním a osobním životem zaměstnanců a na základě získaných dat navrhnout konkrétní opatření pro zlepšení. V teoretické části práce je definován koncept work-life balance, jsou zde představeny hlavní přínosy dosažení této rovnováhy jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Dále jsou zde definovány pojmy, které se pojí s tématem work-life balance. Praktická část se soustředí na charakteristiku subjektu, charakteristiku regionu a okresu, ve kterém firma působí. Dále se v této části práce nachází dotazníky pro zaměstnance společnosti a pro veřejnost. Součástí je i rozhovor s vedoucím společnosti. Zjištění ukazují, že ačkoliv organizace T&T již realizuje některá opatření pro podporu work-life balance, stále existují oblasti vyžadující zlepšení. Na základě analýzy dat práce navrhuje řadu opatření jako je zavedení Multisport karet, implementace dne duševního zdraví a zavedení vzdělávacích workshopů a seminářů na téma work-life balance.

Klíčová slova: benefity, work-life balance, WLB, CSR, řízení lidských zdrojů, flexibilita

Work-life balance in the chosen organization

Abstract

This thesis addresses the topic of work-life balance within T&T Organization, which operates in the Liberec Region. The aim of the thesis is to evaluate the current situation regarding the balance between work and personal life of employees and to propose specific measures for improvement based on the data obtained. The theoretical part of the thesis defines the concept of work-life balance and presents the main benefits of achieving this balance for both employees and employers. It also defines terms related to the topic of work-life balance.

The practical part focuses on the characterization of the subject, the characteristics of the region and district where the company operates. Furthermore, this part of the thesis contains questionnaires for the company's employees and for the public. It includes an interview with the company's head as well. Findings indicate that although T&T Organization is already implementing some measures to support work-life balance, there are still areas requiring improvement. Based on data analysis, the thesis proposes a series of measures such as the introduction of Multisport cards, implementation of a mental health day, and the establishment of educational workshops and seminars on the topic of work-life balance.

Keywords: benefits, work-life balance, WLB, CSR, human resources management, flexibility

Obsah

1 Úvod.....	10
2 Cíl práce a metodika	11
2.1 Cíl práce	11
2.2 Metodika	11
3 Teoretická východiska	14
3.1 Řízení lidských zdrojů.....	14
3.1.1 Význam a cíle řízení lidských zdrojů	14
3.2 Společenská odpovědnost firem.....	16
3.2.1 Vymezení společenské odpovědnosti firem	16
3.2.2 Hlavní principy CSR.....	17
3.2.3 Přínosy plynoucí z přijetí CSR	19
3.3 Work-life balance.....	20
3.3.1 Genderové nerovnosti v souvislosti s work-life balance	20
3.3.2 Historie a vývoj konceptu work-life balance	21
3.3.3 Přínosy work-life balance	22
3.3.4 Aktuální situace work-life balance ve světě	23
3.3.5 Překážky v dosahování work-life balance	25
3.3.6 Nástroje work-life balance.....	28
3.4 Pracovní flexibilita	30
3.5 Spokojenost s osobním životem.....	32
3.6 Spokojenost s pracovním životem	34
4 Vlastní práce	37
4.1 Trh práce v Libereckém kraji.....	37
4.2 Charakteristika okresu Semily	39
4.3 Charakteristika společnosti	41
4.3.1 Historie společnosti.....	41
4.3.2 Současná situace společnosti	42
4.4 Opatření zaměstnavatele pro podporu work-life balance.....	44
4.4.1 Hmotné nástroje	45
4.4.2 Finanční opatření	47
4.4.3 Flexibilní formy práce	48
4.4.4 Prorodinná opatření.....	49
4.5 Dotazníkové šetření pro zaměstnance společnosti T&T	50
4.6 Dotazníkové šetření pro veřejnost.....	64
4.7 Rozhovor s vedoucím společnosti.....	77

5	Zhodnocení a doporučení	83
5.1	Zhodnocení work-life balance v organizaci T&T	83
5.2	Zhodnocení dotazníkového šetření pro veřejnost	85
5.3	Návrhy a doporučení	86
5.3.1	Doporučení č. 1	86
5.3.2	Doporučení č. 2	87
5.3.3	Doporučení č. 3	88
6	Závěr.....	90
7	Seznam použitých zdrojů	91
8	Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk	94
8.1	Seznam obrázků	94
8.2	Seznam tabulek	94
8.3	Seznam grafů.....	94
8.4	Seznam použitých zkratk.....	95
Přílohy.....		96

1 Úvod

Ve světě, kde se hranice mezi pracovním a osobním životem stále více rozplývá, nabývá koncept work-life balance neboli rovnováhy mezi pracovním a osobním životem na zásadním významu. Tento trend, zrychlený nedávnými technologickými inovacemi a globální pandemií COVID-19, přináší nové výzvy pro jednotlivce ve všech odvětvích a profesích. Zatímco technologie nabízí nevídanou flexibilitu a možnost pracovat z libovolného místa, zároveň s sebou přináší riziko neustálé dostupnosti a nemožnost odpojit se od pracovních povinností.

Rostoucí důraz na work-life balance je odrazem širšího kulturního posunu ve společnosti, který zdůrazňuje zdraví, pohodu a celkovou kvalitu života. Organizace a jednotlivci se stále více snaží najít způsoby, jak vyvážit náročné pracovní požadavky s osobními zájmy a potřebami, což má zásadní dopad na atraktivitu pracovních míst, produktivitu a loajalitu zaměstnanců.

V této dynamické realitě, kde se očekávání a potřeby zaměstnanců neustále vyvíjejí, je kriticky důležité, aby se organizace nejen adaptovaly, ale také proaktivně předvíдалy budoucí trendy v oblasti pracovního prostředí a zaměstnaneckého blahobytu. V tomto kontextu je nezbytné zkoumat, jak organizace reagují na tyto proměnlivé požadavky a jaké strategie a politiky implementují, aby podporovaly zdraví a pohodu svých zaměstnanců, zatímco zůstávají konkurenceschopné a inovativní.

Tato diplomová práce se zaměřuje na reakce organizace T&T na současné výzvy spojené s work-life balance, přičemž se věnuje prozkoumání stávajících praxí a politik v této oblasti a identifikaci potenciálních oblastí pro zlepšení. Specificky se práce soustředí na organizaci T&T působící v Libereckém kraji, s cílem posoudit, jak efektivně řídí work-life balance v moderním pracovním prostředí. Hlavním cílem je zhodnotit současný stav work-life balance uvnitř společnosti a navrhnout opatření, která by mohla zlepšit rovnováhu a spokojenost zaměstnanců. Tímto přístupem se snaží nejen poskytnout přehled o aktuální situaci, ale také předložit konkrétní návrhy, které by mohly přispět k lepší integraci pracovních a osobních životů zaměstnanců, čímž by se zvýšila jejich celková spokojenost a produktivita.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Hlavním cílem diplomové práce je zhodnotit stávající situaci v oblasti rovnováhy mezi pracovním a osobním životem zaměstnanců organizace T&T a na základě získaných dat navrhnout konkrétní opatření pro zlepšení.

Dílčí cíle práce:

- Realizovat rešerši odborné literatury s cílem vymezit koncept work-life balance v teoretické rovině.
- Charakterizovat organizaci T&T s důrazem na popis jeho kultury, hodnot a dosavadních iniciativ v oblasti work-life balance.
- Zhodnotit situaci na trhu práce v Libereckém kraji.
- Charakterizovat okres Semily, kde se organizace T&T nachází.
- Provést rozhovor s vedoucím organizace T&T.
- Zhodnotit stávajících opatření pro podporu work-life balance v organizaci T&T pomocí sběru interních dat a rozhovoru s vedením společnosti.
- Získat přehled o postojích zaměstnanců organizace T&T k work-life balance, dále zjistit, jak zaměstnanci vnímají stávající opatření a identifikovat jejich potřeby a přání v této oblasti. K tomuto účelu bylo provedeno interní dotazníkové šetření.
- Zjistit, jak je koncept work-life balance vnímám širokou veřejností.
- Vyhodnotit získaná data z dotazníkových šetření s cílem zjistit, jak zaměstnanci organizace T&T a veřejnost vnímají stávající situaci v oblasti work-life balance a identifikovat klíčové oblasti, které vyžadují zlepšení.

2.2 Metodika

Diplomová práce je rozdělena do dvou základních částí, a to na část teoretickou a praktickou. Diplomová práce vznikala v následujících etapách:

1. Krok

Tvorba teoretické části se opírala o studium odborné literatury a analýzu sekundárních dat a je zaměřena na vysvětlení klíčových pojmů spojených s work-life balance, řízením lidských zdrojů, a strategiemi pro zlepšení rovnováhy mezi pracovním a osobním životem. Tato část také poskytuje teoretický rámec pro pochopení významu work-life balance jak pro jednotlivce, tak pro organizace, a zkoumá různé přístupy a strategie, které mohou firmy využívat k podpoře harmonického pracovního-osobního života svých zaměstnanců.

2. Krok

Popis situace na trhu práce v Libereckém kraji a dále byla porovnána nezaměstnanost podle jednotlivých krajů.

3. Krok

Následně byl charakterizován okres Semily, v tomto okrese se nachází zvolená organizace, kterou se diplomová práce zabývá. Pro získání informací o nezaměstnanosti v Libereckém kraji a pro charakteristiku okresu Semily bylo využito převážně dat z Českého statistického úřadu a dále oficiálních stránek města Semily.

4. Krok

Charakteristika zvolené organizace, zaměřovala se na jeho historii, současnou situaci, hlavní činnosti podniku a na klíčové prvky vize společnosti. Charakteristika společnosti vychází z části z rozhovoru s vedoucím organizace a z části z oficiálního webu organizace.

5. Krok

Popis opatření na podporu work-life balance ve zvolené organizaci. Informace o aktuální situaci work-life balance a o využitých nástrojích na podporu WLB byly zajištěny formou rozhovoru s vedoucím pracovníkem organizace a formou dotazníkového šetření, které proběhlo mezi zaměstnanci zvolené organizace.

6. Krok

Realizace dvou dotazníků za účelem zajištění primárních dat. Dotazníky se zaměřovaly na zhodnocení úrovně work-life balance a na další témata, která se s konceptem WLB pojí. Dotazníková šetření vznikala dle doporučení Kozla (2006). Oba dotazníky byly provedeny formou kvantitativního výzkumu. První dotazník byl směřován na zaměstnance zvolené organizace. Dotazník byl vytvořen elektronicky za pomoci online platformy Google Forms. Distribuce dotazníku mezi zaměstnance byla zajištěna formou firemních e-mailů přes platformu Outlook 365. Dotazník obsahoval celkem 20 otázek z nichž 4 otázky sloužily

k identifikaci respondentů. Dotazníkového šetření se zúčastnilo všech 25 zaměstnanců zvolené společnosti.

Druhý dotazník byl určen pro veřejnost a skládal se z 19 otázek z nichž 4 otázky byly identifikační. Dotazník byl distribuován formou rozesílání odkazů skrze sociální sítě a zaměřoval se rovněž na otázky zabývající se tématem work-life balance ve společnosti. Celkem se dotazníkového šetření zúčastnilo 151 respondentů. Seznam jednotlivých otázek z obou dotazníků je dostupný v přílohách na konci této diplomové práce.

7. Krok

Vyhodnocení jednotlivých dotazníkových šetření za účelem navržení doporučení ke zlepšení úrovně work-life balance ve zvolené organizaci.

8. Krok

Realizace návrhů a doporučení vedoucích ke zlepšení úrovně work-life balance a k větší spokojenosti zaměstnanců organizace T&T.

3 Teoretická východiska

V teoretické části práce je nejprve objasněn pojem personální řízení a pojem CSR neboli společenská odpovědnost firem. Dále se teoretická část soustředí na definici pojmu work-life balance a pracovní flexibilita. Pracovní flexibilita je dále rozdělena na pracovní flexibilitu pozitivní a pracovní flexibilitu negativní, dále je charakterizována rovnováha mezi pracovním a osobním životem a důsledky plynoucí z této nerovnováhy. V neposlední řadě jsou součástí teoretické části práce i nástroje work-life balance.

3.1 Řízení lidských zdrojů

Ještě, než se diplomová práce začne soustředit na samotný pojem work-life balance je důležité si definovat pojem „řízení lidských zdrojů“. Řízení lidských zdrojů lze obecně chápat jako činnost, která je směřována k dosažení vytyčeného cíle. V českém jazyce je pojem řízení často nahrazován pojmem „management“. Management lze definovat jako soubor přístupů, názorů, zkušeností, doporučení a metod, které jsou využívány vedoucími pracovníky ke zvládnutí činností směřujících k dosažení cílů organizace. Personální řízení vyjadřuje ve svém nejširším smyslu vše, co se týká lidí pracujících v organizacích (Kocianová, 2004).

Řízení lidských zdrojů se zabývá obzvláště činnostmi jako jsou:

- Poradenství a vedení managementu organizace k implementaci personální strategie a politiky,
- formulování, navrhování a přijímání personální strategie a politiky organizace,
- zajišťování personálních služeb pro organizaci,
- poradenství pro vedoucí pracovníky v oblasti sociálních dopadů organizačních změn (Kocianová, 2004).

3.1.1 Význam a cíle řízení lidských zdrojů

Řízení lidských zdrojů je klíčové pro efektivní fungování organizace, neboť lidé ovlivňují využití všech dostupných zdrojů (finančních, materiálních a informačních). Jeho význam spočívá ve vytváření sociálního potenciálu pro dosažení ekonomických cílů organizace. Dále personální řízení zajišťuje potřebné schopné jedince a jejich řízení

způsobem, který směřuje k dosažení stanovených cílů, prosperity a konkurenceschopnosti organizace (Kocianová, 2004).

Způsob, jakým jsou definovány cíle organizace ovlivňuje její řízení. Od cílů organizace se dále odvíjejí cíle personálního řízení a je důležité, aby personální řízení bylo neustále sladováno s cíli organizace.

Obrázek 1 - Personální strategie



Zdroj: (Keřkovský a Vykypěl, 2002)

Hlavní cíle personální práce:

- Optimální využití lidské práce v kombinaci s dalšími výrobními faktory s cílem zajistit nezbytně nutný výkon organizace a její adaptace na požadavky okolí,
- zlepšování struktury a kvality fungování lidí v organizaci,
- zlepšení úrovně kreativity a ekonomické zhodnocení potenciálu lidí a prostředků vložených do jejich rozvoje,
- stanovení a udržení optimálních personálních nákladů organizace,
- realizace systému odměňování dle podaného výkonu, který stimuluje rozvoj aktivity a zvyšuje schopnosti zaměstnanců (Kocianová, 2004).

Aby bylo možné dosahovat těchto cílů a utvářet dobré pracovní klima je zapotřebí naplňovat osobní cíle pracovníků, motivovat zaměstnance k seberozvoji, vytvářet předpoklady, které se pojí se spokojeností na pracovní pozici a napomáhat identifikaci s cíli organizace. Schopní a motivovaní lidé jsou to, co odlišuje organizaci od konkurence. Pokud zaměstnanci umějí a chtějí dělat věci lépe než v jiných podnicích, zajišťují tak organizaci dlouhodobou prosperitu a trvalou konkurenční výhodu (Šikýř, 2016).

3.2 Společenská odpovědnost firem

Společenská odpovědnost firem (CSR) a work-life balance jsou spojeny prostřednictvím firemních praktik, které odrážejí péči o zaměstnance a komunity. Firmy, které jsou společensky odpovědné, mohou podporovat work-life balance prostřednictvím flexibilních pracovních možností, dobrovolnických aktivit a etických obchodních praktik. Tato spojitost pomáhá vytvářet pozitivní pracovní prostředí, které zohledňuje duševní zdraví zaměstnanců a přispívá k celkové kvalitě jejich života, což je v souladu s odpovědným podnikáním (Pavlík a Bělčík, 2010).

V současnosti je společenská odpovědnost firem velmi dynamicky se rozvíjejícím konceptem. Její základy byly položeny v roce 1953, kdy Howard Bowen vydal knihu *Social Responsibilities of the Businessman*, kde se ji pokusil definovat. Využití CSR v současnosti přináší mnoho benefitů jak pro podniky, tak pro další skupiny stakeholderů (Pavlík a Bělčík, 2010).

3.2.1 Vymezení společenské odpovědnosti firem

Společenská odpovědnost firem neboli Corporate Social Responsibility je komplexní koncept, ze kterého se dále rozvíjejí i mnohé další koncepty, které se zabývají určitou oblastí společenské odpovědnosti firem. Přestože je Corporate Social Responsibility v současnosti velmi projednávaným a známým tématem, tak není známa žádná všeobecně platná definice. Dle Kašparové a Kunze je to způsobeno především tím, že celý koncept společenské odpovědnosti firem je založen na dobrovolnosti a nemá žádné vymezené hranice. Z tohoto důvodu často dochází k odlišné interpretaci či chápání tohoto konceptu. Otázkou, jak vymezit a sjednotit pojem CSR se zabývá velké množství autorů po celém světě. Na základě zjištění opakujících se sekvencí v používaných definicích pojmu CSR lze vytvořit arbitrární aktuální podobu definice, v níž CSR znamená vytvoření takové strategie firmy, která úspěšně interaguje aktivity spojené s hlavní hospodářskou činností firmy s dalšími dobrovolnými činnostmi nad tento rámec. V rámci zákonných podmínek zajišťuje trvalý obchodní úspěch a tím vytváří komfortní podmínky pro uspokojování potřeb zúčastněných stran. Nad rámec zákonných povinností reaguje na výzvy společnosti, zapojuje se do veřejného života a současně i citlivě reaguje dobrovolnými aktivitami na problémy místní komunity i celé společnosti (Kašparová a Kunz, 2013).

CSR je v Evropě podporována orgány EU a sítí jejích národních partnerů. Evropská unie definuje CSR jako „dobrovolné integrování sociálních a ekologických hledisek do

každodenních firemních operací a interakcí s firemními stakeholdery“. Vzhledem k tomu, že existuje takové množství definic společenské odpovědnosti firem je důležité představit také hledisko chápání a vnímání CSR představitelů podnikatelského sektoru (Pavlík a Bělčík, 2010).

Výzkum (Kunz a Srpová, 2010), byl prováděn na 248 podnicích v České republice a oslovení zástupci podniků uváděli, že za společensky odpovědné podniky považují takové podniky, které se snaží:

- chovat se eticky a být transparentní,
- být dobrým zaměstnavatelem náležitě pečujícím o své zaměstnance,
- být dobrým sousedem,
- nabízet kvalitní výrobky a služby,
- platit řádně a včas daně.

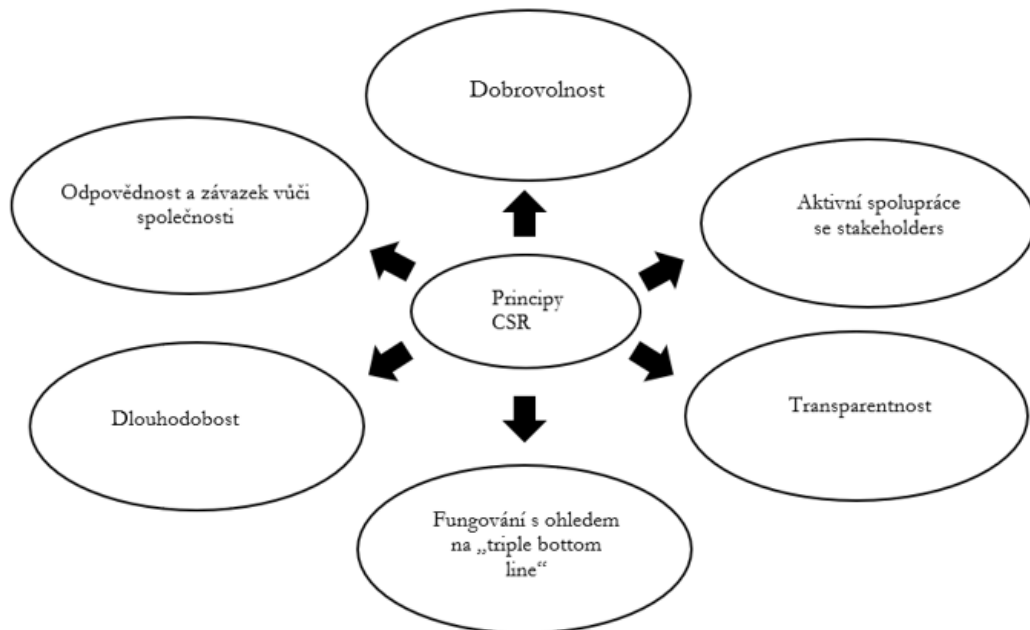
Mezi další pokus o to, jak definovat CSR lze zařadit práci Alexandra Dahlsruda, který analyzoval desítky definic pojednávajících o CSR. Dle Dahlsruda lze CSR rozdělit do pěti základních oblastí:

- oblast sociální,
- oblast environmentální,
- oblast ekonomickou,
- stakeholders,
- dobrovolnost (Kašparová a Kunz, 2013).

3.2.2 Hlavní principy CSR

Přestože je koncept CSR tak širokým pojmem, existují určité základní principy za jejichž pomoci lze CSR charakterizovat.

Obrázek 2 - Principy CSR



Zdroj: vlastní zpracování dle (Kašparová a Kunz, 2013)

Mezi tyto principy patří:

- dobrovolnost – podniky jednají ve spojitosti s CSR zcela dobrovolně nad rámec povinností, které vymezuje legislativa,
- aktivní spolupráce se všemi zainteresovanými skupinami tzv. (stakeholders) – umožňuje vytvářet tzv. „win-win“ situace,
- transparentnost a otevřený dialog se stakeholdery – stakeholderi by měli mít od podniků přístup k informacím,
- komplexnost a fungování podniku s ohledem na tzv. „triple bottom line business“ – podniky se nezaměřují pouze na tvorbu zisku a na další ekonomické ukazatele, ale soustředí se na environmentální, ekonomické a sociální aspekty plynoucí z jejich činnosti,
- systematickosti a dlouhodobý časový horizont – CSR je dlouhodobě zahrnuta mezi firemními hodnotami, dále i v podnikatelské strategii a v procesech na všech úrovních podniku,

- odpovědnost vůči společnosti a závazek firem přispívat k rozvoji kvality života – společenská odpovědnost představuje etický imperativ pracovat ve prospěch společnosti (Kašparová a Kunz, 2013).

3.2.3 Přínosy plynoucí z přijetí CSR

Přijetí principů CSR do každodenních firemních aktivit by nemělo snižovat ekonomickou úspěšnost firem. Stejně je to i z druhé strany, kdy ekonomické cíle firem nemusí být v rozporu se společenskými zájmy firem. Úspěšné propojení těchto oblastí pomáhá mnoha firmám přinášet synergický efekt a dosahovat konkurenční výhody. Obzvláště v dnešní době jsou zákazníci stále více ohleduplní k etickým a udržitelným záležitostem, což může znamenat zvýšenou poptávku po produktech a službách společností s důrazem na společenskou odpovědnost. Mezi hlavní přínosy, které společenská odpovědnost přináší lze zařadit:

- Příležitost stát se vyhledávaným zaměstnavatelem,
- vyšší atraktivita pro případné investory a zpřístupnění dalšího kapitálu,
- zlepšení reputace podniku a získání pozitivního vnímání veřejnosti,
- možnost získání nových partnerů,
- růst prodeje a vysoká loajalita stávajících zákazníků,
- zvyšování efektivity provozu a snížení provozních nákladů,
- zlepšení managementu rizik,
- poznání potřeb stakeholderů a možnost rozvoje kvalitnější spolupráce,
- tvorba zázemí pro úspěšné fungování podniku a jeho dlouhodobé udržitelnosti (Kašparová a Kunz, 2013).

Častým jevem je, že řada přínosů, které společensky odpovědné firmy získávají je nefinančního charakteru, to však neznamená, že jsou tyto přínosy nepodstatné či méně důležité. Je třeba poznamenat, že přínosy CSR se mohou lišit v závislosti na konkrétních opatřeních a strategiích dané společnosti. Nicméně, mnoho organizací považuje CSR za důležitou součást své podnikatelské strategie a snaží se o dosažení těchto přínosů (Kašparová a Kunz, 2013).

3.3 Work-life balance

Work-life balance neboli rovnováha mezi pracovním a soukromým životem je koncept, který se zabývá udržováním harmonického a zdravého poměru mezi pracovními povinnostmi a osobním životem. Tento koncept zdůrazňuje důležitost toho, aby jednotlivci měli dostatek času a energie na svou práci i na svůj soukromý život, a aby nedocházelo k nadměrnému stresu, vyhoření a zanedbávání osobních potřeb a vztahů. Dosažení skloubení pracovního a osobního života je životním cílem pro mnoho lidí, a aby se toto skloubení podařilo uskutečnit, je nutná práce na sobě samých, a především i podpora ze strany zaměstnavatele. Kopecký o tomto tématu tvrdí, že „Životy lidí jsou doslova okupovány starostmi o sféru práce a v jejich hodnotové orientaci dominuje soukromý život“.

V kontextu životní a pracovní spokojenosti se mezi odbornou literaturou dále objevují pojmy jako well-being a quality of work life. Pojem well-being vyjadřuje v doslovném překladu „mít se dobře“. Well-being je tedy komplexní pojem, který se vztahuje na celkovou kvalitu lidského života a spokojenost jedince. Zahrnuje několik klíčových aspektů, kterými jsou fyzická a psychická pohoda a dále ekonomická, pracovní, duchovní a sociální pohoda. Pojem quality of work life znamená „mít dobré nadřízené, dobré pracovní podmínky, dobrý plat a sociální výhody a zajímavou, podnětnou a užitečnou práci.“ Kvalita pracovního života je v tomto pojmu klíčová (Kocianová, 2012).

3.3.1 Genderové nerovnosti v souvislosti s work-life balance

V současné době stále přetrvává nerovnost mezi muži a ženami a existuje typické rozdělení rolí. Zatímco muž je vnímán jako hlavní živitel rodiny, ženě zůstává role pečovatelky nebo matky. Z tohoto rozdělení je tedy patrné, že práce zůstává jako hlavní pilíř otci, zatímco péče o rodinu je hlavním pilířem matky. V současnosti dochází k mírnému odklonu od těchto stereotypních představ. Stále se však projevují rozdíly v odlišném využití prorodinných opatření. Zatímco muži se svou prací snaží skloubit se vzděláváním nebo s výdělečnými činnostmi, ženy nástrojů work-life balance využívají především pro rodinné účely. I proto nejvyšší podíl ve skupině lidí, kteří se snaží skloubit svůj osobní a pracovní život tvoří matky na mateřských dovolených. Faktem zůstává, že pokud se zaměstnanci hroubí z toho, jak skloubit svůj pracovní a osobní život, jedná se ve většině případech o ženy. Ženy totiž v průměru obstarávají až 75 % domácích prací, 73 % každodenní péče o děti a až 68 % všech nákupů. Ženy jsou tedy vystavovány vyšší úrovni stresu, co se týče rodiny a

péče o domácnost, a proto mají i větší problémy při sladění svého osobního a pracovního života (Rydvalová a Junová, 2011).

Work-life balance se však netýká pouze lidí, kteří mají rodinu nebo malé děti. Potřeba skloubit pracovní a osobní život se týká i lidí, kteří studují, cestují nebo chtějí svůj volný čas využít naplno a co nejlepším způsobem. Vliv na soulad mezi pracovním a osobním životem má také věk, dosažená úroveň vzdělání a rodinný stav. Pro každého zaměstnance může být ideální kombinace pracovního s osobním životem úplně jiná.

Genderová nerovnost v oblasti work-life balance je významným a aktuálním tématem. K dosažení zlepšení v oblasti genderové nerovnosti ve work-life balance je klíčové zaměřit se na podporu politik a pracovních kultur, které jsou založeny na principu rovnosti a nabízejí flexibilní řešení pro všechna pohlaví. Rovněž je nezbytné poskytovat dostatek informací široké veřejnosti ohledně škodlivých dopadů, které mohou genderové stereotypy mít v pracovním prostředí (Rydvalová a Junová, 2011).

3.3.2 Historie a vývoj konceptu work-life balance

Historie konceptu work-life balance sahá až do 18. století, největší pozornost na sebe však začala poutat až v průběhu 20. století. V období průmyslové revoluce, tedy v období 18. až 19. století byla pracovní doba velmi dlouhá, obtížná a často nehumánní. Dělníci často pracovali zhruba 12-16 hodin denně, šest dní v týdnu a mzda za tuto práci byla velmi nízká. Po první světové válce se začala pracovní legislativa i pracovní podmínky zlepšovat. Ve dvacátých letech dvacátého století došlo v USA k zavedení osmihodinového pracovního dne a pětidenního pracovního týdne. Toto rozhodnutí bylo reakcí na dlouhou a vyčerpávající pracovní dobu v období průmyslové revoluce. Rozhodnutím, které USA učinilo se inspirovalo mnoho států, které později přešly na stejný pracovní systém (Kocianová, 2012).

V období 60. a 70. let došlo ke zvýšení povědomí o potřebě vyvážit pracovní a osobní život, jelikož v tomto období docházelo k významným feministickým hnutím. Ženy začaly aktivně bojovat za rovnoprávnost na pracovišti a za možnost skloubit kariéru s rodinnými povinnostmi.

V období 80. a 90. let se začaly firmy více věnovat konceptu work-life balance. Postupně se začaly zavádět programy jako flexibilní pracovní doba, placená dovolená a další. Vlivem rozvoje informačních a komunikačních technologií docházelo i ke změnám způsobu práce. Pro mnoho zaměstnanců bylo obtížnější oddělit pracovní a osobní život, jelikož se začala vyvíjet i možnost práce mimo pracoviště. V této době rovněž začal narůstat

zájem o zdravý životní styl. To vedlo k šíření povědomí o významu rovnováhy mezi profesním a osobním životem a jeho vlivu na psychické a duševní zdraví zaměstnanců (Kocianová, 2012).

V současnosti se work-life balance stává stále důležitějším tématem. Vzhledem k velmi rychlému vývoji technologií je možné na mnoha pracovních pozicích využívat konceptu home office tedy práce z domova. Velká část konceptu work-life balance se v současnosti soustředí na prevenci stresu, vyhoření a vzniku psychických problémů. Řada podniků již dnes aktivně začleňuje work-life balance do své firemní kultury (Kocianová, 2012).

3.3.3 Přínosy work-life balance

Dosažení work-life balance, tedy rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, může mít mnoho pozitivních přínosů pro jednotlivce i jejich zaměstnavatele. Pro zaměstnavatele je důležitým faktorem, že zaměstnává zaměstnance, kteří mají vyvážený pracovní a osobní život, takoví zaměstnanci jsou často produktivnější, efektivnější, mají tendenci být kreativnější a inovativnější. Zároveň jsou méně stresovaní a podávají lepší pracovní výkon. Pokud mají zaměstnanci svůj osobní a pracovní život v harmonii, významně se tak snižuje riziko jejich fluktuace. Podpora work-life balance ze strany zaměstnavatele vytváří pocit uznání a loajality u zaměstnanců. Lidé jsou ochotnější zůstat ve firmě, která se stará o jejich celkový pohodový život. Dalším kritériem je i to, že firmy, které podporují work-life balance, jsou atraktivnější pro potenciální zaměstnance. To usnadňuje firmám získávání kvalitních kandidátů (Rydvalová a Junová, 2011).

Z pohledu zaměstnance s sebou work-life balance nese také řadu výhod. Mezi hlavní výhody můžeme zařadit:

Zlepšení fyzického a duševního zdraví

Formou work-life balance dochází ke snižování stresu a rizika duševních nemocí. Zaměstnanci tak mají tendenci být zdravější či šťastnější (Lazar et al., 2010).

Lepší kvalita života

Zaměstnanci, kteří dosahují harmonie mezi pracovním a osobním životem, mají možnost více věnovat se svým zájmům, koníčkům a trávení času s rodinou a přáteli, což pozitivně ovlivňuje celkovou kvalitu jejich života (Rydvalová a Junová, 2011).

Flexibilita

Zaměstnanci si mohou lépe naplánovat a zorganizovat svůj volný čas a stejně tak mají kontrolu nad tím, kdy pracují (Rydvalová a Junová, 2011).

Lepší vztahy

Zaměstnanci mají díky work-life balance více času na své partnery i na své rodiny, díky tomu tak dochází k celkovému zlepšování jejich vztahů (Lazar et al., 2010).

Vyšší úroveň spokojenosti v práci

Pokud mají zaměstnanci svůj osobní a pracovní život v harmonii jsou celkově šťastnější, motivovanější a oddanější svým zaměstnavatelům (Lazar et al., 2010).

Zvýšená kreativita jedince

Lidé, kteří dosahují rovnováhy mezi pracovním a osobním životem, obvykle projevují zvýšenou kreativitu a inovativnost, protože mají dostatek času na získávání nových inspirací mimo pracovní prostředí (Rydvalová a Junová, 2011).

Vyšší úroveň zvládnání pracovních a osobních záležitostí

Lidé mají více času pro své rodiny, mohou se věnovat dalšímu vzdělání či svým koníčkům (Rydvalová a Junová, 2011).

3.3.4 Aktuální situace work-life balance ve světě

Nacházet rovnováhu mezi pracovním a osobním životem v praxi zahrnuje efektivní sladění pracovních povinností s rodinným a osobním životem. Přesné množství volného času potřebného pro spokojený život není snadné určit, některé státy však již implementovaly úspěšné přístupy.

Překvapivě je to právě Evropa, která poskytuje ideální prostředí pro jedince, kteří hledají rovnováhu mezi prací a osobním životem. Podle Indexu lepšího života od OECD, který vyhodnocuje rozdělení času mezi prací a jinými aktivitami, se všechny evropské země umístily v první desítce z hlediska work-life balance. Průzkum společnosti Totally Money, který zahrnoval další ukazatele jako štěstí, produktivitu, životní náklady a průměrnou měsíční mzdu, potvrdil výraznou převahu Evropy v této oblasti. Nizozemsko má nejkratší pracovní týden na světě, pouhých 30,3 hodiny, a přesto je druhé nejproduktivnější zemí na globu, hned za Belgií, kde je průměrná délka pracovního týdne o sedm hodin delší. Skandinávské země, známé jako lídři ve všech oblastech kvality života, se pohybují mezi

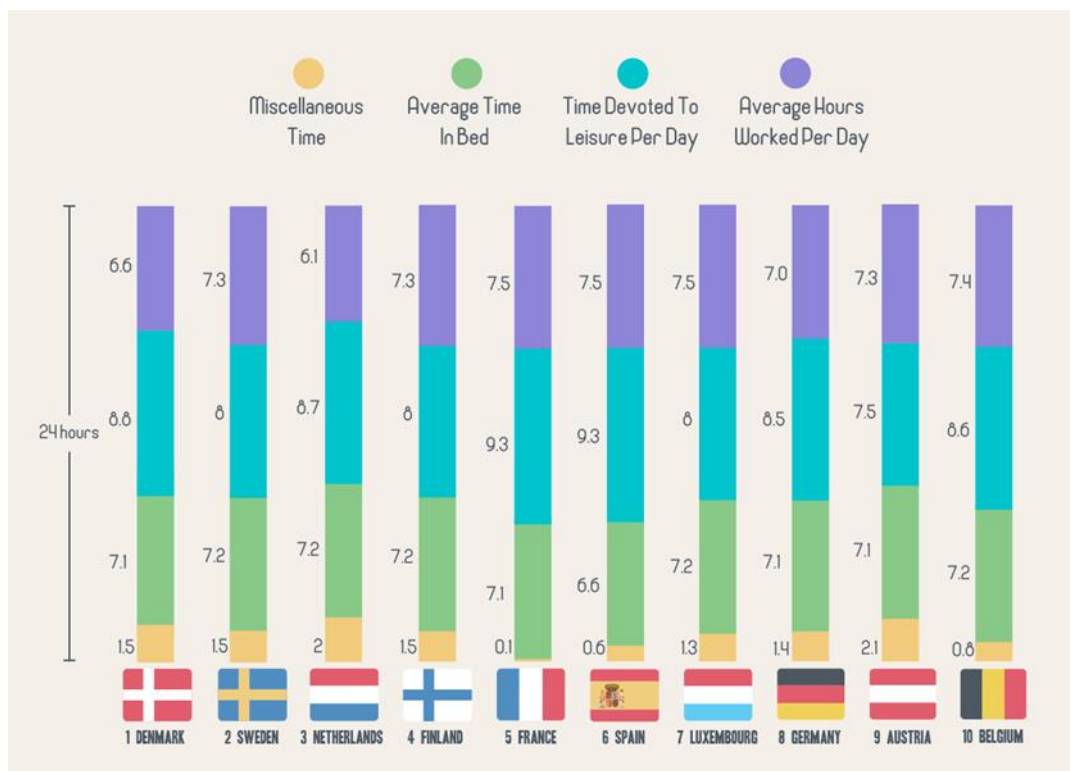
těmito dvěma extrémy s průměrným pracovním týdnem v rozmezí 32,9 až 36,7 hodin (TotallyMoney, 2024).

I ostatní státy umístěné ve vyšších příčkách, jako je Francie nebo Španělsko, mají pracovní týden o něco delší (37,3 hodiny ve Francii a 38 hodin ve Španělsku). Nicméně se vyznačují delšími přestávkami na oběd, trvajících až dvě hodiny, na rozdíl od půlhodinových pauz v Dánsku (TotallyMoney, 2024).

Pro všechny tyto země v první desítce platí přísná pravidla omezující přesčasy. V Nizozemsku pracuje přesčas (více než 50 hodin týdně) pouze 0,4 % zaměstnanců, což je výrazně pod světovým průměrem odhadovaným OECD na 10 %. Naopak v jiných zemích, například v Norsku (přesčas pracuje přes 1 % zaměstnanců), ve Švédsku (1 %), Belgii (4 %), Německu (4 %), České republice (5 %), Rakousku (5 %) a ve Francii (8 %), je situace odlišná (TotallyMoney, 2024).

Rozumná délka pracovní doby by měla zaměstnancům teoreticky umožnit dostatek času na věnování se sobě a svým rodinám. Zaměstnanci ze zemí s nejlepším umístěním v žebříčku uvádějí, že mají denně k dispozici přibližně 8 až 9,3 hodiny volného času, přičemž první místo sdílí Francie se Španělskem. Podobně jako v České republice mají i zaměstnanci ve Skandinávii a Austrálii nárok na 25 dní placené dovolené. K tomu lze připočítat tzv. dny pracovního klidu, přičemž všechny země z první desítky jich mají minimálně 11, s Švédskem na prvním místě se svými 14 dny. Španělé například mají v rámci jednoho roku nárok na nejméně 30 dní dovolené, k tomu ještě přidává 10 (a v některých regionech i více) dní pracovního klidu (TotallyMoney, 2024).

Obrázek 3 - Zhodnocení úrovně work-life balance v Evropě



Zdroj: Totally Money, 2024

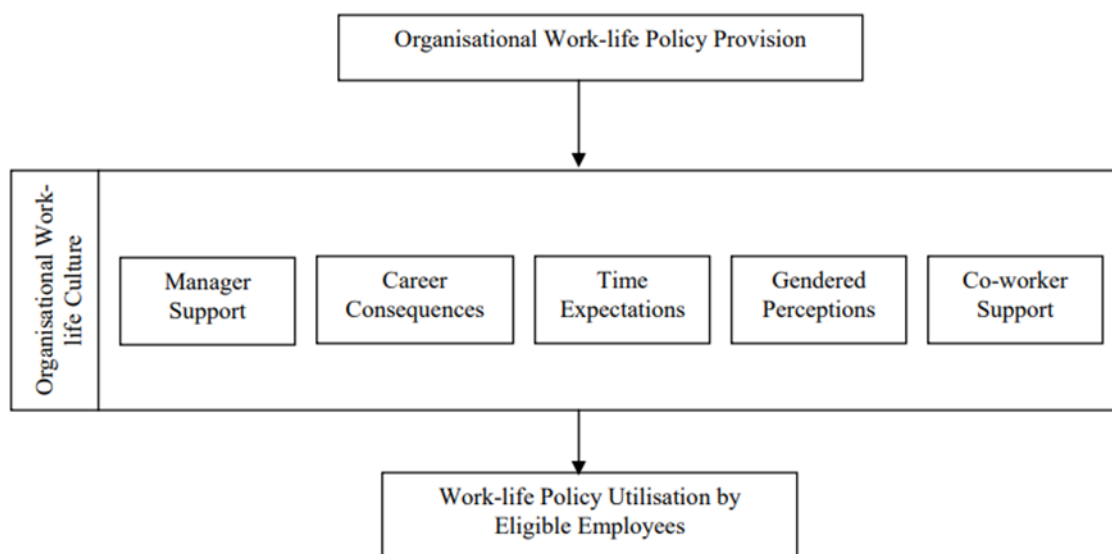
Na přiloženém grafu je vidět srovnání úrovně work-life balance v jednotlivých evropských státech s nejlepším umístěním. Graf srovnává hodnoty času stráveného v práci, dále času stráveného spánkem, volného času a času na rozmanité činnosti.

3.3.5 Překážky v dosahování work-life balance

Překážky v oblasti work-life balance jsou faktory, které brání zaměstnancům v dosahování vyváženého poměru mezi pracovními povinnostmi a osobním životem. Tyto bariéry mohou mít různé formy a mohou být ovlivněny širokou škálou faktorů, včetně organizační kultury, pracovních podmínek, sociálních a rodinných očekávání a individuálních okolností.

Dle studie McDonalda a kolektivu (2005) se work-life balance opírá o pět koncepčně odlišných dimenzí, které způsobují mezeru mezi poskytováním a využíváním politiky pracovního a osobního života. Mezi tyto dimenze patří dle výše zmíněné studie: manažerská podpora, časová očekávání organizace, kariérní dopady, genderové vnímání a podpora spolupracovníků (McDonald et al., 2005).

Obrázek 4 - Pět dimenzí organizační kultury pracovního a soukromého života



Zdroj: McDonald et al., 2005

Manažerská podpora

Většinou jsou to právě manažeři, kdo se v organizacích stará o personální záležitosti, ačkoliv ve větších společnostech bývá často zapojen tým personalistů nebo externí poskytovatelé personálních služeb. Manažeři nesou zodpovědnost za dosahování požadovaného výkonu zaměstnanců a za realizaci strategických cílů organizace. Programy na podporu sladění osobního a pracovního života mají efekt jedině tehdy, pokud jsou tyto programy podporovány ze strany manažera. Pokud manažeři podporují své zaměstnance v užívání nabízených benefitů work-life balance, zaměstnanci jsou více ochotni těchto výhod využívat. Naopak, bez této podpory může dojít k rozporu mezi osobním a rodinným životem zaměstnance (Šikýř, 2016).

Manažerská podpora může být tou nejdůležitější proměnnou v rozhodnutích zaměstnanců využívat výhody a programy work-life balance (McDonald et al., 2005).

Časová očekávání organizace

Do těchto překážek řadíme různé faktory, jako například dlouhé pracovní hodiny, náročné termíny, nebo nedostatek flexibilních pracovních dohod, které mohou způsobovat bariéru v dosahování rovnováhy mezi prací a osobním životem. Problém nastává, pokud si například

organizace vytyčila ideální představu o čase, který by měl zaměstnanec ve své práci strávit. Jestliže pak zaměstnanec tráví v práci kratší čas, může na něj být nahlíženo jako na málo angažovaného či neproduktivního zaměstnance, zatímco ti, kteří v práci tráví téměř celý svůj čas jsou vnímáni jako loajálnější a produktivnější. To může následně vést k situaci, kdy pracovníci nemají dostatek času pro rodinný život, sociální aktivity nebo odpočinek, jelikož jsou zaměstnavateli tlačeni do obětování svého volného času práci, což může mít za následek vyhoření nebo zvýšený stres (Lazar et al., 2010).

Kariérní dopady

Dle studie bylo zjištěno, že zaměstnanci přijímají opatření na podporu work-life balance rádi, pokud jim to nezasahuje do jejich kariéry. Velmi často zaměstnanci vnímají tato opatření jako ohrožující vzhledem k jejich kariérnímu postupu. Příkladem může být studie Allen a Russella (1999), která zjistila, že zaměstnanci, kteří využívali prorodinné politiky, byli svými spolupracovníky vnímáni jako zaměstnanci se sníženým organizačním závazkem, což se mělo následně projevit na přidělování organizačních odměn, včetně možností povýšení a zvyšování platu (McDonald et al., 2005).

Genderové vnímání

Genderové rozdíly mohou významně ovlivnit, jak jednotlivci vnímají a dosahují work-life balance a je velmi důležité, aby organizace vnímaly, že nutnost osobní a pracovní rovnováhy je pro všechny zaměstnance stejná bez ohledu na pohlaví. Tato překážka byla dále detailněji rozebrána v kapitole „Genderové nerovnosti v souvislosti s work-life balance“ (Homfray a kol., 2022).

Podpora spolupracovníků

Dalším faktorem, který může přispět k porozumění, proč mnoho zaměstnanců váhá s využíváním opatření pro rovnováhu práce a rodiny, je nedostatek podpory ze strany kolegů. Jedním z těchto projevů je založení skupiny zastánců v počtu přibližně 5000 členů ve Spojených státech, nazvané Childfree Network (Parker & Allen, 2001). Tato skupina se skládá ze zaměstnanců bez dětí a tvrdí, že se od nich očekává, že budou pracovat více času, přijímat úkoly spojené s cestováním a mají méně příležitostí využívat flexibilní pracovní uspořádání než zaměstnanci s dětmi. Experimenty dále zjistily, že mladší pracovníci, menšiny a ti, kteří využívali flexibilní pracovní uspořádání, měli příznivější vnímání work-

life balance než starší pracovníci a jedinci, kteří nevyužívali flexibilní pracovní uspořádání. Tyto potenciální rozdíly by měly být zváženy organizacemi, u kterých dochází k nízké míře využívání work-life balance opatření (McDonald et al., 2005).

3.3.6 Nástroje work-life balance

V současnosti již existuje mnoho nástrojů a strategií, které mohou pomoci dosáhnout lepší harmonizace osobního a profesního života. Některé z nich se využívají velmi často a některé jen zřídka. Pro svou práci jsem zvolila výčet nástrojů work-life balance, které jsou v praxi hojně využívány. Mezi nejvýraznější z nich patří pracovní doba.

Navzdory jednoznačným důkazům, že dlouhá pracovní doba může být škodlivá jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele, mnoho profesionálů stále bojuje s překonáním svých očekávání a hluboko zakořeněných návyků ohledně pracovní doby. Co je potřeba udělat pro osvobození se od těchto nezdravých vzorců a dosažení udržitelnější rovnováhy mezi pracovním a osobním životem? Lupu a Castro (2021) provedli téměř 200 hloubkových rozhovorů se 78 profesionály z londýnských kanceláří globální právnické a účetní firmy. Rozhovor probíhal s rovnoměrným zastoupením mužů a žen ve věkovém rozmezí 30 až 50 let, kteří se pohybují v pozicích středního a vyššího managementu a mají minimálně jedno závislé dítě (Lupu a Castro, 2021).

Většina respondentů popisovala svou práci jako náročnou, vyčerpávající a chaotickou. Zároveň však považovali dlouhou pracovní dobu za nezbytnou pro svůj karierní úspěch. Nicméně zhruba 30 % mužů a 50 % žen ze vzorku vědomě odolávalo dlouhým pracovním hodinám a nastínilo různé strategie, které používají pro udržení zdravější rovnováhy mezi profesním a osobním životem. Dle studie je dosažení rovnováhy mezi pracovním a osobním životem cyklus, který se skládá ze pěti rozlišitelných kroků.

1. Pozastavit se a denormalizovat (co momentálně způsobuje stres, nerovnováhu nebo nespokojenost, jak tyto okolnosti ovlivňují výkonnost a angažovanost v práci, jak ovlivňují spokojenost v osobním životě...)
2. Věnovat pozornost svým emocím
3. Přeorganizovat své priority
4. Zvážit alternativy (zamyslet se nad aspekty práce a života, které by mohly být odlišné, aby lépe odpovídaly našim prioritám)
5. Provedení změn (Lupu a Castro, 2021).

Kratší úvazek

Právě zkrácení času, který je zaměstnanec povinen odpracovat je vynikajícím nástrojem ke snížení pracovního zatížení. Ve své nezákladnější podobě představuje kratší pracovní úvazek zejména pracovní dobu, která je v nižším rozsahu než pracovní doba, kterou udává zákoník práce. Mezi kratší úvazky se dále řadí například dohoda o provedení práce či dohoda o pracovní činnosti (Homfray a kol., 2022).

Pružná pracovní doba

Pružná pracovní doba je v praxi velmi často využívaným nástrojem. Pokud je správně nastavena umožňuje zaměstnancům efektivní a flexibilní hospodaření s jejich vlastním časem. Pružná pracovní doba je pro zaměstnance vhodná zejména ve chvíli, kdy potřebují obstarat buď jednorázové či nahodile se opakující události. Zaměstnanci tak nemusí v práci žádat o povolenky k dřívějším odchodům a podobně. Aby zaměstnavatel předešel komplikacím spojeným s evidencí odpracované doby, byly u velkého množství zaměstnavatelů zřízeny elektronické docházkové systémy, které automaticky evidují dobu, kterou zaměstnanec odpracoval (Homfray a kol., 2022).

Sdílené pracovní místo

Principem sdíleného pracovního místa je, že se na jednom pracovním místě střídají alespoň dva zaměstnanci, kteří mají kratší pracovní dobu. Zaměstnanci si samy dohodnou směny tak, aby pokryli své čtyřtýdenní úvazky a se svým pracovním rozvržením poté seznámí svého zaměstnavatele. Sdílené pracovní místo je velmi výhodným nástrojem například pro rodiče s malými dětmi, kteří dávají přednost spíše práci dopolední či pro studenty, kteří mají čas na práci spíše v odpoledních hodinách. Všem zaměstnancům, kteří mají možnost se na pracovním místě střídat to umožňuje lépe sladit svůj profesní a osobní život. Výhody však nepřicházejí pouze pro zaměstnance. Z pohledu plného soustředění na práci, lepší kvality odvedené práce a lepší pracovní efektivity tak plynou značné benefity i pro podnik samotný (Homfray a kol., 2022).

Práce z domova

V současné době je práce z domova jedním z nejčastějších nástrojů sladování pracovního a osobního života. Tuto vlnu pozornosti vrhla na práci z domu pandemie onemocnění Covid-19. S rozšířením pandemie a uvalením restrikcí a lockdownů ve snaze omezit šíření viru, se tak mnoho firem a organizací rychle přeorientovalo na práci z domova. Tisíce lidí, kteří dříve pracovali v kanceláři, začaly pracovat z domova. Do té doby byla práce z domova známa jako benefit, který se poskytuje pouze některým zaměstnancům, za

odměnu. I přesto, že některé země postupně uvolnily omezení a vrátily se k tradičnímu způsobu práce v kanceláři, mnoho organizací si ponechalo homeoffice jako stálou možnost. I když homeoffice nabízí řadu výhod, jako je flexibilita a snížení doby strávené v dopravě, přinesl s sebou také určité výzvy. Zaměstnanci jsou nuceni oddělit pracovní a osobní prostor, řešení problémů s izolací a samotou, a zvládání práce při přítomnosti rodiny v domácnosti což může být pro mnoho zaměstnanců nezvladatelným faktorem. Mnoho organizací se tak snaží investovat do různých opatření zlepšujících homeoffice. Mezi tyto opatření patří například programy podpory duševního zdraví zaměstnanců či školení pro efektivní práci z domova. Tato opatření by měla přispět k tomu, aby byla homeoffice pro zaměstnance lépe snesitelná (Homfray a kol., 2022).

Placené a neplacené volno

Placené a neplacené volno jsou známé a veřejností dobře chápané pojmy. Jde o situace, kdy je zaměstnavatel povinen omluvit absenci v práci, a to buď náhradou mzdy nebo platu, nebo bez náhrady mzdy nebo platu. Po dobu překážek v práci je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci. Překážek existuje mnoho a řadí se mezi ně například: vyšetření, pracovnělékařská prohlídka, očkování související s výkonem práce, svatba, úmrtí, narození dítěte, přestěhování, pohřeb spoluzaměstnance, vyhledání nového zaměstnání či znemožnění cesty do zaměstnání. Po dobu neplaceného volna zaměstnanec nepracuje a nemá tedy nárok na mzdu, jelikož mzda přísluší za odpracovanou práci. V některých případech však vzniká zaměstnanci právo na náhradu mzdy ze strany zaměstnavatele (Homfray a kol., 2022).

Placené volno může zaměstnancům pomoci finančně a emocionálně, zatímco neplacené volno může poskytnout flexibilitu a čas pro důležité osobní závazky.

3.4 Pracovní flexibilita

Téma pracovní flexibility je pojmem, který úzce souvisí s tématem work-life balance. Pracovní flexibilita začala být diskutována v roce 1989 v souvislosti s transformací pracovního trhu. Postupem času se začaly objevovat nové způsoby organizace pracovní doby a nové formy zaměstnanosti. S rostoucím tlakem na konkurenceschopnost firem začal být brán zřetel na flexibilizaci pracovní síly, produktivitu práce a co největší pracovní výkon. Flexibilní firma, která rychle reaguje na požadavky trhu využívá tři druhy flexibility, a to flexibilitu funkční, numerickou a finanční (Dudová, 2008).

Funkční (interní) flexibilita

Funkční flexibilita je schopnost zaměstnanců měnit své úkoly, procházet rekvalifikací a školeními, které probíhají uvnitř firmy (Dudová, 2008).

Numerická (externí) flexibilita

Vyjadřuje schopnost firmy přizpůsobit a optimalizovat počet pracovníků a jejich pracovní dobu momentálním potřebám za využití nestandardních forem zaměstnání, outsourcingu či sjednáváním dočasných smluv (Dudová, 2008).

Finanční flexibilita (flexibilita mezd)

Tzv. flexibilita mezd představuje přizpůsobivost mezd pracovníků dle ceny požadovaných schopností na momentálním pracovním trhu a jejich výkonnosti. Jejím primárním cílem je především podporovat flexibilitu funkční (Dudová, 2008).

Evropská unie si klade za cíl propojit flexibilitu pracovních trhů a organizaci práce a jistoty sociálních jistot a jistoty zaměstnání v konceptu „flexicurity“. Při uplatňování tohoto konceptu by mělo docházet k vzestupu pracovní mobility pracovníků a k jejich lepší zaměstnatelnosti v každém období jejich života. Dále by mělo dojít k rozvoji flexibilní organizace práce a umožnění lepšího sladování pracovního a osobního života.

Mezi základní nástroje flexicurity patří:

- flexibilní a spolehlivé pracovní smlouvy, místo přehnané právní ochrany
- celoživotní vzdělávání podporující zaměstnatelnost
- aktivní politika zaměstnanosti
- moderní sociální stát, poskytující podporu v nezaměstnanosti, motivuje k zaměstnanosti a usnadňuje mobilitu na trhu práce a zároveň podporuje sladování pracovního a osobního života

(European Commission, 2007)

Pracovní flexibilitu lze dále dělit z hlediska jejího vlivu na zaměstnance. Toto rozdělení odráží, jak daný druh pracovní flexibility může ovlivnit život a pohodu zaměstnance.

Pozitivní pracovní flexibilita

Pozitivní pracovní flexibilita umožňuje pracovníkům lépe sladit pracovní a osobní život a pracovníci mají možnost více zasáhnout do činnosti své práce. Někteří mají možnost spolurozhodovat o svém pracovním rozvrhu nebo pracovní době, mohou si i snížit pracovní

úvazek za zvýhodněných podmínek. Pozitivní pracovní flexibilita s sebou přináší vyšší spokojenost zaměstnanců v práci, vyšší příjmy a možnost vyjednat si svou vlastní pracovní dobu (Dudová, 2008).

Negativní pracovní flexibilita

Dle výsledků šetření Households, Work and Flexibility v České republice stále převažují spíše formy špatné pracovní flexibility nad dobrými formami pracovní flexibility. Na rozdíl od zemí západní Evropy, které s sebou nenesou komunistickou minulost. Špatné formy pracovní flexibility jsou často spojovány s nízkou autonomií v práci, nižším příjmem a nižší úrovní vzdělání. Zaměstnanec se zde musí zcela přizpůsobit svému zaměstnavateli (Dudová, 2008).

3.5 Spokojenost s osobním životem

Každý člověk na světě je jiný a každý se narodí se specifickou kombinací talentů a posláním. Stejně tak každý z nás má také jinou představu o štěstí a o spokojenosti. Úkolem každého člověka je tedy hledat svůj vlastní návod či definici vlastního úspěchu. Životní vize i cíle mohou být skromné i velkorysé, důležité je, aby nám jejich naplňování přinášelo uspokojení.

Psycholog a zakladatel Logoterapie Viktor E. Frankl tvrdí, že existují tři možnosti, jak dát životu smysl:

1. Čin, který si vytyčíme,
2. dílo, které vytvoříme,
3. zážitek, setkání a láska.

(Rydvalová a Junová, 2011).

Prvky, podílející se na kvalitě lidského života a na spokojenosti s vlastním osobním životem se objevují „společně s rozvojem bádání v rámci paradigmatu pozitivní psychologie, která se snaží doplnit a rozvinout dosavadní vědění“ (Dudová, 2008).

Spokojenost s osobním životem je základní součástí lidského života, do které se promítá spousta faktorů počínaje naším zdravotním stavem až po kvalitu našeho pracovního života.

I přestože je osobní život velmi často kladen až na úplný okraj, paradoxně představuje zásadní motivaci a zdroj hnací síly pro další práci. Na jedné straně se mnohdy jedná o pocit zodpovědnosti za svou rodinu na straně druhé se objevuje spokojenost a vyrovnanost, která z rodiny pramení (Dudová, 2008).

Současná společnost se zaměřuje převážně na výkon, a tak se musí velká část lidského života věnovat pracovní oblasti. Toto nemusí být nutně zdrojem negativních pocitů, jelikož existuje matematický vzoreček na životní rovnováhu. Tento vzoreček říká, že „100 procent života děleno 4 oblastmi rovná se 25 procent na každou z nich a klid a vyrovnanost jsou zaručeny“. Jelikož každý člověk vnímá kvalitu času subjektivně, znamená to, že k osobní spokojenosti vedou různě velké podíly jednotlivých oblastí života. Dr. Nossrat Peseschkian pracoval se čtyřmi faktory, které ovlivňují rovnováhu mezi profesním a soukromým životem. Mezi tyto čtyři oblasti zařadil: tělo, smysl, kontakt a výkony a práce. Tento model ukazuje, že jednotlivé oblasti života jsou mezi sebou velmi úzce provázány (Seiwert a Tracy, 2011).

Obrázek 5 - Model časové rovnováhy dle Seiwertera a Peseschkiana



Zdroj: Vlastní zpracování, 2023

Všem čtyřem oblastem je třeba věnovat dostatek času a pozornosti, tímto způsobem se člověku může podařit vyhnout se tělesným či duševním chorobám. Psychosomatický výzkum Dr. Nossrata Peseschkiana potvrzuje, že mezi psychikou, tělesným zdravím a sociálním prostředím existují vzájemné vazby. Dr. Peseschkian dále sestavil pořadí jednotlivých oblastí v hlavních zemích industriální společnosti (Seiwert a Tracy, 2011).

1. Místo: Výkon – V naší společnosti zaujímá oblast výkonu první příčku. Zaměstnání vyžaduje neustálé zapojení a podporuje pocit zodpovědnosti za úkoly, které zaměstnanec plní. Neustále se přistupuje k dalšímu profesnímu rozvoji či k dalšímu

vzdělávání. Často na pracovištích rovněž dochází k tlakům na zaměstnance ohledně dodržování daných termínů či špatnému hodnocení zaměstnanců kvůli nesplněným či špatně zvládnutým úkolům. Pak dochází k tomu, že zaměstnanci odcházejí z práce ve stresu a svou práci si s sebou nosí domů na úkor svého vlastního volného času (Seiwert a Tracy, 2011).

2. Místo: Zdraví – Mnozí z nás považují zdraví za samozřejmost a dokud nám po tělesné stránce nic nechybí a nemáme žádné bolesti, tak toto téma téměř nestojí za řeč. Když se však objeví zdravotní obtíže, začínáme si uvědomovat jeho význam a vliv na ostatní aspekty našeho života. V dnešní době se stále více lidí začíná věnovat udržení či zlepšení svého zdraví, často s přesvědčením, že lepší fyzická kondice povede k pracovním úspěchům a pokrokům (Seiwert a Tracy, 2011).
3. Místo: Kontakty a vztahy – V dnešní společnosti dochází často k tomu, že lidé upřednostňují práci před přáteli, rodinou a příbuznými. To je typickým znakem industriální společnosti. Z dlouhodobého hlediska však tento přístup může vést k nenapravitelným škodám na mezilidských vztazích. Činnosti jako práce o víkendech, přesčasy, dodělávání práce doma po večerech, pracovní večere s kolegy či klienty, jsou velmi škodlivé pro sociální život a je proto důležité své vztahy posilovat a utvrzovat (Seiwert a Tracy, 2011).
4. Místo: Otázky po smyslu života – Pro mnoho lidí začínají být stále důležitějším tématem otázky směřující k vlastní budoucnosti a budoucnosti rodiny, lidstva či životního prostředí. Čím dál tím více lidí začíná vnímat hodnoty jako je naplněný život a dostatek času pro rodinu jako velmi důležité. I přesto se můžeme stále setkat s trendem, který spočívá v nahrazování deficitů z této oblasti přehnaným důrazem na profesní život (Seiwert a Tracy, 2011).

3.6 Spokojenost s pracovním životem

Spokojenost s pracovním životem je subjektivní pocit či názor pracovníka na práci, kterou vykonává a na pracovní prostředí, ve kterém pracuje. Spokojenost s pracovním životem se neodvíjí pouze od osoby pracovníka, ale úzce souvisí i s pracovními

podmínkami, pracovním přínosem, nadřízenými, kolegy, možností vlastního rozvoje a s vývojem vlastní kariéry či platovým ohodnocením (Červenka, 2015).

Lidé pracují proto, aby měli kde bydlet, aby byli schopni si zajistit své základní potřeby nebo potřeby své rodiny. Další motivací, proč pracovat je touha lidí udržet si určitý životní standard. Úkolem každého člověka je, najít si vlastní hranici toho, kolik peněz k životu a ke spokojenosti opravdu potřebuje. Někteří lidé pracují i proto, že určitým druhem odměny je jim práce samotná. Jejich práce je tedy i zároveň jejich koníčkem, který jim poskytuje seberealizaci a pocit uspokojení (Červenka, 2015).

Pracovní schopnost lze ovlivňovat, formovat a rozvíjet. Právě spokojeností s pracovním životem se zabývá řada oborů jako jsou psychologie či řízení lidských zdrojů. Spokojenost s pracovním životem hraje velmi důležitou roli v pracovním výkonu zaměstnanců a zaměstnavatelé by proto měli této oblasti věnovat značnou pozornost.

Hlavním úkolem zaměstnavatelů je tedy vytváření kvalitních pracovních podmínek, tvorba příjemné pracovní atmosféry a firemní kultury (Červenka, 2015).

Firemní kultura

Ve work-life balance má právě firemní kultura velmi důležitou roli. Správné hodnoty a principy jsou základním stavebním kamenem dobře fungující firemní kultury (Němec a kol., 2007).

Hodnoty

Hodnoty jsou určité morální standardy, které podnik považuje za důležité. Hodnoty by měly být jasně definované, autentické a dobře srozumitelné pro všechny zaměstnance (Němec a kol., 2007).

Principy

Principy ve své podstatě převádějí hodnoty na činy a chování lidí. Za pomoci principů podnik sleduje, zdali jsou hodnoty respektovány. Správné principy musí být použitelné pro všechny zaměstnance bez rozdílu, musí být rozpoznatelné v chování a musí být měřitelné (Němec a kol., 2007).

Firemní kultura je nedílnou součástí každé společnosti a určuje to, jak firma působí navenek a jakou má image pro okolní svět. Další velmi důležitou součástí firemní kultury je i atmosféra pracovního prostředí. Firemní kultura je skvělým prostředkem k lepšímu zapojení zaměstnanců a dosahování lepších pracovních výsledků.

Lepší firemní kulturou lze získat:

- Efektivnější výsledky a vyšší míra spokojenosti zaměstnanců,
- snazší nábor nových zaměstnanců,
- vybudování stálého a schopného týmu a zvýšení loajality zaměstnanců,
- významný vliv na úspěšné dosahování vytyčených cílů,
- spokojené pracovníky, kteří mluví o firmě v dobrém světle před svou rodinou i známými (Červenka, 2015).

Firemní kultura může být vzhledem k work-life balance buď podpůrná nebo může jeho vývoj významně brzdit. Mezi negativní faktory zařazujeme vyšší požadavky zaměstnavatelů ohledně času stráveného na pracovišti. Typickým příkladem je možnost brát si s sebou práci domů. Mezi pozitivní metody podporující work-life balance patří například pružné pracovní úvazky, možnost pracovat z domova, lidský přístup k zaměstnancům a respektování osobního života zaměstnanců. Za pomoci těchto metod může každý zaměstnavatel podpořit pozitivní vztah a přístup svých zaměstnanců k práci.

Nedílnou součástí firemní kultury je i komunikační politika dané firmy. Je důležité, aby zaměstnanci věděli, jaké možnosti mají v oblasti work-life balance k dispozici a jak je mohou využít (Červenka, 2015).

4 Vlastní práce

4.1 Trh práce v Libereckém kraji

Nezaměstnanost v Libereckém kraji se zvýšila v prosinci 2022, již po šesté za sebou. Podíl nezaměstnaných osob dosáhl k 31. prosinci 2022 hodnoty 3,97 %, což představuje meziroční nárůst o 0,31 procentního bodu a meziměsíční nárůst o 0,20 procentního bodu. Na úřadech práce bylo evidováno 12 255 neumístěných uchazečů, přičemž volných pracovních míst bylo 7 833 (ČSÚ, 2024).

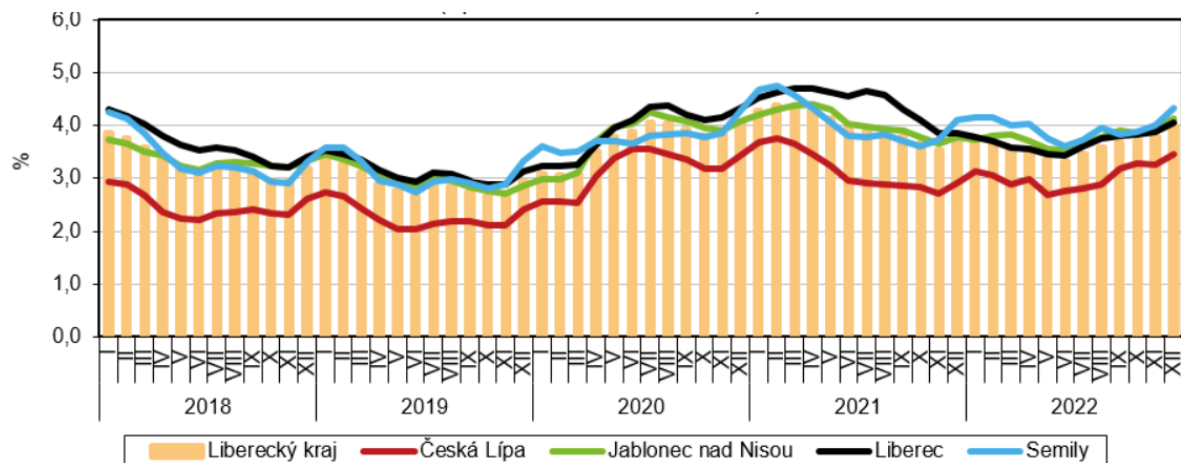
V porovnání s koncem listopadu 2022 došlo k nárůstu nezaměstnanosti žen o 0,09 procentního bodu na 4,57 %, zatímco nezaměstnanost mužů vzrostla o 0,30 procentního bodu na 3,40 %. Všechny okresy Libereckého kraje zaznamenaly mezi měsíci vyšší podíl nezaměstnaných. Největší nárůst byl zaznamenán v okrese Semily (+ 0,31 procentního bodu), kde se nachází i subjekt, kterému se práce věnuje v praktické části. Nejmenší vzestup nezaměstnanosti byl zaznamenán v okrese Jablonec nad Nisou (+0,15 procentního bodu). Podíl nezaměstnaných se v rámci libereckých okresů pohyboval od 3,47 % v okrese Česká Lípa do 4,33 % v okrese Semily. V celorepublikovém žebříčku 77 okresů dosáhl nejlépe umístěný okres Česká Lípa 43. místa, následovaný okresem Liberec na 52. místě a okresem Jablonec nad Nisou na 53. místě; okres Semily obsadil 57. pozici (ČSÚ, 2024).

K datu posledního prosince roku 2022 evidovaly úřady práce v Libereckém kraji 12 255 neumístěných uchazečů o zaměstnání, což představuje nárůst o 543 osob (4,6 %) ve srovnání s koncem předchozího měsíce. Počet nezaměstnaných žen vzrostl o 115 osob (1,7 %) na celkových 6 868 osob, což představuje 56,0 % ze všech nezaměstnaných uchazečů. Nezaměstnaných mužů bylo o 428 více (8,6 %) a jejich celkový počet činil 5 387 osob. Osoby se zdravotním postižením tvořily 13,9 % z celkového počtu uchazečů, zatímco absolventi a mladiství představovali 5,0 % nezaměstnaných. Z celkové skupiny dosažitelných ve věku 15–64 let, což činilo 10 918 uchazečů, tvořili 89,1 % všech nezaměstnaných. Podporu v nezaměstnanosti pobíralo 4 026 uchazečů (32,9 % z celkového počtu), přičemž průměrná výše této podpory činila 9 534 Kč, což představuje částku o 225 Kč nižší než republikový průměr. Průměrný věk uchazečů o zaměstnání v Libereckém kraji dosáhl 42,8 let, a dlouhodobě nezaměstnaní tvořili 23,3 % z celkového počtu (ČSÚ, 2024).

K tomu datu bylo v Libereckém kraji k dispozici 7 833 volných pracovních míst, což představuje mezi-měsíční nárůst o 15 pozic. Během sledovaného měsíce bylo nahlášeno 700 nových pracovních míst, 123 pozic bylo obsazeno, 600 míst zrušeno a 38 pozic uvolněno.

Ze všech pracovních míst bylo 495 přizpůsobeno pro osoby se zdravotním postižením (6,3 % z celkového počtu), a pro absolventy a mladistvé bylo určeno 1 577 míst (20,1 %) (ČSÚ, 2024).

Graf 1- Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu v Libereckém kraji a jeho okresech



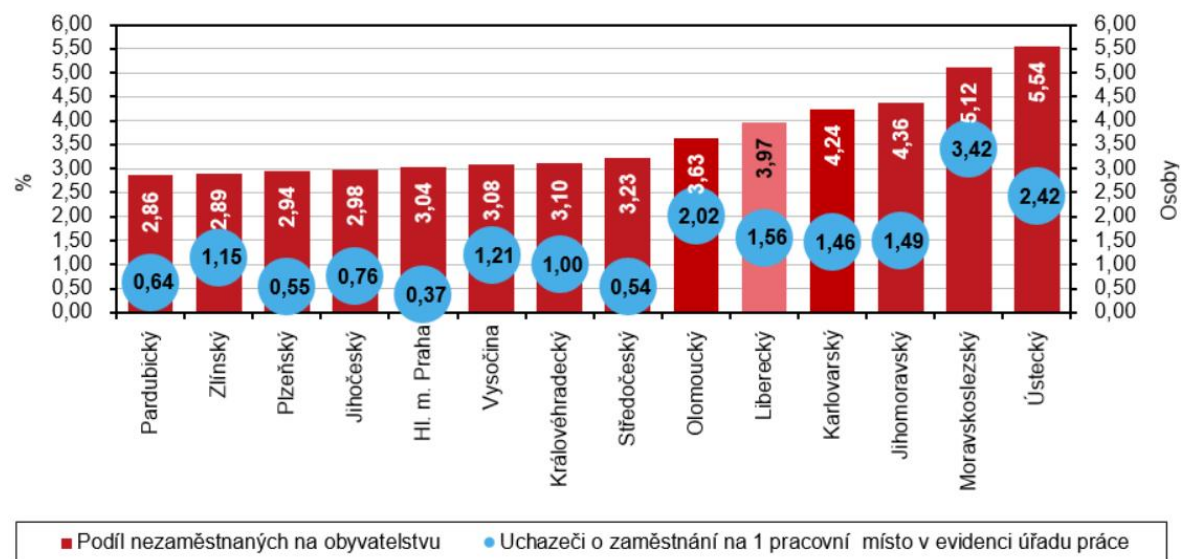
Pozn.: Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu = podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let k obyvatelstvu ve stejném věku (v %)

Pramen: Ministerstvo práce a sociálních věcí

Zdroj: ČSÚ, 2024

Na přiloženém grafu je patrný podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu v Libereckém kraji a v jeho jednotlivých okresech a v jednotlivých letech. Z grafu je patrné, že v posledních letech dochází k nárůstu v počtu nezaměstnaných osob v Libereckém kraji.

Graf 2 - Nezaměstnanost podle krajů k 31. 12. 2022



Zdroj: ČSÚ, 2024

Z příloženého grafu je patrné, že Liberecký kraj dosahuje hodnoty 3,97 % v nezaměstnanosti. Je tak pátým krajem s nejvyšší nezaměstnaností.

4.2 Charakteristika okresu Semily

Okres Semily se nachází v jihovýchodní části Libereckého kraje. Na severu je ohraničen státní hranicí s Polskem v délce 3,5 km, na východě sousedí s okresem Trutnov, na jihu pak s okresy Jičín a Mladá Boleslav. Na severozápadní hranici sousedí s okresy Jablonec nad Nisou a Liberec. K 31. 12. 2022 měl okres rozlohu 662,3 km čtverečních, což představuje 20,9 % území Libereckého kraje, a na každý čtvereční kilometr připadalo průměrně 110,2 obyvatel. Hlavním městem semilského okresu je město Semily (Mapy.cz, 2024).

V rámci reformy státní správy, provedené k 1. 1. 2000, byla Česká republika rozdělena do 14 krajů. Okres Semily se tak spolu s okresy Liberec, Česká Lípa a Jablonec nad Nisou stal součástí Libereckého kraje. Další změna nastala k 1. 1. 2003, kdy byly zrušeny okresní úřady a současně byly stanoveny územní obvody pověřených obcí II. stupně a správní obvody obcí s rozšířenou působností III. stupně, avšak okresy samotné zůstaly zachovány jako územní jednotky. V okrese Semily se nacházejí správní obvody obcí s rozšířenou působností Semily, Jilemnice a Turnov. Ty zahrnují také 15 obcí z okresů Jablonec nad Nisou a Liberec. Dále se v okrese nacházejí obce s pověřenými úřady, jako jsou Lomnice nad Popelkou (spadající pod Semily) a Rokytnice nad Jizerou (patřící pod Jilemnici). Poslední územní změna v okrese proběhla k 1. lednu 2021, kdy se obec Harrachov přesunula z okresu Semily do okresu Jablonec nad Nisou, a obec Frýdštejn ze správního obvodu Turnov do správního obvodu Jablonec nad Nisou (ČSÚ, 2024).

Od 1. 1. 2021 se v okrese Semily nachází celkem 64 obcí, z nichž 8 jsou města a městysy Libštát. K 31. 12. 2022 žije ve všech obcích okresu celkem 73 004 obyvatel. Středisky osídlení zahrnují města Turnov (14 472 obyvatel), Semily (8 163 obyvatel), Lomnice nad Popelkou (5 585 obyvatel) a Jilemnice (5 439 obyvatel). Tyto města představují 55,7 % obyvatel celého okresu ke konci roku 2022 (ČSÚ, 2024).

Okres Semily se vyznačuje rozmanitostí svých přírodních podmínek, kterou mnoho území v naší republice nemá. Tvoří tři základní pásma, přičemž západní část Krkonoš představuje čistě horské pásmo, území Semilská a Jilemnicka (Podkrkonoší) tvoří pásmo podhorské, a okolí Turnova (Český ráj) zahrnuje mírně zvlňené až nížinné pásmo. Pestrost

přírodních podmínek se odráží v rozpětí nadmořských výšek od 236 m n. m. až po nejvyšší vrchol krkonošského masívu na území okresu, Kotel, s výškou 1 435 m n. m. Dalšími významnými vrcholy jsou Lysá Hora (1 344 m) a Přední Žalý (1 019 m). V oblasti Semilská jsou známé zásoby kvalitního čediče, který je přirozeným zdrojem (Semily.cz, 2024).

Celým územím okresu protéká řeka Jizera od severu k jihu, vytváří tak hluboká a romantická údolí s řadou turistických stezek, podpořených přítoky jako jsou Mumlava, Jizerka, Oleška a Kamenice. V oblasti Českého ráje se nachází několik rybníků, což dává této oblasti charakteristický ráz (ČSÚ, 2024).

Přírodní podmínky okresu Semily poskytují širokou škálu rekreačních možností pro návštěvníky z tuzemska i ze zahraničí po celý rok. Horská oblast Krkonoše je známá svými středisky Rokytnice nad Jizerou, Vysoké nad Jizerou, Vítkovice a Benecko. V letním období jsou tyto přírodní terény ideální a často využívané pro pěší turistiku a cykloturistiku. Nezapomenutelným zážitkem jsou Bozkovské dolomitové jeskyně, které hostí největší podzemní jezero v Česku. Okres Semily je bohatý na rekreační zařízení, která nabízejí možnost hromadného i individuálního odpočinku (Semily.cz, 2024).

Krkonošský národní park a dvě chráněné krajinné oblasti zasahují do území okresu. Okolí Jizerských hor a především Český ráj, který byl v roce 1955 vyhlášen první chráněnou krajinnou oblastí v České republice, se od roku 2005 stalo součástí evropské sítě geoparků a získalo prestižní titul geoparku UNESCO. K dominujícím prvkům Českého ráje patří zřícenina středověkého hradu Trosky a vrchol Kozákov (744 m n. m.) s bohatým nalezištěm drahých kamenů. Skalní města, oblíbená mezi horolezci, jsou dalším charakteristickým rysem této oblasti. V okrese Semily lze najít také tři národní přírodní památky, kromě již zmíněných jeskyní a Kozákova i památky jako Strážník (ČSÚ, 2024).

Obrázek 6 - Okres Semily

Okres Semily

administrativní mapa
stav k 1. 1. 2021

Počet obyvatel obce

- | | |
|-----------------|-------------------|
| • do 199 | ⊙ 5 000 - 9 999 |
| ○ 200 - 499 | ◡ 10 000 - 19 999 |
| ● 500 - 999 | ◢ 20 000 - 49 999 |
| ⊙ 1 000 - 1 999 | ◣ 50 000 a více |
| ⊙ 2 000 - 4 999 | |

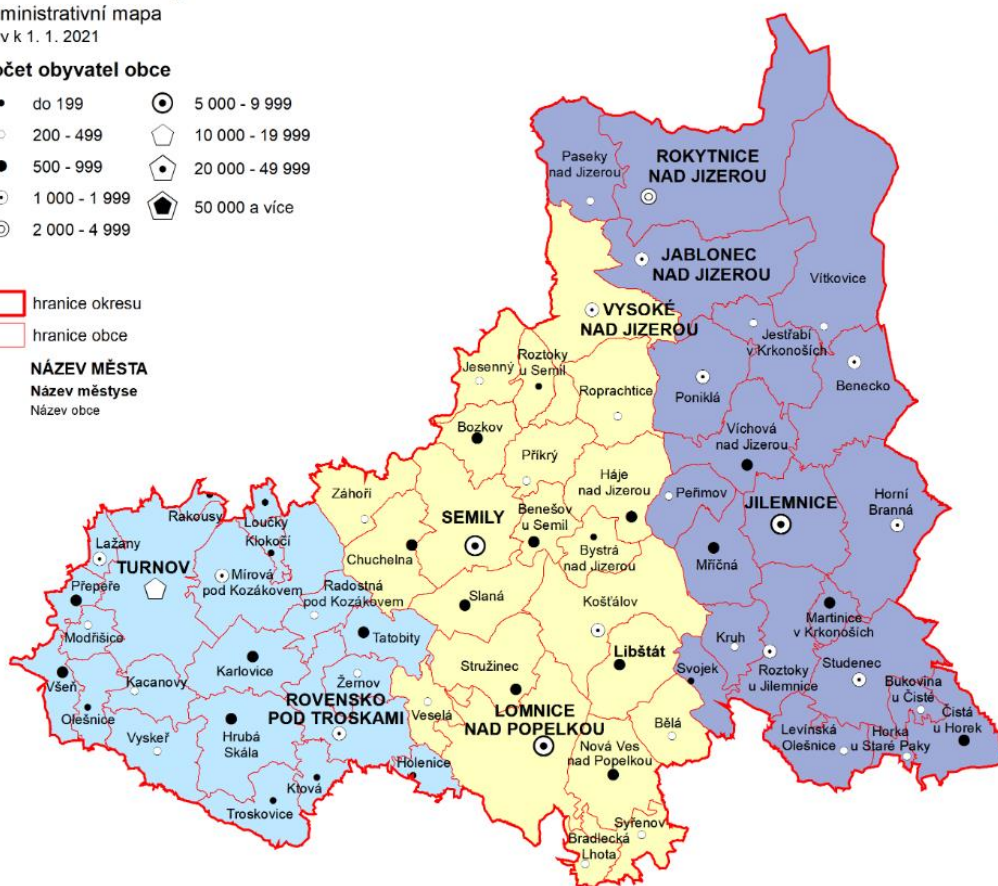
▭ hranice okresu

▭ hranice obce

● NÁZEV MĚSTA

○ NÁZEV MĚSTYSĚ

○ NÁZEV OBCE



Zdroj: ČSÚ, 2024

4.3 Charakteristika společnosti

Následující kapitola práce je věnována podrobné charakteristice zvolené společnosti T&T Turnov. Výzkum byl prováděn v podniku T&T Turnov s.r.o. Podnik celkově zaměstnává 25 zaměstnanců.

4.3.1 Historie společnosti

Historie společnosti T&T, Turnov, s.r.o. se začala psát v roce 2016, kdy se firma stala stabilním hráčem ve sklářském průmyslu. V tomto roce se T&T, Turnov, s.r.o. stala hlavním vedoucím vývoje revolučního IS stroje pro prestižního zákazníka GPS z Německa. Tento projekt byl zahájen s cílem posunout hranice inovací ve sklářském průmyslu (tandt.cz, 2024).

V roce 2017 byl vývoj sklářského stroje úspěšně dokončen a první stroj byl prodán a instalován. T&T, Turnov, s.r.o. si vydobyla významný podíl na úspěchu tohoto projektu, což vedlo k získání důvěry a uznání nejen od zákazníka GPS, ale i od celého sklářského odvětví. Následně, v průběhu roku 2018, se firma dostala do popředí mezinárodního veletrhu ve sklářském průmyslu v Německu. Zde představila vlastní koncept nového sklářského stroje, který vzbudil značný zájem a pozornost od odborné veřejnosti. T&T, Turnov, s.r.o. se stala známou pro svou schopnost inovovat a představovat nové technologie ve sklářském průmyslu (tandt.cz, 2024).

Ovšem, i přes všechny úspěchy, vývoj vlastního konceptu nového sklářského stroje v roce 2018 nebyl završen až do konce, přestože byl považován za slibný krok směrem k dalším inovacím.

Od roku 2021 se T&T, Turnov, s.r.o. opět věnuje vývoji nového sklářského stroje. Tato fáze představuje nový milník v historii společnosti, kde se firma znovu zaměřuje na inovace a posunuje hranice sklářského průmyslu. S předchozími zkušenostmi a know-how má společnost pevný základ pro úspěšný vývoj a implementaci nového stroje, který může znovu změnit dynamiku v tomto odvětví.

4.3.2 Současná situace společnosti

Společnost T&T, Turnov s.r.o. je nezávislým subjektem ve sklářském průmyslu, zaměřujícím se na inovativní přístupy a nezávislý přístup k poskytování široké škály služeb. Společnost vznikla v závěru roku 2014 a její sídlo bylo otevřeno v červenci 2015 v Turnově. Se zaměstnanci s více než dvacetiletou zkušeností v oboru se firma specializuje na výzkum a vývoj, konzultace a projektové řízení v rámci sklářského odvětví.

Hlavní oblasti činnosti:

- Výzkum a vývoj: T&T, Turnov s.r.o. se věnuje neustálému inovování ve sklářském průmyslu. Jejich tým odborníků provádí výzkum nových materiálů, technologií a designů, aby zajistil konkurenceschopnost, modernizaci aktuálně zastaralých řešení a odpověděl na aktuální potřeby trhu.

- Konzultace: Společnost nabízí odborné poradenství v oblasti sklářského průmyslu. Jejich zkušenosti konzultanti poskytují klientům strategické rady týkající se inovací, optimalizace výrobních procesů a řešení specifických problémů.
- Projektové řízení: T&T, Turnov s.r.o. má bohaté zkušenosti s efektivním řízením sklářských projektů od fáze plánování až po realizaci. Tým projektových manažerů zajistí dodržení bezpečnosti a diskrétnosti, časových termínů, rozpočtu a kvality projektu (tandt.cz, 2024).

Momentálně se společnost T&T, Turnov s.r.o. zaměřuje na vývoj prototypu nového stroje na obalové sklo. Stroj nese název ISX a jedná se o revoluční projekt ve sklářském průmyslu. Tento projekt přináší nové možnosti v oblasti výroby skleněných lahví, optimalizace spotřeby energie a snížení hluchnosti během výroby. Stroj zahrnuje inovativní technologie a designy, které se odlišují od aktuálních zastaralých zavedených postupů a mají zlepšit efektivitu a výkon výroby obalového skla. Jako první stroj na světě bude umět pracovat s pěti kapkami skla a vytvořit tak pět skleněných lahví najednou.

Vize společnosti

Vize společnosti T&T vystihuje její identitu jako inovativní a dynamické skupiny konstruktérů a techniků, kteří se vášnivě věnují vývoji a výrobě zařízení a technologií pro oblast výroby obalového skla. Společnost je hybnou silou, která spojuje moderní design s efektivními a udržitelnými řešeními pro společnosti působící v tomto odvětví. Společnost T&T aktivně zapojuje do svých každodenních firemních aktivit principy CSR jako jsou udržitelnost, etické chování, nabízení kvalitních výrobků a služeb a další.

Klíčové prvky vize společnosti

- Inovace a kreativita: Oddanost neustálé inovaci a kreativitě, které pohání vývojové procesy. Jejich práce směřuje k objevování nových možností a moderních řešení v oblasti výroby obalového skla.
- Dynamika a flexibilita: Věří v dynamiku a flexibilitu jako základní pilíře jejich přístupu. Jsou schopni rychle reagovat na měnící se potřeby a trendy v průmyslu, což umožňuje zůstat na špici inovací.

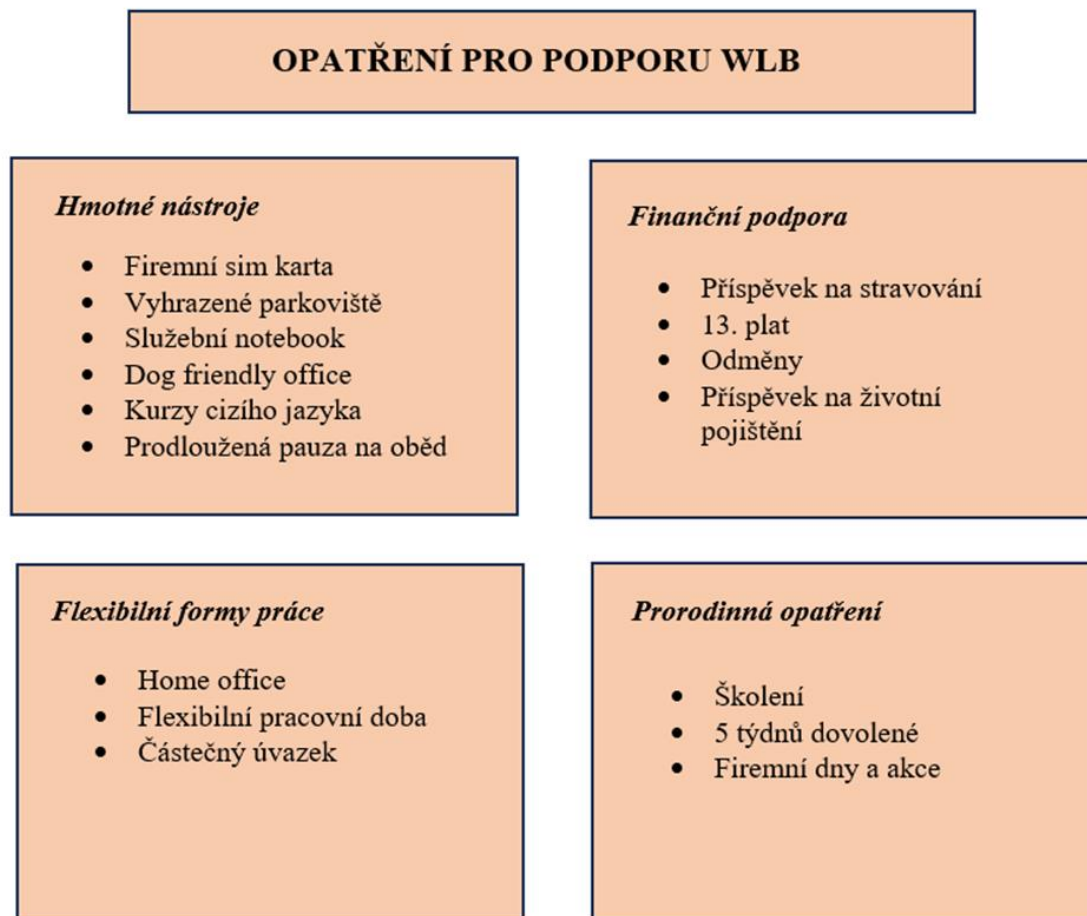
- Partnerský přístup: Tým společnosti má partnerský přístup k našim klientům. Spolupracují s výrobcí obalového skla na vytváření řešení, která nejen odpovídají jejich potřebám, ale také posilují jejich konkurenceschopnost.
- Udržitelnost: Vedení společnosti s ohledem na udržitelnost. Zařízení a technologie jsou navrhovány s cílem minimalizovat negativní dopady na životní prostředí a podporovat udržitelné praktiky ve výrobě obalového skla.
- Moderní design: Posilování moderního designu jako klíčový prvek vize. Řešení nejenže optimalizují výrobní procesy, ale také přinášejí esteticky přitažlivé výsledky, které odpovídají nejnovějším designovým trendům.

4.4 Opatření zaměstnavatele pro podporu work-life balance

Tato část se věnuje prostředkům a iniciativám, které společnost T&T, Turnov využívá k dosažení rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem. Informace byly získány prostřednictvím rozhovoru s vedením organizace a analýzy interních dokumentů, jež byly poskytnuty autorce této diplomové práce.

I když společnost nemá formální dokument, který by se explicitně věnoval této problematice, je patrné, že se koceptem work-life balance zabývá. Opatření, jež jsou ve firmě T&T, Turnov zavedena pro podporu WLB, lze kategorizovat do několika skupin. Pro lepší přehled bylo vytvořeno schéma, které shrnuje veškerá opatření zaměstnavatele směřující k podpoře work-life balance.

Obrázek 7 – Opatření na podporu work-life balance



Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

4.4.1 Hmotné nástroje

První sadou opatření na podporu work-life balance jsou hmotné nástroje, které jsou zaměstnancům poskytnuty od jejich zaměstnavatele. Tyto prostředky jsou velkým pomocníkem, pokud chce zaměstnavatel docílit toho, aby jeho zaměstnanci měli svůj osobní a pracovní život v harmonii.

Firemní sim karta

Všichni zaměstnanci firmy T&T mají k dispozici služební tarif. Služební tarif je poskytován společností O2. Tarif je pro všechny zaměstnance firmy stejný bez ohledu na to, jakou funkci ve firmě vykonávají. Samozřejmě se od zaměstnanců očekává, že budou tarif využívat především k pracovním účelům.

Vyhrazené parkoviště

Parkoviště pro zaměstnance se nachází přímo před budovou společnosti. Před parkovištěm se rovněž nachází vrátnice se závorou, kudy je nutné při vjezdu i výjezdu projet. Parkoviště s vrátnicí zajišťuje zaměstnancům pohodlí ve formě parkování přímo u budovy a pocit, že jejich auta jsou po dobu jejich pracovního výkonu v bezpečí.

Služební notebook

Zaměstnanci, kteří mají schváleno pracovat z domova, disponují služebními notebooky. Tyto zařízení mají nainstalovány všechny potřebné přístupy a programy, což umožňuje zaměstnancům plnit své pracovní úkoly odkudkoli s přístupem k internetu.

Dog friendly office

"Dog-friendly office" znamená pracovní prostředí nebo kancelář, která vítá nebo umožňuje přítomnost psů. Tento nástroj může přinášet několik výhod pro zaměstnance i celkovou atmosféru v pracovním prostředí.

Přítomnost psů je upravena určitými pravidly ohledně chování psů na pracovišti. Je také důležité zmínit, že možnost přivést si s sebou psa do zaměstnání není umožněna všem zaměstnancům, ale pouze takovým, kteří v průběhu dne nejsou nuceni často měnit svou lokaci. Jedná se tedy o konstruktérské a administrativní pozice.

Kurzy cizího jazyka

Ve společnosti T&T mají všichni zaměstnanci možnost využívat kurzy cizího jazyka v průběhu pracovní doby. Zaměstnanci si mohou vybrat mezi dvěma jazyky, a to němčinou a angličtinou. Kurz probíhá vždy pro každého zaměstnance jednu hodinu v týdnu přímo na pracovišti. Zaměstnanci jsou pro účely výuky rozřazeni dle jejich úrovně znalosti daného jazyka.

Prodloužená pauza na oběd

Pauza na oběd má standardní délku 30 minut. Ve společnosti T&T mají zaměstnanci možnost využívat prodlouženou pauzu na oběd v délce 45 minut. Mají tak 15 minut k dobru, které si nemusí napracovávat a mohou se v klidu naobědovat.

4.4.2 Finanční opatření

Druhou sadou opatření na podporu work-life balance jsou opatření finanční. Je všeobecně známým faktem, že spokojený zaměstnanec projevuje zvýšenou produktivitu, což přináší zaměstnavateli užitek. Díky lepší finanční situaci mohou zaměstnanci rozšiřovat své osobní nebo rodinné zájmy, poskytovat péči o své děti (například ve školních kroužcích nebo družinách) a věnovat více času svým rodinám. Harmonizace rodinného a pracovního života je tak úzce spjata s finanční situací daného zaměstnance.

Příspěvek na stravování

Příspěvek na stravování je finanční částka, kterou zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci na pokrytí nákladů spojených se stravováním. Tato forma benefitu je ve společnosti T&T poskytována formou finančního příspěvku, který je pravidelně měsíčně připisován ke mzdě, která zaměstnanci náleží. Výše příspěvku je pevně stanovená na částce 1800 Kč a je pro všechny zaměstnance stejná bez ohledu na jejich pracovní pozici.

Přidání příspěvku na stravování pomáhá osvobodit finanční zátěž zaměstnanců, což jim poskytuje širší spektrum možností při výběru stravy. Tato iniciativa může posilnit celkový pocit pohody a finanční jistoty zaměstnanců čímž aktivně přispívá k podpoře work-life balance.

Třináctý plat

Třináctý plat pomáhá zvyšovat finanční stabilitu zaměstnanců, což může pozitivně ovlivnit jejich work-life balance. S dodatečnými finančními prostředky mohou zaměstnanci lépe plánovat své výdaje, spořit nebo si dovolit zážitky, které přinášejí radost a odpočinek. Dále třináctý plat zvyšuje celkovou motivaci a spokojenost zaměstnanců, což může pozitivně ovlivnit jejich pracovní výkon a vnímání pracovního prostředí.

Ve zvolené společnosti je třináctý plat standartně zavedeným opatřením, které náleží každému zaměstnanci bez ohledu na jejich pracovní pozici.

Odměny

Finanční odměny mohou sloužit jako prostředek motivace a ocenění pro zaměstnance. Když jsou zaměstnanci odměňováni za své úspěchy, může to posilovat jejich pocity ocenění a pohody v práci, což pozitivně ovlivňuje jejich balanc mezi pracovním a osobním životem. Zaměstnanci společnosti T&T jsou odměňováni za své úspěchy

pravidelně. Odměňování jsou i v případě, kdy například dojde k prodeji vyvíjeného sklářského stroje či k nějakému jinému pracovnímu úspěchu.

Příspěvek na životní pojištění

Ve společnosti T&T je příspěvek na životní pojištění zaveden jako součást komplexního balíčku zaměstnaneckých benefitů. Tento příspěvek je určen k podpoře finančního zabezpečení zaměstnanců a jejich rodin v případě nepředvídaných událostí, jako jsou nemoc, úraz nebo úmrtí. V případě společnosti T&T se jedná o měsíční příspěvek 700 Kč.

4.4.3 Flexibilní formy práce

Třetí sada opatření, která má podporovat rovnováhu mezi pracovním a osobním životem ve společnosti T&T, se zaměřuje na flexibilní pracovní dobu. Tato flexibilita představuje klíčový nástroj v oblasti harmonizace rodinného a pracovního života. Díky této formě práce mají zaměstnanci možnost lépe organizovat svůj čas, což vede k větší spokojenosti a produktivitě. Mezi poskytované formy flexibilní práce patří práce z domova (home office), flexibilní začátek a ukončení pracovní doby a možnost zkráceného úvazku.

Home office

Home office, často označovaný též jako "práce z domova" nebo "domácí kancelář," představuje formu práce, při které zaměstnanec vykonává své pracovní povinnosti mimo tradiční kancelářské prostředí a pracuje z pohodlí svého domova. Tuto pracovní metodu je ve společnosti T&T možno využít. Je však potřeba podotknout, že ne všichni zaměstnanci mají tuto možnost. Možnost home office mají především konstruktéři, kteří pracují převážně s počítačem a je pro ně tak možné tuto činnost vykonávat i z pohodlí vlastního domova. Typy pozic jako je například dělník či technik takovou možnost bohužel nemají a na pracovišti musejí být fyzicky přítomni.

Práce z domova může být jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele velkou výhodou, pokud je prováděna správně. Je však nutno zmínit, že si s sebou nese zvýšené riziko nižší produktivity vlivem domácího prostředí.

Flexibilní pracovní doba

Pružnou pracovní dobu můžou uplatňovat všichni zaměstnanci firmy T&T. Flexibilní pracovní doba je myšlena ve smyslu flexibilního začátku a konce pracovní doby. Všichni

zaměstnanci mají určenou dobu, kdy ve svém zaměstnání musí být přítomni. Dále je možné přijít do zaměstnání nejdříve v 6:00 a odcházet nejpozději v 18:00. Příchody a odchody si tak mohou zaměstnanci plánovat dle vlastní potřeby. I přesto, že je pracovní doba flexibilní, je nutné, aby na konci měsíce zaměstnanci měli potřebný počet odpracovaných hodin.

Opatření flexibilní pracovní dobou je velice prospěšné, zaměstnanci tak mohou svůj pracovní den rozložit dle toho, jak jim to vyhovuje. Díky flexibilní pracovní době tak mají možnost například vyzvednout děti ze škol, obstarat lékaře či zajistit dětem odvoz na kroužky.

Částečný úvazek

Částečný úvazek označuje pracovní režim, při kterém zaměstnanec pracuje méně než standardní plný úvazek daný pracovní dobou ve firmě. To znamená, že pracovník na částečný úvazek pracuje kratší čas, než je obvyklé pro standardní pozici fungující na plný úvazek. Ve firmě T&T je možnost využití částečného úvazku, a to především pro rodiče, studenty nebo pro ty zaměstnance, kteří mají další mimořádné závazky.

4.4.4 Prorodinná opatření

Poslední sadou opatření work-life balance jsou opatření prorodinná.

Školení

Toto opatření nejen představuje vynikající benefit, ale také umožňuje zaměstnancům osobní a profesní růst prostřednictvím získávání nových znalostí a dovedností. Školení lze klasifikovat do dvou kategorií: povinného a dobrovolného. Povinná školení mohou zahrnovat témata jako bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP) nebo vstupní školení pro nově příchozí zaměstnance. Dále je povinným školením například školení v programu, který je společností T&T využíván ke konstruování sklářských strojů.

Dobrovolná školení zahrnují různorodá témata a dovednosti, které nejsou povinné pro konkrétní pracovní pozici, ale mohou přinést přidanou hodnotu a podporovat rozvoj zaměstnanců. Jedná se například o školení o aktuálních trendech v technologickém a sklářském odvětví.

Pět týdnů dovolené

Delší dovolená umožňuje zaměstnancům společnosti T&T odpočinout si nejenom od pracovních povinností, ale také od stresu a tlaku spojených s pracovním prostředím. Tímto způsobem mají možnost regenerovat a nabrat novou energii.

Dovolenou mají všichni zaměstnanci možnost vybírat kdykoliv během roku, pokud se zrovna nepracuje na nějakém časově náročném projektu.

Firemní dny a akce

Těchto akcí se mohou zúčastnit zaměstnanci a jejich děti. Jedná se o kulturní a společenské akce, které společnost pořádá a hradí i náklady s těmito dny spojené. Jelikož je ve společnosti menší počet zaměstnanců, existuje možnost pravidelných oslav narozenin zaměstnanců s příležitostí zapojení rodinných příslušníků do této oslavy.

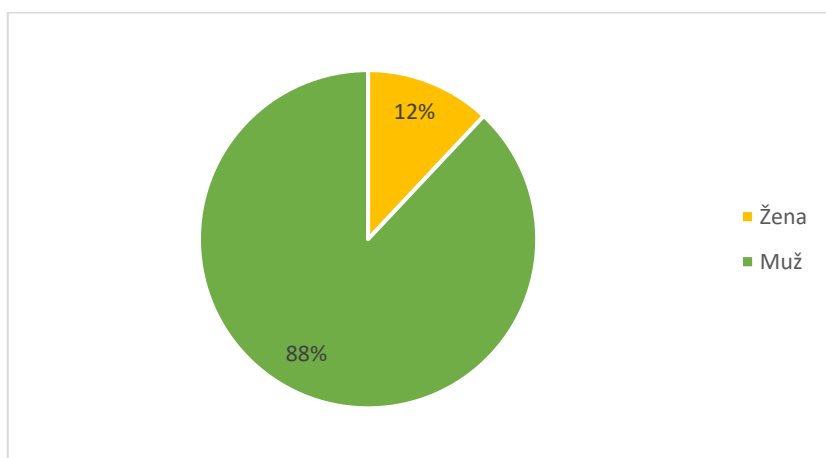
Společnost dále organizuje i zábavné dny pro zaměstnance i jejich rodiny nebo posezení v restauraci.

4.5 Dotazníkové šetření pro zaměstnance společnosti T&T

Dotazníkové šetření pro zaměstnance firmy T&T bylo realizováno online prostřednictvím Google Forms a jeho úplné znění je dostupné v přílohách. Přístup k dotazníku byl umožněn v období od 29. února 2024 do 18. března 2024. Šetření obsahovalo celkem 20 otázek, z nichž 17 bylo uzavřených s možností zvolit jednu odpověď, dvě otázky umožňovaly výběr více odpovědí, jedna otázka byla otevřená. Celkem 4 otázky sloužily k identifikaci dotazovaných respondentů.

1) Jaké je Vaše pohlaví?

Graf 3- Jaké je Vaše pohlaví?

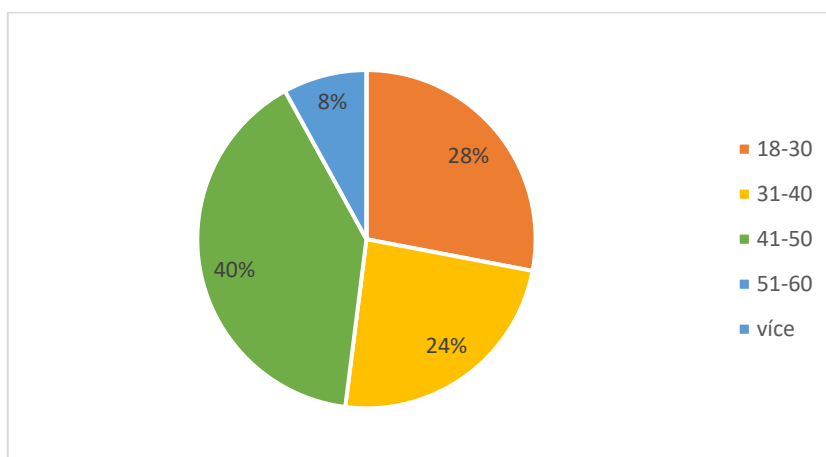


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Graf 3 znázorňuje poměr pohlaví mezi dotazovanými respondenty pracujícími pro společnost T&T. Z celkového počtu 25 respondentů je 22 mužů, což představuje většinu a 3 respondenti jsou ženy. To ukazuje, že muži tvoří zhruba 88 % a ženy přibližně 12 % respondentů. Vzhledem k tomu, že se firma zaměřuje na technologický vývoj strojů, dá se tato nerovnováha v pohlavích očekávat.

2) Kolik je Vám let?

Graf 4 - Kolik je Vám let?



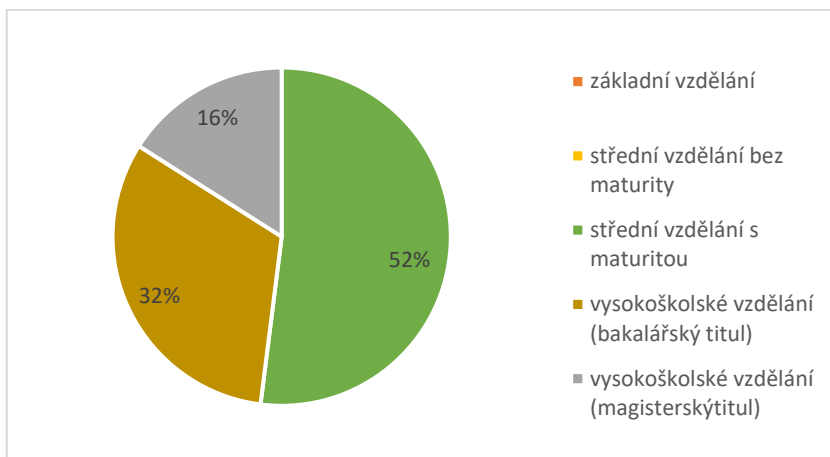
Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Graf 4 slouží stejně jako graf č. 1 k identifikaci dotazovaných respondentů. Graf znázorňuje věkové rozdělení respondentů podle pěti věkových kategorií. Nejzastoupenější věkovou kategorií je kategorie 41-50 let s deseti respondenty (40 %). Kategorie 18-30 (28 %) a 31-40 (24 %) jsou zastoupeny zhruba ve stejném počtu a na nejnižší příčce se umístil segment 51-60 let (8 %). Vzhledem k tomu, že se firma T&T soustředí na vývoj nových

technologií lze očekávat, že budou více zastoupeny spíše mladší a střední generace, což graf jednoznačně potvrzuje.

3) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Graf 5 - Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

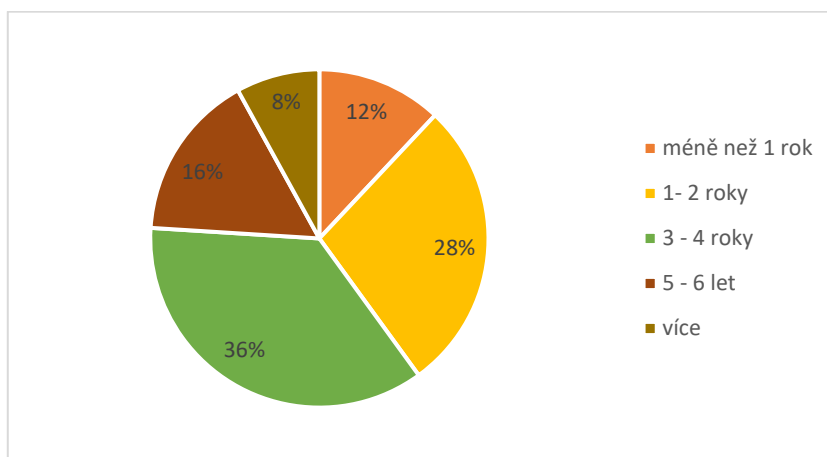


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Tento graf reprezentuje úroveň nejvyššího dosaženého vzdělání mezi dotazovanými respondenty. Z grafu je patrné, že Nejvíce respondentů (52 %) má střední vzdělání s maturitou. Bakalářský titul má potom 8 zaměstnanců (32 %) a 4 (16 %) mají magisterské vzdělání. Střední vzdělání bez maturity a základní vzdělání skončily bez jediného respondenta. Vzhledem k tomu, že firma podniká v odvětví sklářských technologií, tak se dá očekávat, že její zaměstnanci budou pravděpodobně potřebovat dostatečnou kvalifikaci i vzdělání. Graf 5 toto očekávání potvrzuje.

4) Jak dlouho ve společnosti T&T pracujete?

Graf 6 - Jak dlouho ve společnosti T&T pracujete?

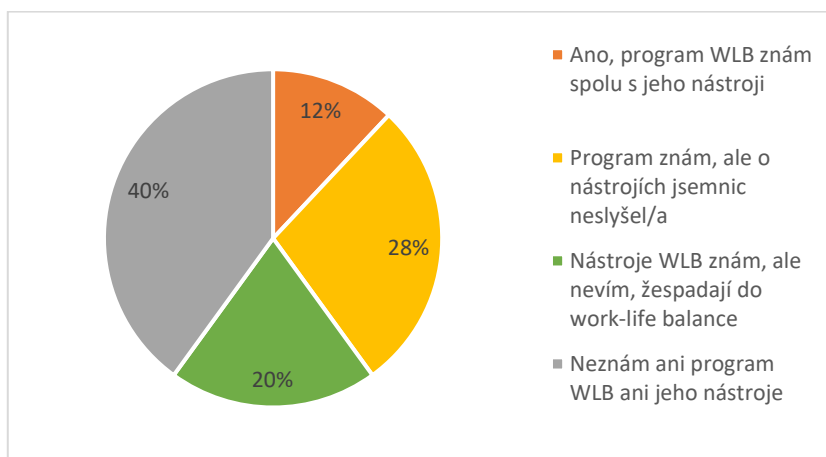


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Graf 6 je posledním grafem, který sloužil k identifikaci respondentů a zobrazuje dobu, kterou zaměstnanci působí ve společnosti T&T. Největší skupina, 9 zaměstnanců (36 %), je uvedena v kategorii 3-4 roky. Skupina 1-2 roky je zastoupena 7 zaměstnanci (28 %), méně než 1 rok pracují ve firmě 3 respondenti (12 %). 4 zaměstnanci (16 %) uvedli, že ve společnosti působí 5-6 let a nejmenší skupina, tedy dva zaměstnanci (8 %) jsou ve firmě déle než 6 let. S ohledem na to, že historie firmy se začíná psát až v roce 2016, tak se dá očekávat, že firma bude mít spíše zaměstnance, kteří jsou ve firmě kratší dobu. Technologický vývoj firmy se začal více rozrůstat až v posledních letech, proto není překvapující, že graf zobrazuje velkou část zaměstnanců, kteří jsou ve společnosti teprve 1-2 roky či dokonce méně než jeden rok.

5) Znáte koncept work-life balance a jeho nástroje?

Graf 7 - Znáte koncept work-life balance a jeho nástroje?

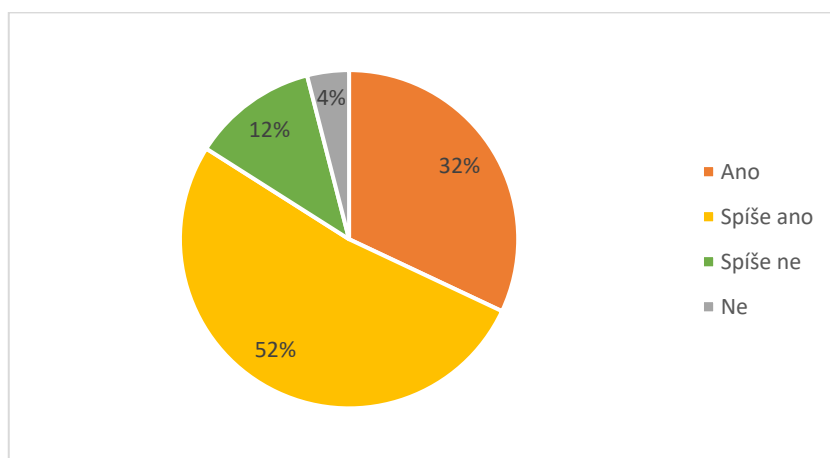


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Graf 7 zobrazuje povědomí zaměstnanců společnosti T&T o konceptu work-life balance a jeho nástrojích. Většina respondentů (40 %), reprezentovaná největším segmentem grafu v šedé barvě, uvedla, že program WLB nezná a nezná ani jeho nástroje. Druhá největší skupina (28 %), zobrazená žlutým segmentem, zná program WLB, ale není si jistá nástroji, která koncept WLB užívá. Třetí skupina, označená zelenou barvou (20 %), zná nástroje WLB, ale o celkovém konceptu neslyšela. Nejméně respondentů (12 %), znázorněných oranžovým segmentem tvrdí, že zná jak program WLB i jeho nástroje.

6) Považujete work-life balance za důležitý aspekt ve Vašem životě?

Graf 8 - Považujete work-life balance za důležitý aspekt ve Vašem životě?

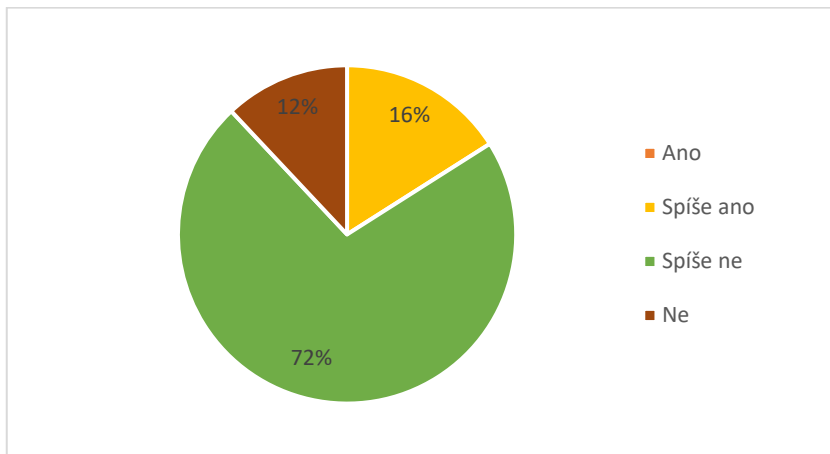


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Výše zmíněný graf prezentuje názory respondentů na důležitost work-life balance v jejich životě. Většina respondentů, celkem 13 (52 %), odpověděla "Spíše ano", což naznačuje, že považují work-life balance za poměrně důležitý aspekt svého života. Druhá největší skupina, 8 lidí (32 %), odpověděla "Ano", což značí, že WLB hraje v jejich životech důležitou roli. Tři respondenti (12 %) si myslí "Spíše ne", naznačující určitou nejistotu o důležitosti work-life balance, a jeden respondent (4 %) odpověděl "Ne", což značí, že pro něj work-life balance není důležitý aspekt života. Vyšší vzdělání často podporuje kritické myšlení a sebereflexi. Lidé s vyšším vzděláním si proto mohou být více vědomi potřeb svého osobního a profesionálního rozvoje a důležitosti udržení rovnováhy mezi nimi. Vzhledem k tomu, že lidé pracující ve společnosti T&T mají minimálně maturitní a vyšší vzdělání, lze usuzovat, že pro ně bude WLB představovat vcelku důležitý životní aspekt.

7) Poskytuje Vám zaměstnavatel dostatek informací ohledně tématu work-life balance?

Graf 9 - Poskytuje Vám zaměstnavatel dostatek informací ohledně tématu work-life balance?

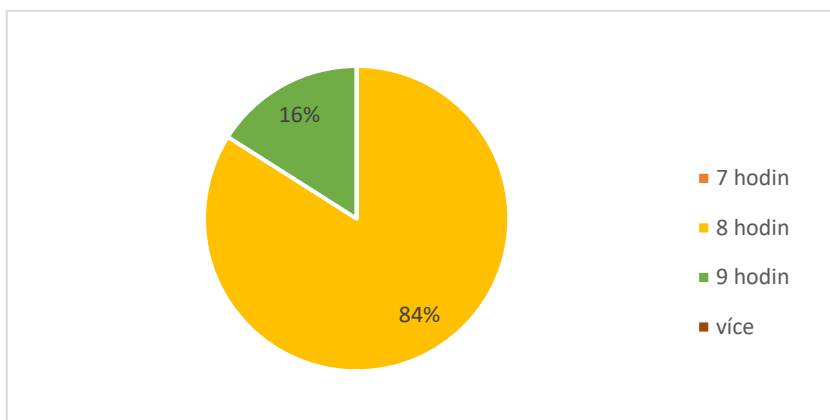


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Graf 9 zobrazuje odpovědi respondentů na otázku, zda jim zaměstnavatel poskytuje dostatek informací ohledně tématu work-life balance. Z celkového počtu 25 respondentů, většina, 18 lidí (72 %), odpověděla „Spíše ne“ což naznačuje, že zaměstnavatel pravděpodobně příliš informací o WLB neposkytuje. Čtyři respondenti (16 %) odpověděli, že "Spíše ano", což naznačuje mírný souhlas, ačkoliv vzhledem k tomu, že drtivá většina odpověděla, že spíše ne, tak lze usuzovat, že tyto respondenti byli spíše nerozhodní nebo považují za informace ohledně tématu WLB i seznámení s benefity. Tři respondenti (12 %) uvedli, že naprosto nesouhlasí s tím, že by jim zaměstnavatel poskytoval dostatek informací ohledně WLB. Ani jeden z respondentů nevedl, že by byl naprosto spokojen s mírou poskytování informací o konceptu WLB.

8) Kolik hodin denně průměrně trávíte v práci?

Graf 10 - Kolik hodin denně průměrně trávíte v práci

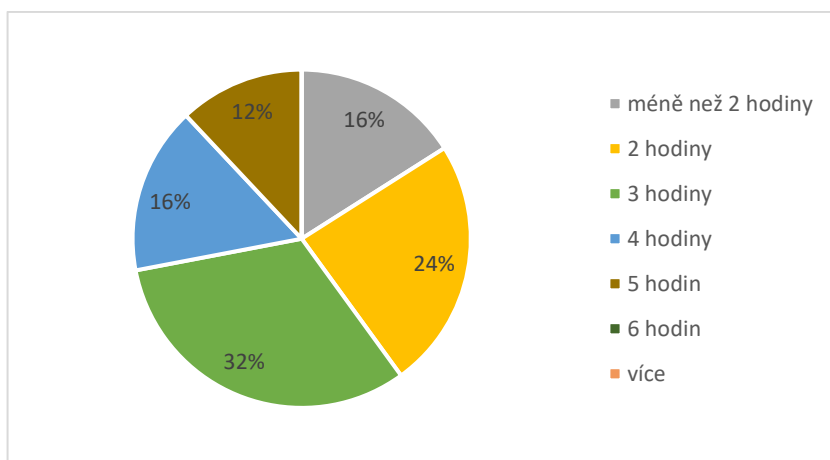


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Výše zobrazený graf znázorňuje průměrný počet hodin, který respondenti tráví denně v práci. Největší počet respondentů, 21 z nich (84 %), uvádí, že průměrně tráví v práci 8 hodin denně. Čtyři respondenti (16 %) pracují 9 hodin denně. Žádný z respondentů neudává, že by v práci trávil 7 hodin denně nebo více než 9 hodin denně. Graf tedy ukazuje, že většina respondentů pracuje standardní osmihodinovou pracovní dobu. Rozdíly v počtu hodin strávených práci jsou patrně způsobeny odlišnými pracovními nároky pro různé druhy pracovních činností.

9) Kolik hodin denně průměrně trávíte s rodinou?

Graf 11 - Kolik hodin denně průměrně trávíte s rodinou?

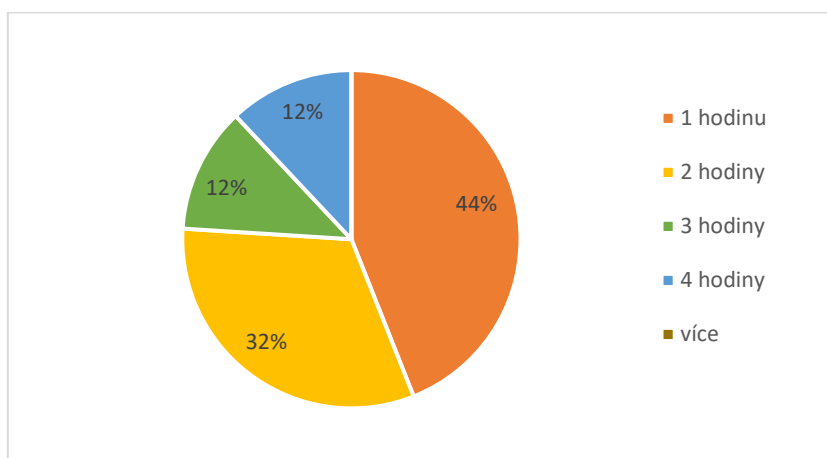


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Graf 11 znázorňuje, kolik hodin denně respondenti tráví s rodinou. Většina respondentů, 8 osob (32 %), tráví s rodinou 3 hodiny denně. Šest respondentů (24 %) je s rodinou 2 hodiny denně a čtyři respondenti (16 %) 4 hodiny denně. Tři osoby (12 %) tráví s rodinou 5 hodin denně a 4 respondenti (16 %) uvedli, že s rodinou tráví méně než 2 hodiny denně. Žádný z respondentů nevedl, že by s rodinou denně trávil 6 hodin nebo více.

10) Kolik hodin denně průměrně trávíte svými zájmy?

Graf 12 - Kolik hodin denně průměrně trávíte svými zájmy?

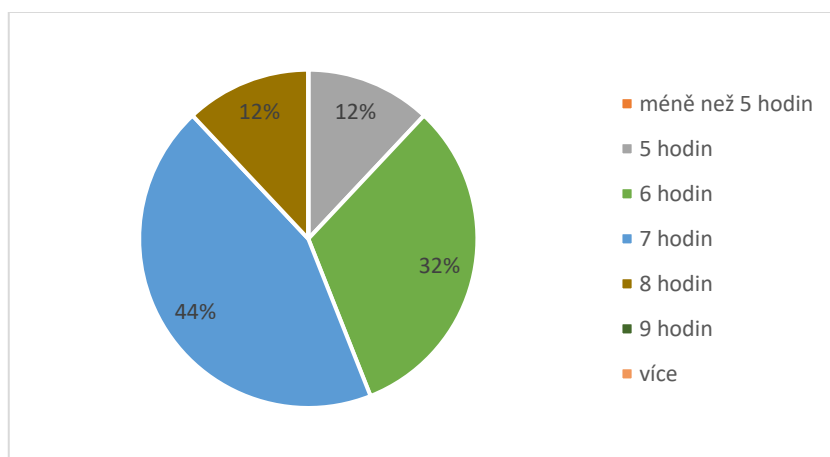


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Výše zmíněný graf znázorňuje, kolik hodin denně respondenti věnují svým zájmům. Největší skupina, 11 respondentů (44 %), tráví svými zájmy 1 hodinu denně. Osm respondentů (32 %) věnuje svým zájmům 2 hodiny denně. Po třech respondentech (12 %) pak připadá na ty, kteří svým zájmům věnují 3 hodiny nebo 4 hodiny denně. Nikdo z respondentů nevedl, že by svým zájmům věnoval více než 4 hodiny denně. Většina respondentů tak tráví poměrně málo času svými osobními zájmy.

11) Kolik hodin denně průměrně trávíte spánkem?

Graf 13 - Kolik hodin denně průměrně trávíte spánkem?



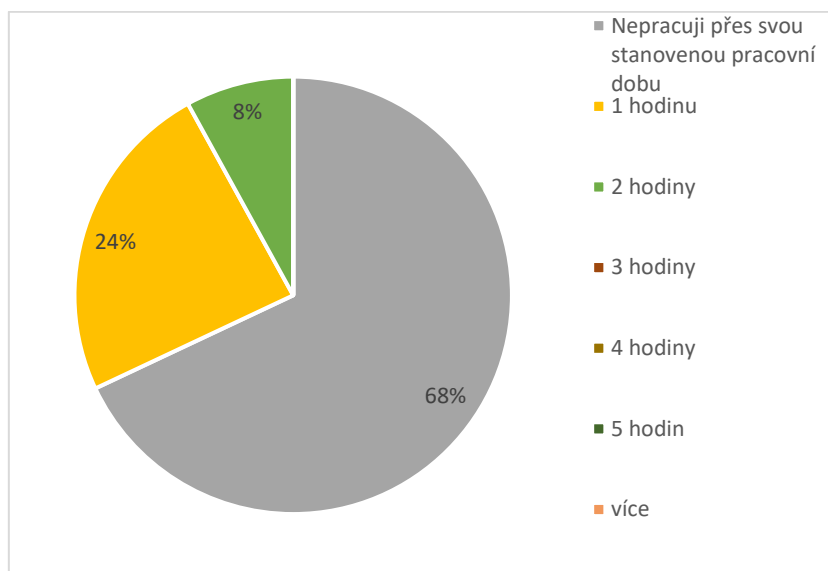
Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Graf 13 ukazuje, kolik hodin denně respondenti průměrně spí. Největší skupina, 11 osob (44 %), spí 7 hodin denně. Osm lidí uvádí, že spí 6 hodin (32 %). Tři respondenti spí 8 hodin (12 %) a další tři lidé spí 5 hodin denně (12 %). Nikdo z respondentů nevedl, že by spal méně než 5 hodin nebo 9 hodin a více. Graf odhaluje, že většina respondentů spí v

rozmezí doporučené délky spánku pro udržení zdraví. U některých respondentů by však nebylo na škodu dopřát si spánku více.

12) Kolik hodin týdně pracujete déle, než je Vaše stanovená pracovní doba?

Graf 14 - Kolik hodin týdně pracujete déle, než je Vaše stanovená pracovní doba?

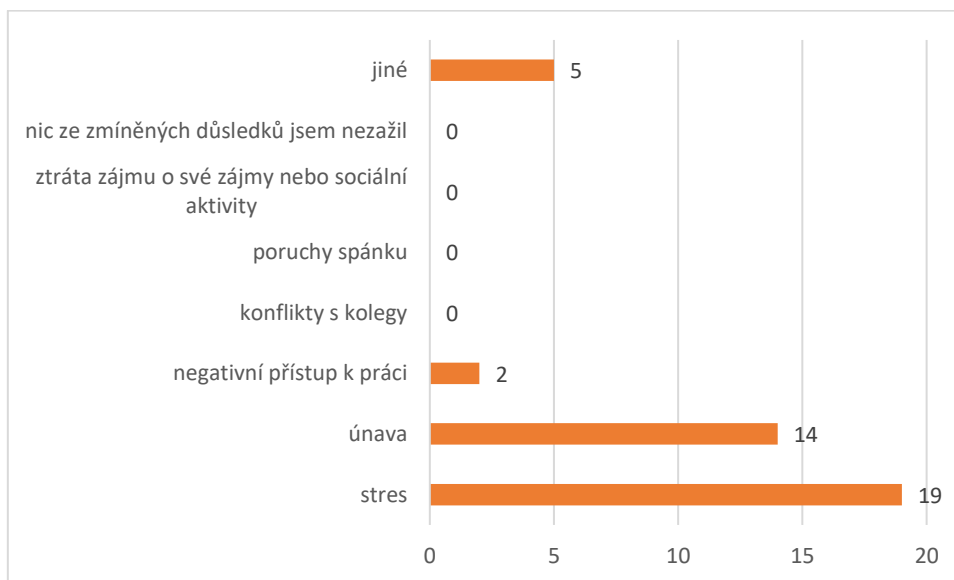


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Graf 14 prezentuje, kolik hodin týdně respondenti pracují déle, než je jejich standardní pracovní doba. Většina respondentů, 17 z nich (68 %), uvádí, že nepřesahují svou stanovenou pracovní dobu. Šest respondentů (24 %) pracuje týdně přesčas 1 hodinu navíc. Dva respondenti (8 %) pracují o 2 hodiny déle. Nikdo z respondentů neuvedl, že by pracoval 3 hodiny nebo více přes stanovenou pracovní dobu týdně. Graf tak naznačuje, že většina respondentů dodržuje svou předepsanou pracovní dobu a významným způsobem ji nepřesahuje.

13) Zažil/a jste někdy některé níže zmíněné důsledky nerovnováhy mezi pracovním a rodinným životem?

Graf 15 - Zažil/a jste někdy některé níže zmíněné důsledky nerovnováhy mezi pracovním a rodinným životem?

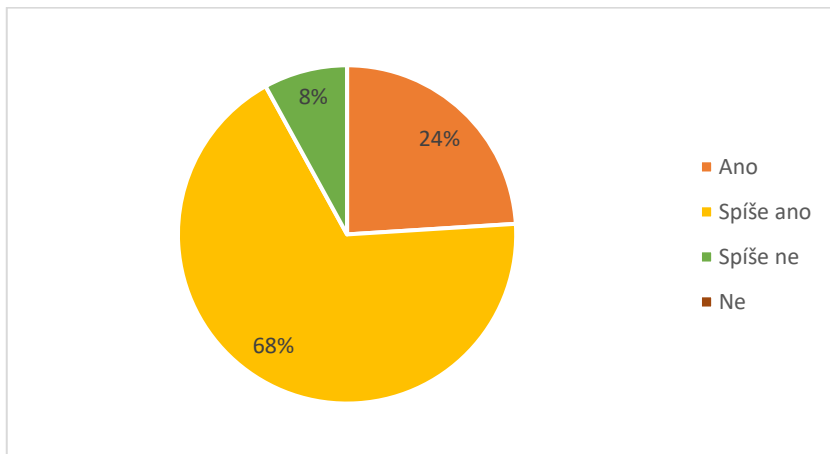


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Sloupcový graf 15 zobrazuje frekvenci různých důsledků, které respondenti zažili v důsledku nerovnováhy mezi pracovním a rodinným životem. Nejčastější důsledek, který respondenti zažili, je stres, s 19 zaznamenanými případy. Únava je druhý nejčastější důsledek se 14 záznamy. Negativní přístup k práci zažili dva respondenti a jiné druhy důsledků získaly pět záznamů. Žádní respondenti neuvodili ztrátu zájmu o své zájmy nebo sociální aktivitu, poruchy spánku ani konflikty s kolegy jako důsledek nerovnováhy. Zajímavé je, že nikdo z respondentů nezaznamenal, že by nezažil žádné z uvedených důsledků nerovnováhy.

14) Domníváte se, že Váš zaměstnavatel podporuje rovnováhu Vašeho pracovního a soukromého života?

Graf 16 - Domníváte se, že Váš zaměstnavatel podporuje rovnováhu Vašeho pracovního a soukromého života?

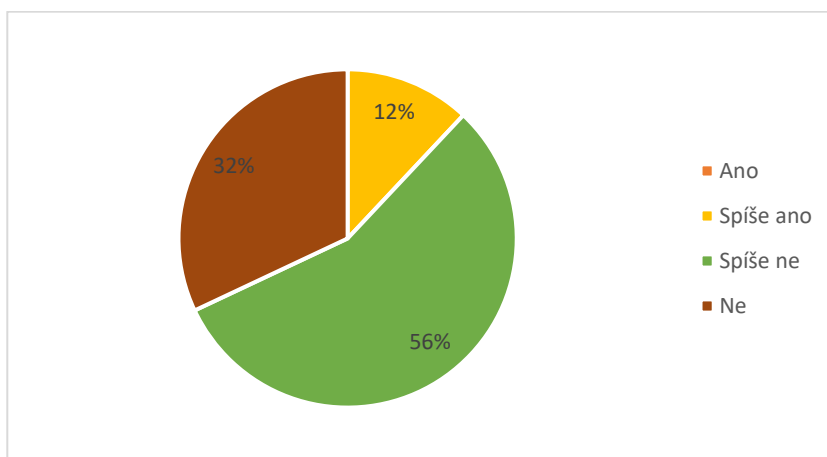


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Výše uvedený graf prezentuje názory respondentů na to, zda jejich zaměstnavatel podporuje rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem. Většina respondentů, 17 z nich (68 %), považuje, že jejich zaměstnavatel rovnováhu spíše podporuje. Šest respondentů (24 %) odpovědělo, že zaměstnavatel podporuje rovnováhu pracovního a osobního života dostatečně. Dva respondenti (8 %) mají pocit, že jejich zaměstnavatel rovnováhu spíše nepodporuje. Nikdo z respondentů neodpověděl „Ne“. Tento graf tedy ukazuje, že převážná většina respondentů cítí, že jejich zaměstnavatel je podporující vůči rovnováze mezi pracovním a soukromým životem.

15) Zabýváte se ve svém volném čase pracovními povinnostmi?

Graf 17 - Zabýváte se ve svém volném čase pracovními povinnostmi?

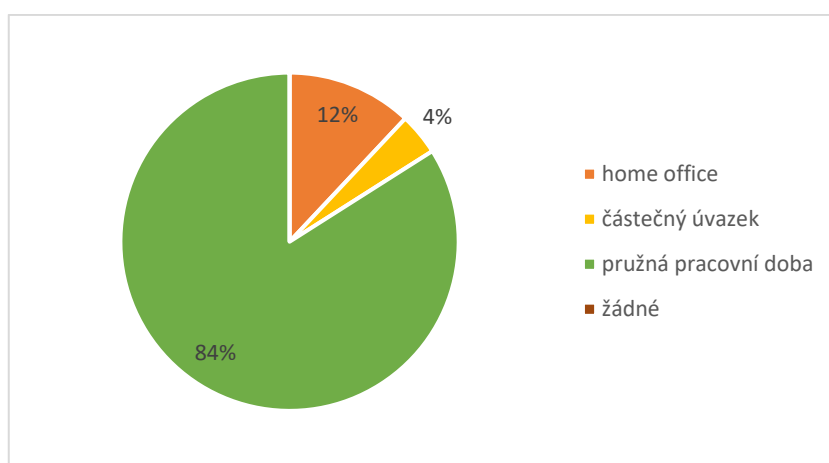


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Graf 17 zobrazuje odpovědi respondentů na otázku, zda se ve svém volném čase věnují pracovním povinnostem. Největší počet, 14 respondentů (56 %), odpovědělo "Spíše ne", což značí, že ve svém volném čase obvykle nepracují. Osm respondentů (32 %) odpovědělo "Ne", což ukazuje, že se pracovním povinnostem ve svém volnu nevěnují. Tři lidé (12 %) uvedli "Spíše ano", naznačující, že i ve svém volném čase se někdy prací zabývají. Žádný z respondentů se nevyjádřil odpovědí "Ano". Tento graf tedy naznačuje, že většina dotázaných respondentů si udržuje volný čas oddělený od pracovních povinností.

16) Které z uvedených flexibilních forem práce nejčastěji využíváte?

Graf 18 - Které z uvedených flexibilních forem práce nejčastěji využíváte?

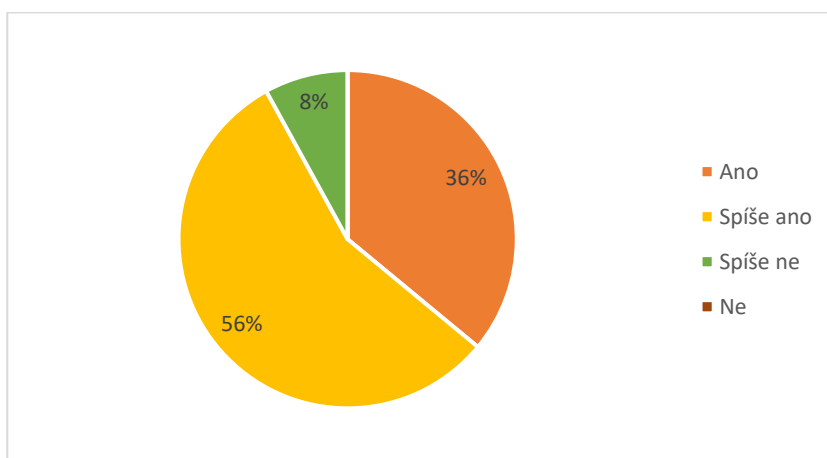


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Výše uvedený graf zobrazuje, které flexibilní formy práce zaměstnanci společnosti T&T nejčastěji využívají. Nejvíce respondentů, 21 (84 %), uvádí, že nejvíce využívají pružnou pracovní dobu. Tři lidé (12 %) preferují home office a jeden respondent (4 %) využívá částečný úvazek. Žádný ze zaměstnanců nevedl, že by nevyužíval ani jedné z nabízených flexibilních forem práce. Graf tedy naznačuje, že všichni zaměstnanci společnosti plně využívají flexibilní formy práce, které jim zaměstnavatel poskytuje.

17) Jste spokojeni s rovnováhou mezi pracovním a osobním životem?

Graf 19 - Jste spokojeni s rovnováhou mezi pracovním a osobním životem?

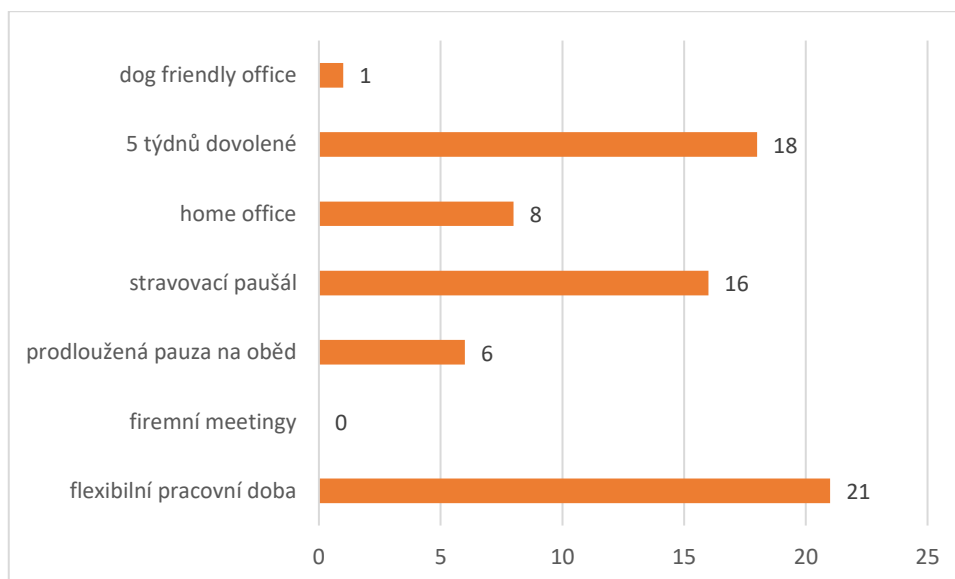


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Graf 19 zobrazuje úroveň spokojenosti respondentů s rovnováhou mezi pracovním a osobním životem. Z celkového počtu respondentů je 14 lidí (56 %), kteří jsou se svou rovnováhou mezi pracovním a osobním životem spíše spokojeni. Devět respondentů (36 %) odpovědělo, že jsou zcela spokojeni. Dva lidé (8 %) cítí spíše nespokojenost s rovnováhou mezi pracovním a osobním životem. Žádný z respondentů neodpověděl, že by nebyl spokojen. Většina respondentů tedy vyjádřila celkem vysokou míru spokojenosti s rovnováhou mezi pracovním a osobním životem.

18) Jaké ze zmíněných nástrojů work-life balance jsou pro Vás nejdůležitější?

Graf 20 - Jaké ze zmíněných nástrojů work-life balance jsou pro Vás nejdůležitější?



Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Výše zmíněný graf ukazuje, které nástroje work-life balance jsou pro zaměstnance nejdůležitější. Nejvíce preferovaným nástrojem je flexibilní pracovní doba, kterou vybralo 21 respondentů. Následuje 5 týdnů dovolené, kterou preferuje 18 respondentů. Možnost stravovacího paušálu je důležitá pro 16 respondentů, zatímco home office si vybralo 8 respondentů. Prodloužená pauza na oběd je důležitá pro 6 respondentů a dog friendly office pro jednoho respondenta. Firemní meetingy nebyly uvedeny jako důležitý nástroj žádným respondentem. Graf tak ukazuje vysokou preferenci flexibilní pracovní doby jako klíčového nástroje pro podporu work-life balance.

19) Pokud byste si mohli zvolit jeden benefit navíc, který Vám zaměstnavatel neposkytuje, jaký by to byl?

1 Tabulka - Pokud byste si mohli zvolit jeden benefit navíc, který Vám zaměstnavatel neposkytuje, jaký by to byl?

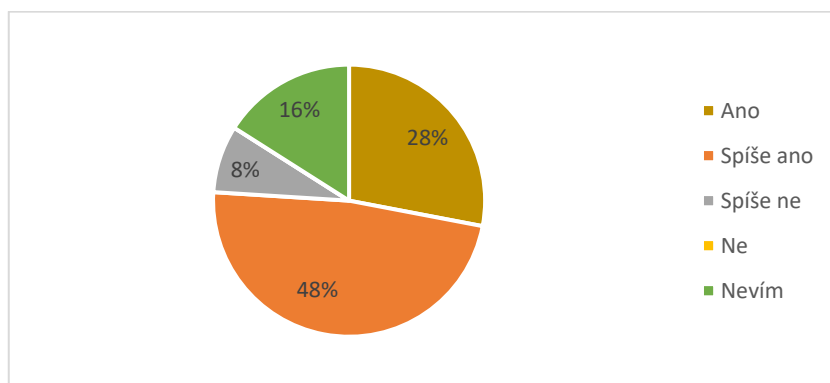
Sick days
Multisport karta
Příspěvek na penzijní spoření
Wellness program
Víc firemních akcí

Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Otázka č. 19 dávala zaměstnancům možnost formou volné odpovědi sdělit, jaký benefit jim na pracovišti chybí nebo jaký by od svého zaměstnavatele uvítali. Jednoznačně na prvním místě se umístila multisport karta, kterou zmínilo 7 zaměstnanců. Dále se objevovaly benefity jako příspěvek na penzijní pojištění, sick days, wellness programy a nebo více firemních akcí.

20) Myslíte si, že je společnost T&T společensky odpovědná? (tzn. angažuje se v oblastech jako je environmentální ochrana, sociální spravedlnost, etické obchodování, pracovní podmínky zaměstnanců, podpora komunit atd.)

Graf 21 - Myslíte si, že je společnost T&T společensky odpovědná?



Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

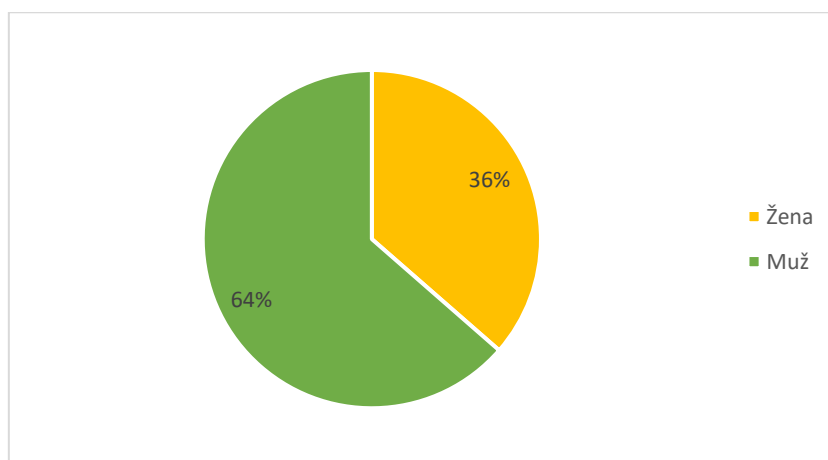
Graf 21 zobrazuje názory zaměstnanců na společenskou odpovědnost společnosti T&T. Nejvíce respondentů, celkem 12 (48 %), uvedlo, že si myslí, že společnost T&T spíše je společensky odpovědná. Sedm respondentů (28 %) odpovědělo "Ano". Dva lidé (8 %) jsou názoru "Spíše ne", zatímco čtyři respondenti (16 %) odpověděli "Nevím". Nikdo z respondentů nezvolil odpověď "Ne". Graf tedy naznačuje, že většina zaměstnanců má pozitivní názor na společenskou odpovědnost společnosti T&T.

4.6 Dotazníkové šetření pro veřejnost

Dotazníkové šetření pro veřejnost bylo realizováno online prostřednictvím Google Forms a jeho úplné znění je dostupné v přílohách. Přístup k dotazníku byl umožněn v období od 29. února 2024 do 18. března 2024. Šetření obsahovalo celkem 19 otázek, z nichž 16 bylo uzavřených s možností zvolit jednu odpověď, dvě otázky umožňovaly výběr více odpovědí, jedna otázka byla otevřená. Celkem 4 otázky sloužily k identifikaci respondentů.

1) Jaké je Vaše pohlaví?

Graf 22 - Jaké je Vaše pohlaví?

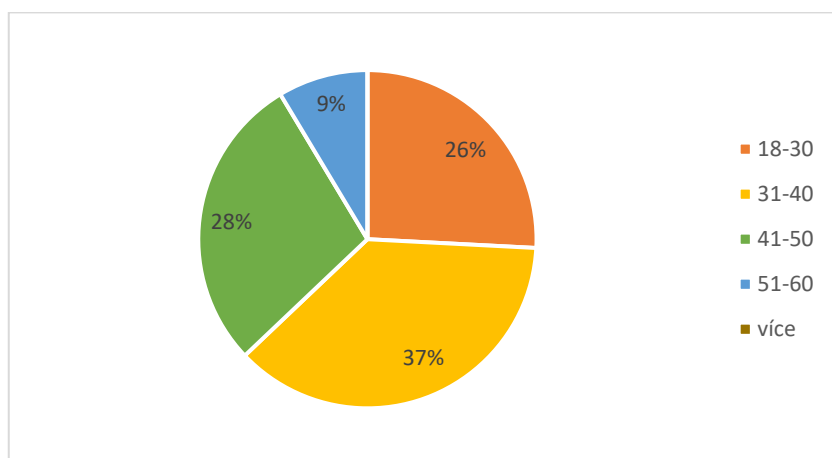


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Graf 22 je identifikační a ukazuje rozdělení odpovědí respondentů na otázku "Jaké je Vaše pohlaví?". Z celkového počtu respondentů 151 osob představuje většinu 96 mužů (přibližně 64 %), zatímco 55 respondentů jsou ženy (36 %).

2) Kolik je Vám let?

Graf 23 - Kolik je Vám let?

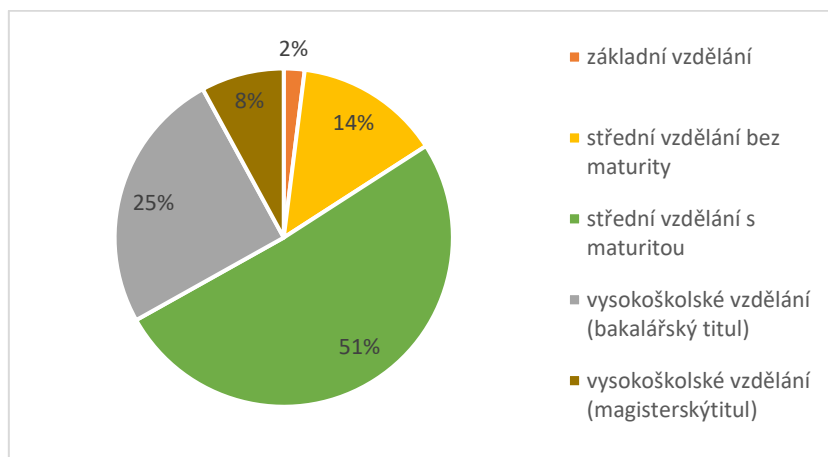


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Graf 23 zobrazuje je rovněž identifikační a zobrazuje věkové rozdělení respondentů podle kategorie. Největší skupinu tvoří osoby ve věku 31-40 let s 56 respondenty (37 %). Následuje věková skupina 41-50 let s 43 respondenty (28 %). Skupina 18-30 let má 39 respondentů (26 %), zatímco skupina 51-60 let má 13 respondentů (9 %). Starší než 60 let nebyl nikdo z dotazovaných respondentů, a proto tento segment není v grafu zastoupen.

3) Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

Graf 24 - Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

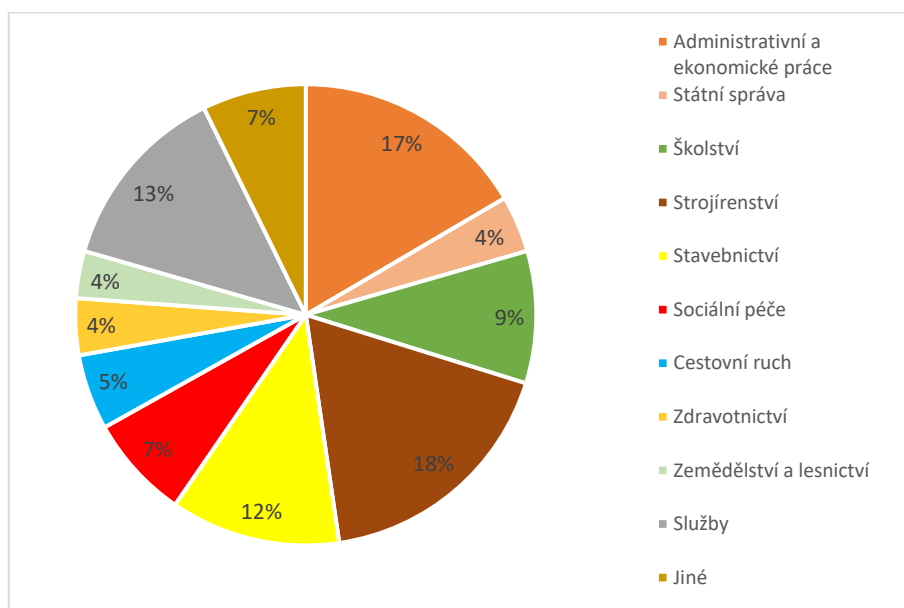


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Graf 24 zobrazuje nejvyšší dosažené vzdělání, kterého dotázaní respondenti dosáhli. Největší zastoupení má střední vzdělání s maturitou, které tvoří více než polovinu všech odpovědí (51 %). Respondenti s vysokoškolským vzděláním (bakalářský titul) tvoří rovněž výraznou část (25 %), zatímco ostatní kategorie vzdělání jsou zastoupeny v menším počtu. Nejmenším segmentem jsou respondenti se základním vzděláním (2 %).

4) V jakém oboru pracujete?

Graf 25 - V jakém oboru pracujete?

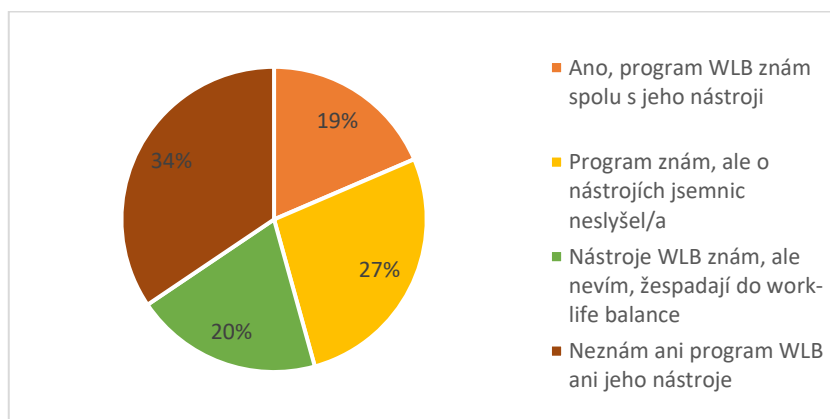


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Graf 25 je posledním grafem sloužícím k identifikaci respondentů. Graf zobrazuje distribuci respondentů podle odvětví, ve kterém pracují. Největší skupinu tvoří pracovníci ve strojírenství s 27 respondenty (18 %), následovaní zaměstnanci v administrativní a ekonomické sféře, kde pracuje 25 respondentů (17 %). V odvětví služeb pracuje 20 respondentů (13 %) a ve stavebnictví je zastoupeno 18 respondentů (12 %). V ostatních segmentech jsou potom zastoupeny nižší počty respondentů. Graf ukazuje rozmanitost odvětví, v nichž respondenti pracují, s výrazným zastoupením v sektorech strojírenství, administrativní a ekonomické práce a v sektoru služeb.

5) Znáte koncept work-life balance a jeho nástroje?

Graf 26 - Znáte koncept work-life balance a jeho nástroje?

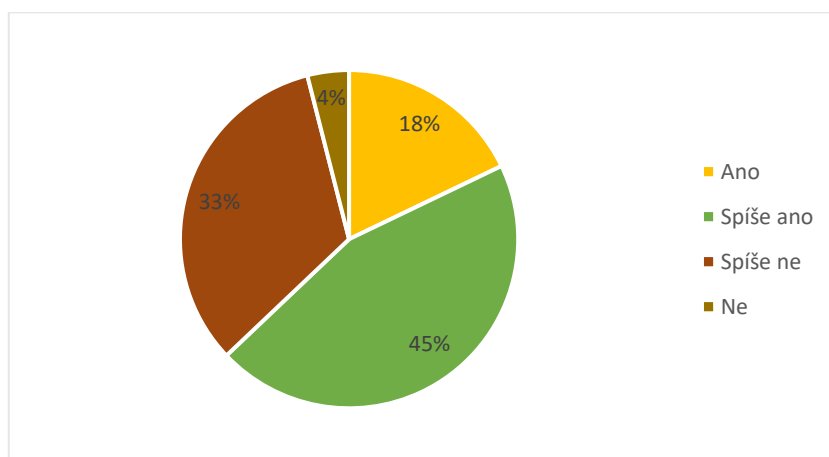


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Tento koláčový graf ilustruje odpovědi respondentů na otázku o znalosti programu WLB a jeho nástrojů. Graf je rozdělen do čtyř segmentů, největší segment, zbarvený hnědě, ukazuje, že 52 respondentů (34 %) nezná ani program WLB, ani příslušné nástroje. Žlutý segment zastupuje 41 respondentů (27 %), kteří program znají, ale o specifických nástrojích nemají informace. Zelený segment reprezentuje 30 respondentů (20 %), kteří jsou obeznámeni s nástroji WLB, ale nejsou si jisti, zda se tyto nástroje týkají work-life balance. Poslední segment, oranžový, se skládá z 28 respondentů (19 %), kteří znají program WLB i jeho nástroje. Graf tedy vizuálně předkládá rozložení povědomí o programu a jeho nástrojích mezi účastníky dotazníku.

6) Považujete work-life balance za důležitý aspekt ve Vašem životě?

Graf 27 - Považujete work-life balance za důležitý aspekt ve Vašem životě?



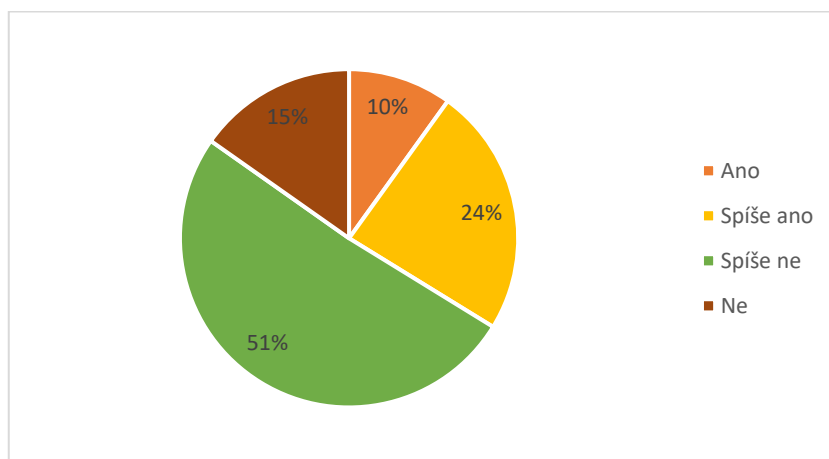
Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Graf 27 poskytuje vizuální reprezentaci odpovědí na otázku: "Považujete work-life balance za důležitý aspekt ve Vašem životě?" Největší segment v zelené barvě (45 %), obsahující 68 odpovědí, představuje respondenty, kteří odpověděli "Spíše ano", což ukazuje na tendenci, že tito respondenti považují work-life balance za poměrně důležitý prvek. Druhý největší segment v hnědé barvě zastupuje 50 odpovědí (33 %) „Spíše ne“, tedy respondenty, kteří jsou ve svém názoru více neutrální nebo nerozhodní. Segment s 27 odpověďmi (18 %) ve žluté barvě reprezentuje lidi, kteří odpověděli „Ano“, což značí silnou prioritu work-life balance v jejich životech. Nakonec, nejmenší segment v hnědé barvě obsahuje 6 respondentů (4 %), kteří považují work-life balance za nedůležitý aspekt a odpověděli "Ne". Celkově graf ukazuje, že většina respondentů považuje work-life balance za důležitou součást jejich života. To může být způsobeno tím, že zhruba polovina respondentů má střední vzdělání s maturitou a zhruba 30 % z nich má vysokoškolské

vzdělání. Vyšší vzdělání často přináší větší povědomí o důležitosti duševního zdraví a osobní pohody. Vzdělávací instituce mohou nabízet kurzy nebo workshopy zaměřené na osobní rozvoj, které zahrnují téma WLB. Díky tomu vzdělanější lidé mohou mít lepší přístup k informacím o strategiích pro dosažení rovnováhy mezi prací a osobním životem.

7) Poskytuje Vám zaměstnavatel dostatek informací ohledně tématu work-life balance?

Graf 28 - Poskytuje Vám zaměstnavatel dostatek informací ohledně tématu work-life balance?

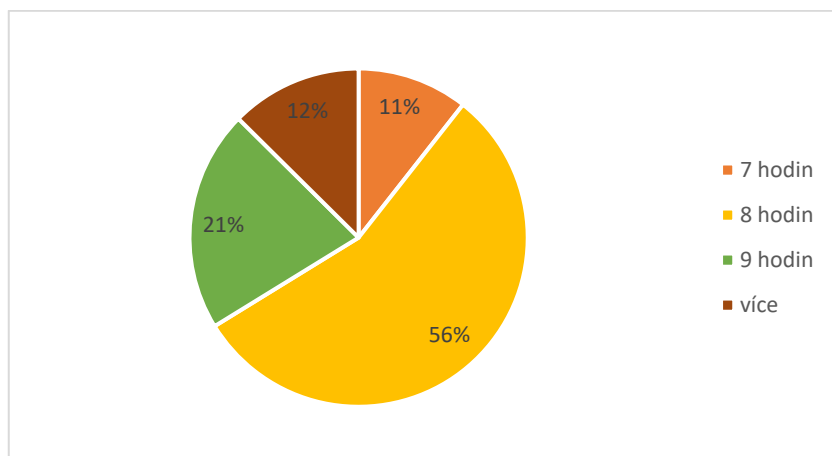


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Graf 28 zobrazuje, jak respondenti vnímají informovanost ohledně tématu work-life balance od svého zaměstnavatele. Největší segment v zelené barvě s hodnotou 77 (51 %) ukazuje počet respondentů, kteří odpověděli "Spíše ne", tyto respondenti se domnívají, že míra informovanosti o konceptu WLB od zaměstnavatele není dostatečná. Druhý největší segment ve žluté barvě s hodnotou 36 (24 %) odpovídá možnosti "Spíše ano", což naznačuje, že většina dotázaných se cítí dostatečně informována svým zaměstnavatelem na téma work-life balance. Menší oranžový segment s hodnotou 15 (10 %) ukazuje odpovědi "Ano", tyto respondenti si myslí, že jsou plnohodnotně seznámeni s tematikou WLB od svého zaměstnavatele. Poslední segment v hnědé barvě s hodnotou 23 (15 %) reprezentuje odpovědi "Ne", což ukazuje na menší skupinu respondentů, kteří se domnívají, že nedostávají dostatek informací od svého zaměstnavatele.

8) Kolik hodin denně průměrně trávíte v práci?

Graf 29 - Kolik hodin denně průměrně trávíte v práci?

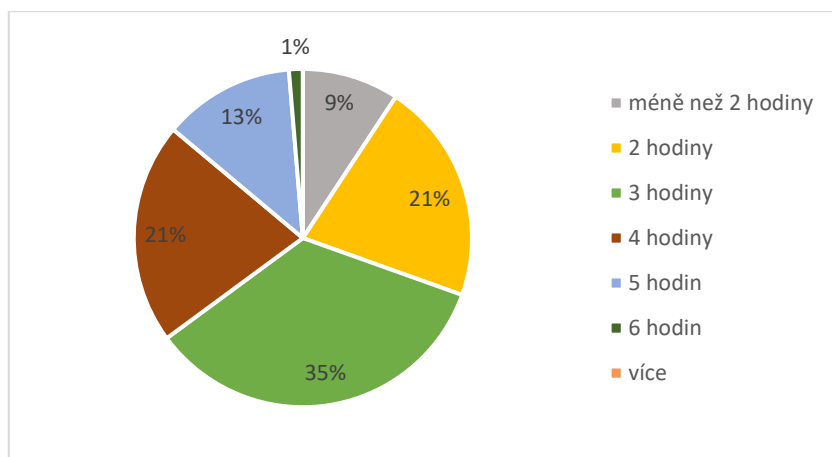


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Graf 29 zobrazuje rozdělení průměrného počtu hodin, které respondenti tráví denně v práci. Segment ve žluté barvě (56 %) představuje počet osob, které uvádějí, že v práci tráví 8 hodin denně. Segment v zelené barvě (21 %) reprezentuje respondenty, kteří pracují průměrně 9 hodin denně. Další skupinu tvoří segment v hnědé barvě (12 %), což jsou lidé, kteří jsou v práci více než 9 hodin. Nejmenší segment grafu je oranžový (11 %), což ukazuje na respondenty, kteří v práci stráví průměrně 7 hodin. Graf tedy poskytuje přehled o tom, jak dlouho jednotliví respondenti pracují během typického pracovního dne.

9) Kolik hodin denně průměrně trávíte s rodinou?

Graf 30 - Kolik hodin denně průměrně trávíte s rodinou?



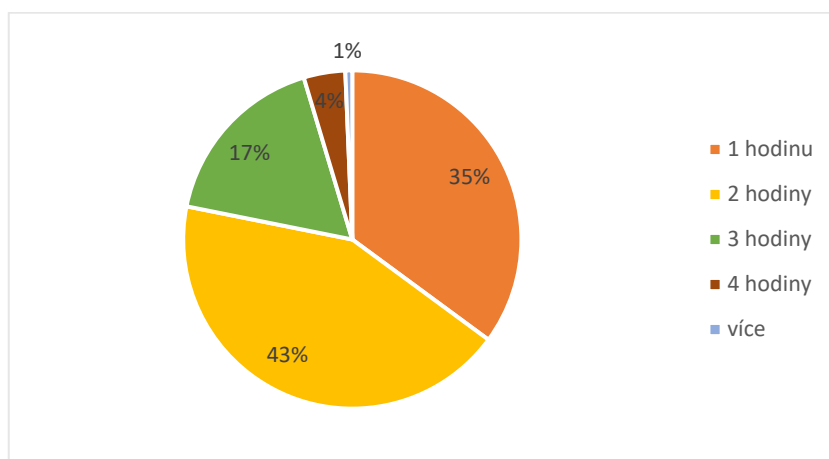
Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Výše uvedený graf zobrazuje rozložení průměrného počtu hodin strávených s rodinou denně. Většina respondentů, reprezentovaná největším zeleným segmentem (35 %), uvádí, že s rodinou tráví 3 hodiny denně. Druhý největší segment je hnědý s 21 respondenty

(21 %), což značí lidi, kteří s rodinou stráví 4 hodiny a žlutý, rovněž s 32 respondenty (21 %), který značí 2 hodiny. Segment ve světle modré barvě s číslem 19 (13 %) označuje respondenty, kteří jsou s rodinou 5 hodin denně. Nejmenší tmavě zelený segment představuje jednotlivce, kteří uvádějí hodinu 6 (1 %) a šedý segment (9 %) značí ty, kteří tráví s rodinou méně než dvě hodiny denně. Graf ukazuje, že průměrný čas strávený s rodinou se nejčastěji pohybuje mezi 2 a 4 hodinami denně.

10) Kolik hodin denně průměrně trávíte svými zájmy?

Graf 31 - Kolik hodin denně průměrně trávíte svými zájmy?

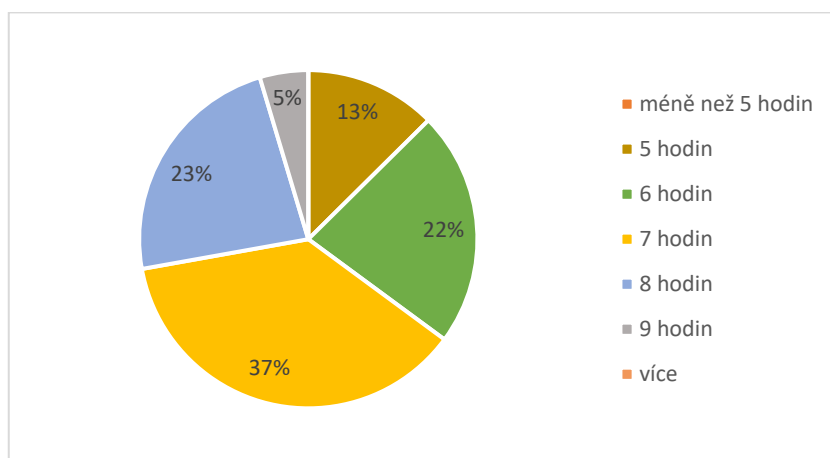


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Graf 31 prezentuje odpovědi respondentů na otázku, kolik hodin denně průměrně tráví svými zájmy. Největší segment grafu je žlutý a představuje 65 osob (45 %), které svým zájmům věnují 2 hodiny denně. Následuje oranžový segment s 53 odpověďmi (35 %), což jsou jedinci, kteří mají na své zájmy 1 hodiny denně. Třetí největší segment je zelený s 26 odpověďmi (17 %) pro 3 hodiny denně. Čtvrtý segment, který je v menšině, je hnědý a zahrnuje pouze 6 odpovědí (4 %), což jsou ti, kteří svým zájmům věnují 4 hodiny denně. Nejmenší část grafu, světle modrý segment (1 %) představuje respondenta, který svým zájmům věnuje více než 4 hodiny denně. Z grafu je zřejmé, že většina dotázaných respondentů tráví svými zájmy 1 až 2 hodiny denně.

11) Kolik hodin denně průměrně trávíte spánkem?

Graf 32 - Kolik hodin denně průměrně trávíte spánkem?

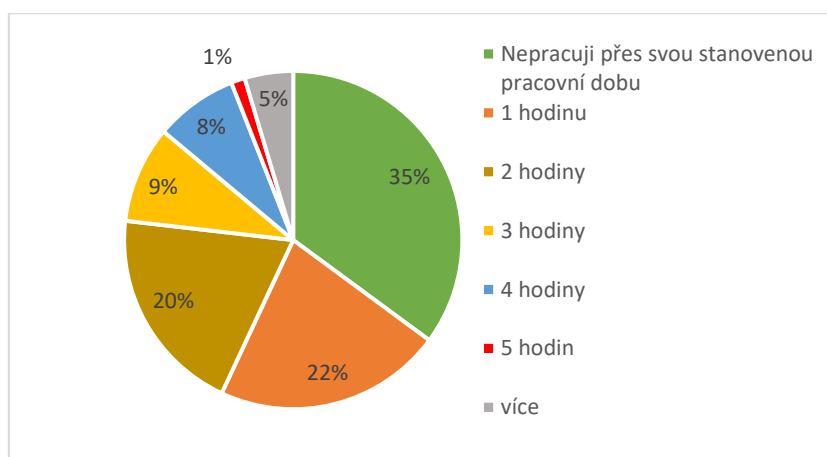


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Koláčový graf 32 ilustruje průměrný počet hodin spánku, který respondenti uvádějí, že běžně spí za noc. Žlutý segment (37 %) představuje počet lidí, kteří spí 7 hodin denně, což značí významný podíl respondentů se zdravou dobou spánku. Segment v zelené barvě se 34 odpověďmi (22 %) reprezentuje osoby, které spí průměrně 6 hodin. Modrý segment s 35 odpověďmi (23 %), označuje respondenty, kteří spí 8 hodin. Hnědý segment s 19 odpověďmi (13 %) značí průměrně 5 hodin spánku, zatímco šedý segment se 7 odpověďmi (5 %) zastupuje lidi, kteří spí 9 hodin. Graf naznačuje, že nejběžnější doba spánku je mezi 6 až 8 hodinami. Nikdo z respondentů neuvědl, že by denně spal více než 9 hodin a ani méně než 5 hodin.

12) Kolik hodin týdně pracujete déle, než je Vaše stanovená pracovní doba?

Graf 33 - Kolik hodin týdně pracujete déle, než je Vaše stanovená pracovní doba?

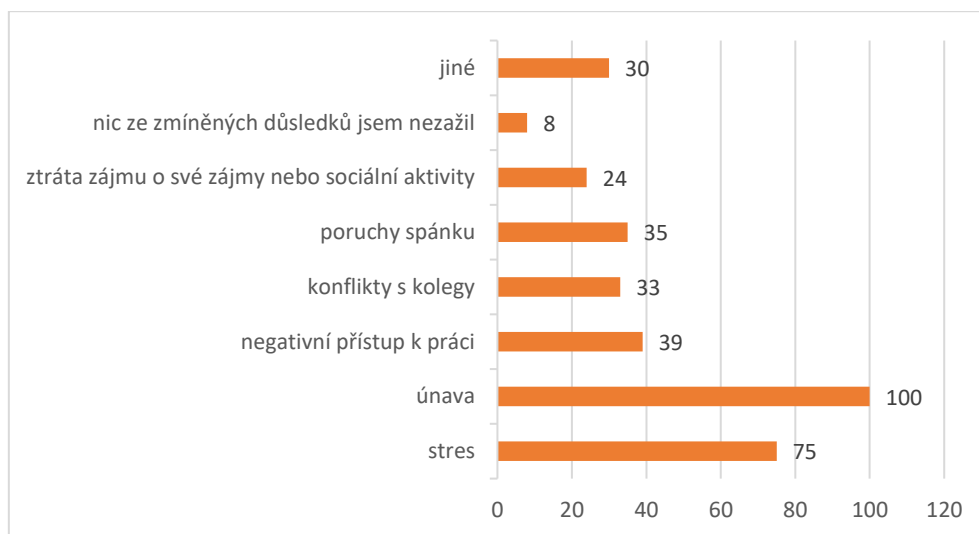


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Na tomto grafu je zobrazeno rozdělení průměrného počtu hodin, které respondenti pracují navíc mimo svou standardní pracovní dobu každý týden. Většina účastníků průzkumu, což reprezentuje zelený segment, uvádí, že celkem 53 respondentů (35 %) nepřesahuje svůj stanovený pracovní čas. Oranžový ukazuje 33 respondentů (22 %), kteří týdně pracují o jednu hodinu déle. Hnědý segment ukazuje celkem 30 respondentů (20 %), kteří pracují o dvě hodiny déle, a žlutý segment značí, že 14 respondentů (9 %) odpovědělo, že pracují o tři hodiny více. Modrá část grafu představuje 4 hodiny práce týdně navíc pro 12 respondentů (8 %). Dva respondenti (1 %) uvedli, že pracují o 5 hodin týdně déle, než je jejich pracovní doba. Šedý oddíl (5 %) představuje osoby, které pracují více než pět hodin nad rámec své běžné pracovní doby. Tyto údaje poskytují přehled o míře přesčasové práce mezi dotázanými. Z grafu je patrné, že většina respondentů nepracuje déle, než je jejich stanovená pracovní doba.

13) Zažil/a jste někdy některé níže zmíněné důsledky nerovnováhy mezi pracovním a rodinným životem?

Graf 34 - Zažil/a jste někdy některé níže zmíněné důsledky nerovnováhy mezi pracovním a rodinným životem?



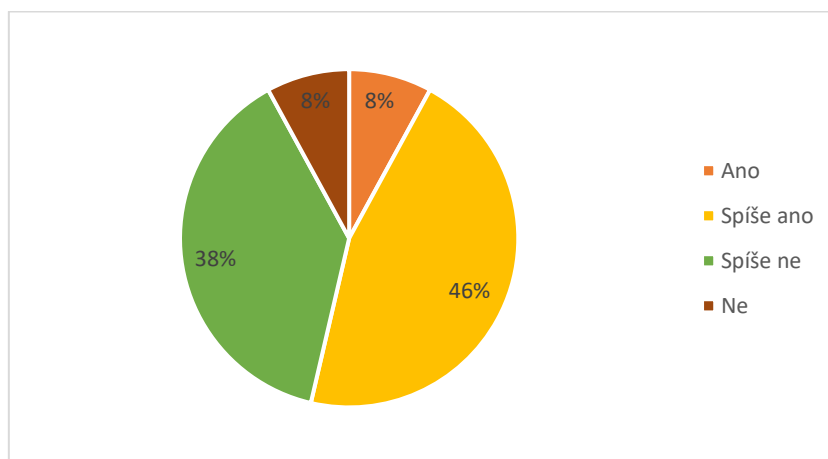
Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Výše zmíněný graf zobrazuje odpovědi respondentů na otázku týkající se zkušeností s důsledky nerovnováhy mezi pracovním a rodinným životem. Každý respondent mohl zaškrtnout v dotazníku maximálně tři důsledky nerovnováhy. Nejvyšší sloupec ukazuje, že 100 respondentů zažilo únavu jako důsledek této nerovnováhy. Stres je další častou zkušeností, který zažilo 75 lidí. Negativní přístup k práci uvedlo 39 respondentů, zatímco konflikty s kolegy a poruchy spánku byly uváděny zhruba stejným počtem respondentů. Ztráta zájmu o své zájmy nebo sociální život postihla 24 účastníků průzkumu. Celkem 8

respondentů uvedlo, že nic ze zmíněných důsledků nezažili. 30 respondentů uvedlo, že zažili i jiné důsledky nerovnováhy mezi osobním a pracovním životem. Tento graf poskytuje užitečný přehled o běžných negativních dopadech, které mohou lidé zažívat, když se snaží vyrovnat s požadavky, které jsou na ně kladeny v práci i doma.

14) Domníváte se, že Váš zaměstnavatel podporuje rovnováhu Vašeho pracovního a soukromého života?

Graf 35 - Domníváte se, že Váš zaměstnavatel podporuje rovnováhu Vašeho pracovního a soukromého života?

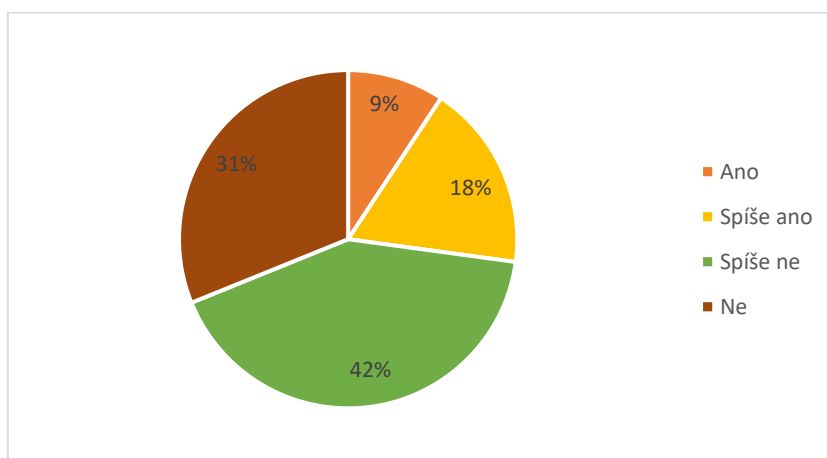


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Graf 35 poskytuje přehled o tom, zda zaměstnavatel podporuje rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem respondentů. Většina, 69 respondentů (46 %), odpověděla "Spíše ano", což naznačuje, že cítí alespoň částečnou podporu ze strany svého zaměstnavatele. 58 respondentů (38 %) uvedlo, že spíše ne, což ukazuje, že tyto osoby nepocítí ují dostatečnou podporu, a nebo nejsou plně spokojeni s podporou, kterou dostávají. Silné rozdíly lze spatřit i v menších skupinkách, kde jsou v obou segmentech s 12 odpověďmi (8 %), zastoupeny v odpovědi "Ano" i "Ne".

15) Zabýváte se ve svém volném čase pracovními povinnostmi?

Graf 36 - Zabýváte se ve svém volném čase pracovními povinnostmi?

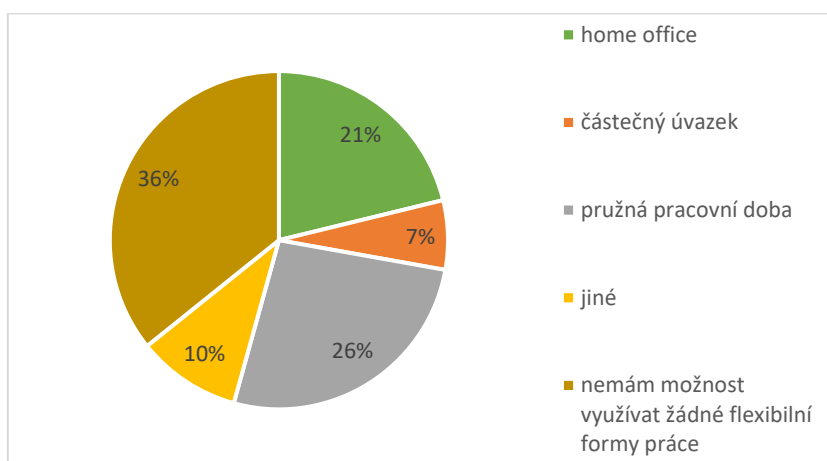


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Graf 36 zobrazuje, zdali se respondenti ve svém volném čase zabývají pracovními povinnostmi nebo nikoliv. 14 respondentů (9 %) odpovědělo "Ano", 27 respondentů (18 %) "Spíše ano", 47 (31 %) "Ne" a 63 (42 %) "Spíše ne". Z grafu tedy lze usuzovat, že většina respondentů ve svém volném čase nezabývá pracovními povinnostmi.

16) Máte možnost ve svém zaměstnání využívat některé z uvedených flexibilních forem práce? Pokud ano, jaká je pro Vás nejatraktivnější?

Graf 37 - Máte možnost ve svém zaměstnání využívat některé z uvedených flexibilních forem práce? Pokud ano, jaká je pro Vás nejatraktivnější?



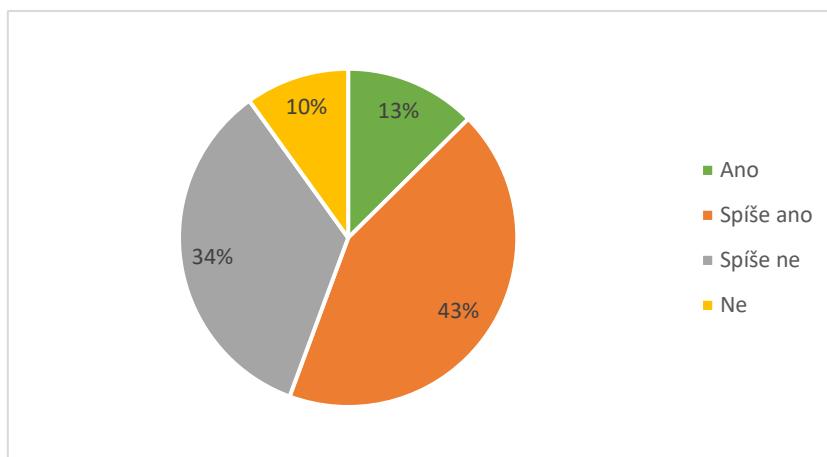
Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Graf 37 reprezentuje preferované flexibilní formy práce mezi respondenty. Celkem 54 respondentů (36 %) uvedlo, že nemají možnost využívat flexibilní formy práce. 32 z dotázaných respondentů (21 %) uvedlo, že preferují práci z domova. Práci na částečný úvazek preferuje 10 respondentů (7 %) a 40 respondentů (26 %) favorizuje pružnou pracovní

dobu. Celkem 15 respondentů (10 %) preferuje jiné flexibilní formy práce. Z dat vyplývá, že pružná pracovní doba a práce z domova (home office) jsou mezi respondenty nejoblíbenějšími flexibilními formami práce.

17) Jste spokojeni s rovnováhou mezi pracovním a osobním životem?

Graf 38 - Jste spokojeni s rovnováhou mezi pracovním a osobním životem?

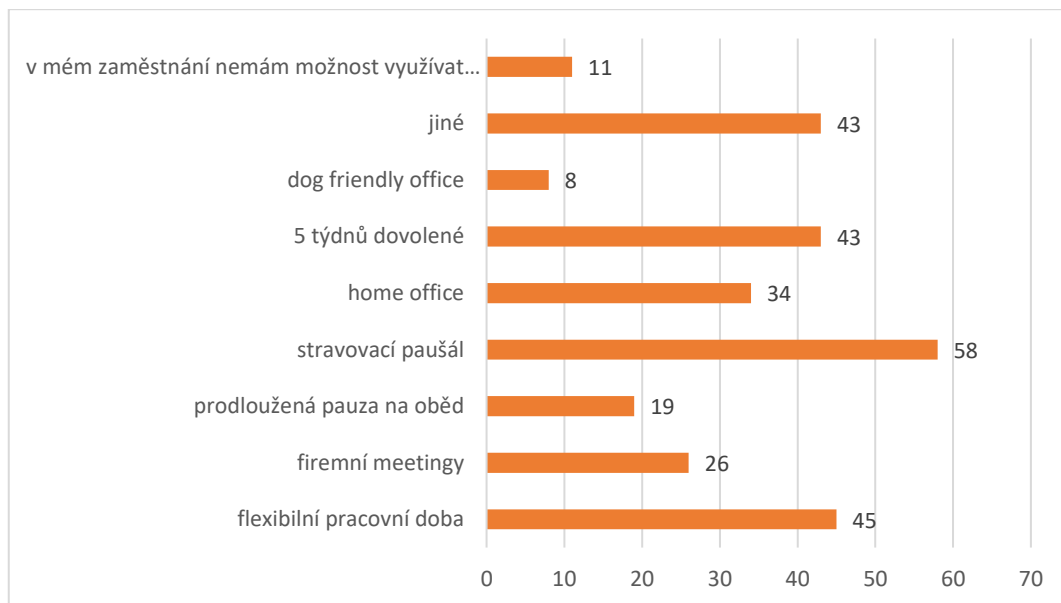


Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Graf 38 ukazuje, zda jsou respondenti spokojeni s rovnováhou mezi pracovním a osobním životem. Největší podíl (43 %) má odpověď "Spíše ano", následovaná odpovědí "Spíše ne" (34 %). 19 respondentů (13 %) uvedlo, že jsou spokojeni s rovnováhou mezi pracovním a osobním životem a 15 respondentů (10 %) uvedlo, že spokojeni nejsou. Z grafu vyplývá, že většina respondentů má tendenci být spíše spokojená s rovnováhou mezi pracovním a osobním životem. Část respondentů, která spokojena není, je i přesto poměrně vysoká.

18) Máte možnost ve svém zaměstnání využívat některý ze zmíněných nástrojů work-life balance? Pokud ano, jaké jsou pro Vás nejdůležitější?

Graf 39 - Máte možnost ve svém zaměstnání využívat některý ze zmíněných nástrojů work-life balance? Pokud ano, jaké jsou pro Vás nejdůležitější?



Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Výše uvedený graf zkoumal, zdali mají respondenti možnost využívat zmíněné nástroje WLB, a pokud ano, který z uvedených je pro respondenty nejdůležitější. Respondenti mohli označit maximálně tři pole. Nejvíce respondentů uvedlo, že je pro ně nejatraktivnější stravovací paušál a hned po něm následovala flexibilní pracovní doba. 43 respondentů uvedlo, že 5 týdnů dovolené je pro ně klíčovým benefitem. Naopak nejméně důležitým se pro respondenty stal dog friendly office. 11 respondentů uvedlo, že ve svém zaměstnání nemohou využívat žádný nástroj WLB.

19) Pokud byste si mohli zvolit jeden benefit navíc, který Vám zaměstnavatel neposkytuje, jaký by to byl?

2 Tabulka - Pokud byste si mohli zvolit jeden benefit navíc, který Vám zaměstnavatel neposkytuje, jaký by to byl?

Stravovací paušál	Důstojná mzda
Flexibilní pracovní doba	Zkrácená pracovní doba
Home Office	6 týdnů dovolené
Firemní mobilní tarif	Příspěvky na dovolenou
Multisport karta	Větší odměny
Firemní školka	Firemní mobil
Duševní prevence	Firemní notebook
Příspěvek na penzi	Delší obědová pauza

Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

Výše uvedená tabulka je výčtem z nejčastěji se opakujících odpovědí na otázku, jaký benefit by si respondenti zvolili, pokud by měli na výběr. Mezi nejčastěji se opakujícími benefity se objevoval stravovací paušál, home office a flexibilní pracovní doba.

4.7 Rozhovor s vedoucím společnosti

Za účelem zjištění současného stavu work-life balance ve společnosti T&T byl proveden rozhovor s vedoucím společnosti. Rozhovor byl konán osobně a skládá se ze 17 otázek. Kromě současných work-life balance opatření jsem zjišťovala, zda firemní kultura podporuje sladování pracovního a osobního života zaměstnanců a zdali jsou současná opatření pro zaměstnance reálně využitelná.

1) Setkal/a jste se již s pojmem Work-life balance a s jeho nástroji?

Se samotným názvem work-life balance jsem se již v minulosti setkal, ale přiznám se, že momentálně si již nepamatuji všechny možné nástroje, které work-life balance využívá. My samozřejmě nějaké benefity ve firmě máme, jen nejsou v tak ucelené formě abychom je celkově zastřešovali pod pojem work-life balance.

2) Jakým způsobem ve Vaší společnosti funguje odměňování zaměstnanců?

U nás ve firmě žádné tarify nemáme, jelikož nejsme tak velká firma. Odměňování funguje na základě druhu činnosti, kterou zaměstnanci vykonávají. Samozřejmě záleží na konkrétní pozici, pokud jde o konstruktéra s vysokou školou nebo pokud jde například o montéra, tak dle toho se pohybuje mzda. Mzda se odvíjí dále podle zkušenosti a věku daného zaměstnance. Taky hodně záleží, na jakém konkrétním projektu zrovna pracujeme, před rokem jsme například museli dodělat narychlo sklářský stroj pro anglickou firmu a bylo potřeba, aby zaměstnanci pracovali trošku déle než normálně. Potom samozřejmě musela přijít nějaká finanční motivace ve smyslu dvojnásobné hodinové sazby za každou hodinu, která byla přesčas a podobně.

3) Jak funguje adaptační proces pro nové zaměstnance?

Adaptační proces máme, ale velice jednoduchý. Máme samozřejmě školení BOZP a školení v duchu seznámení se s montážní činností. Dále hodně záleží na druhu vykonávané profese. Pokud jde například o konstruktéry, tak ty posíláme na školení v našem programu, ve kterém pracujeme. Tím, že jsme menší firma, tak u nás ten adaptační proces není tak velký, protože se víceméně každý s každým rychle seznámí a pokud má zaměstnanec

například problém na začátku zvládat svou práci, tak určitě zajistíme na pomoc kolegu, který mu s prací na začátku pomůže.

4) Je pro Vaše zaměstnance reálné využít jednotlivé flexibilní formy práce vzhledem k náplni práce?

Tady hodně záleží, co je to za pozici, každopádně flexibilní pracovní doba je možná pro všechny zaměstnance bez rozdílu. Samozřejmě máme stanovenou dobu, kdy zaměstnanci musí být v zaměstnání přítomni, aby se nám tady vůbec potkali. Pokud jde o práci z domova, tak tu můžou využít pouze ti zaměstnanci, kteří pracují převážně s počítačem, takže v našem případě konstruktéři a administrativní pracovníci. Zbytek zaměstnanců jako jsou montéři nebo třeba elektrikáři, tak ti bohužel na pracovišti musí být přítomni a pro ně takhle možnost není reálná. Částečný úvazek určitě poskytujeme třeba maminkám, pokud například kvůli dětem nechtějí trávit tolik času v práci nebo po mateřské. Pro muže je ta možnost určitě taky, ale mužům většinou nestačí 50% mzda, takže tady o to tolik zájem není.

5) Vyžadujete, aby zaměstnanci dodělali svou práci doma pokud ji nestihnou na pracovišti?

Ne, zatím jsme tohle nikdy neaplikovali ani nežádali. Ta krajní možnost tady samozřejmě je, ale u nás to není tak striktní, že by zaměstnanci byli nuceni za každou cenu práci dodělat do druhého dne. Sám jsem konstruktér, takže vím, že takhle jednoduché to není, že Vám někdo dá termín a řekne „starej se“. Občas termíny samozřejmě tlačí, ale tohle řešíme spíš formou přesčasů, pokud taková situace nastane.

6) Vyžadujete, aby byli zaměstnanci na telefonu i mimo jejich pracovní dobu?

Tohle bude asi hodně podobná odpověď jako u předešlé otázky. Já bych to třeba žádal v tom okamžiku, kdy stroj dodáme zákazníkovi a bude potřeba věnovat tomu větší pozornost, kdyby se něco stalo nebo v případě nějakých nejasností nebo SOS případů. Ale obecně bych o to zaměstnance nežádal.

7) Poskytujete zaměstnancům možnost opustit pracoviště dříve v případě naléhavých situací a následně nahradit tyto odpracované hodiny v jiný den?

Ano tuhle možnost tady určitě máme. Ani si nepamatuji, že bych někdy někomu řekl ne. Pokud má zaměstnanec na konci měsíce všechny odpracované hodiny v pořádku, pak nemám důvod abych jim nevyšel vstříc, pokud nutně potřebují něco zařídit.

8) Záleží Vám na tom, aby zaměstnanci měli harmonii mezi svým pracovním a osobním životem?

Určitě je to pozitivní, pokud zaměstnanec má svůj osobní a pracovní život v harmonii. Snažím se to tady ladit pozitivním směrem, aby zaměstnanci nechodili domů naštvaní nebo vystresovaní. Ale ne vždy se mi to asi úplně podaří. Každopádně pokud ten život funguje doma, určitě pak zaměstnanec vykazuje lepší úspěchy i v práci. Takže ta harmonie určitě důležitá je.

9) Jaké jsou postupy v oblasti komunikace v rámci organizace?

Vzhledem k tomu, že jsme menší firma, tak si spoustu věcí řekneme třeba u kafe nebo na chodbě. Důležité informace, které se týkají například probíhajících projektů nebo něčeho podobného potom sdělujeme formou e-mailu, aby se k tomu mohli zaměstnanci vracet. Máme i porady, kde vždy sdělují, co se plánuje do budoucna nebo přidělují úkoly konkrétním zaměstnancům. Jednou za kvartál podáváme zaměstnancům v písemné formě i informace týkající se obratu firmy, zakázek a podobně.

10) Jsou všichni zaměstnanci seznámeni s poskytovanými benefity na podporu WLB?

Ano, to mají všichni stejné ty benefity a všichni mají stejnou možnost je využívat. I pokud je nějaká jednorázová nabídka jako třeba nějaké školení, tak to nabízím všem zaměstnancům. Někteří samozřejmě nechtějí, ale ty možnosti tady jsou pro všechny. Pokud je nějaký specifický kurz nebo veletrh vztahující se jen k určité profesi, potom to je něco jiného, takovou možnost nabízím pouze těm, kterých by se to nějakým způsobem týkalo. Kdykoliv mají ale zaměstnanci možnost přijít a ukázat mi kurz nebo třeba školení, které by jim nějakým způsobem pomohlo v práci, v takovém případě je určitě podpořím a umožním jim to.

11) Stává se, že zaměstnanci nesplní přidělený úkol včas a pracují přesčas? V takovém případě, jak často se to stává?

Stává se to, ale jen velmi málo. Pokud je chod firmy normální tak ty lidi žádné velké přesčasy nemají. Většinou je to okolo 1 hodiny měsíčně. Pokud pak nastane situace, kdy přijde nějaký projekt a je to hodně časově náročné, tak potom sdělím zaměstnancům, že

by bylo potřeba, aby alespoň někteří tam pár přesčasů byli a jsou za to samozřejmě lépe finančně ohodnoceni.

12) Stává se, že má některý ze zaměstnanců problém v oblasti harmonizace pracovního a osobního života? Pokud ano, jak takovou situaci řešíte, pokud se o ní dozvíte?

Tedy tady zrovna nikoho takového nemám nebo o tom alespoň nevím, ale měli jsme takového zaměstnance. Zkusili jsme to s ním řešit, ale ono hodně záleží, o jaký problém se jedná. Můžete mu zkusit poradit, ale pokud se jedná třeba o zdravotní problém, tak mu moc nepomůžete, když mu řeknete, aby šel k doktoru. Ale myslím si, že už to, že se o něj zajímáte a vyslechnete ho, tak to hodně pomáhá. Každopádně, u nás to moc úspěch nemělo, protože se jednalo o problém s alkoholem, a to vy jako zaměstnavatel tolerovat nemůžete. Takže ten pracovní poměr jsme byli nuceni rozvázat po nějaké době. Ale pokud tyto problémy nejsou až takhle vážné, tak je samozřejmostí, že se snažím vyjít zaměstnancům vstříc. Jeden zaměstnanec měl problém s rukou a bránilo mu to při práci s počítačem, tenhle problém jsme třeba vyřešili pořízením ortopedické myši. Bohužel ne vždy je řešení takhle jednoduché.

13) Jaké benefity v souvislosti s work-life balance nabízíte svým zaměstnancům?

Momentálně máme několik benefitů, které jsou zaměstnanci aktivně užívány. Máme firemní tarif, to je u nás celkem novinka, takže se s tím zaměstnanci teprve sžívají. Dále máme třináctý plat a příspěvek na stravování je taky velmi oblíbeným benefitem. U nás tento příspěvek činí 1800 Kč a pravidelně se připisuje ke mzdě. Podle mě je to lepší varianta než stravenky, protože ty pak někde neberou nebo na ně nechtějí vracet peníze. Máme i možnost jazykových kurzů pro zaměstnance. Mohou si vybírat mezi angličtinou a němčinou a probíhá jednu hodinu týdně. Bohužel ne všichni zaměstnanci ho využívají, ale to je samozřejmě každého věc, jestli benefity užívá nebo ne. Dále máme možnost flexibilní pracovní doby, pouze je nutné, aby tady zaměstnanci byli přítomni mezi 10:00-14:00, jinak je ten příchod a odchod na nich. Zaměstnanci mají možnost využívat i home office, ale ne úplně všichni o tom jsme se už bavili. Zaměstnanci mají i možnost si s sebou vzít do práce psa, pokud ho nechtějí přes den nechávat doma, v takovém případě máme určená pravidla, podle kterých je potřeba se řídit. Pořádáme i různé firemní akce pro zaměstnance a jejich rodiny. Měli jsme tady třeba společné grilování nebo si jdeme posedět do restaurace. Zaměstnanci mají i

prodlouženou pauzu na oběd a to 45 minut a poskytujeme i příspěvek na životní pojištění. To je momentálně asi vše, co si vybavuji, ale je možné, že jsem něco zapomněl zmínit.

14) Jaký nástroj Work-life balance je dle Vašeho názoru pro Vás a Vaše zaměstnance nejvíce ceněný?

No já si myslím, že to bude určitě ten třináctý plat, protože to je docel pěkný balík peněz. Sim kartu si myslím, že už dostanete ve spoustě firem. Vím, že třináctý plat je taky ve spoustě firem, ale my ho tady máme pevně daný, zatímco v mnoha firmách se odvíjí od situace, ve které se firma nachází. Ty jazykové kurzy jsou oblíbené hodně, ale myslím si, že ve srovnání s tím třináctým platem to bude stejné jako s tou sim kartou.

15) Pořádáte nějaké firemní akce, kde se mohou zaměstnanci odreagovat a utužovat vzájemné vztahy?

Zatím jich až tolik neděláme, ale do budoucna máme určitě v plánu to rozšiřovat, protože si myslím, že pro ty zaměstnance je to dobré odreagování a všechny akce co jsme zatím dělali byli opravdu vydařené. Máme například to grilování, jak už jsem zmiňoval, tam si můžou zaměstnanci vzít i svou rodinu, pokud chtějí nebo občas nějaké posezení v restauraci. Když má někdo ze zaměstnanců narozeniny, tak to všichni společně oslavíme. A o Vánocích pořádáme vždy besídku, tento rok jsme ji museli posunout, protože bylo hodně zaměstnanců nemocných.

16) Existuje ve Vaší společnosti možnost dalšího vzdělávání pro zaměstnance?

Nenabízíme vyloženě nějaký paušál, ale existuje hodně specifických kurzů po stránce třeba elektro nebo software programming, takže na takovéto kurzy mají zaměstnanci možnost se dostat. Co se týká konstrukce, tak máme kurzy přímo od dodavatele a těch mají zaměstnanci možnost se účastnit. Ty systémy mají pořád nějaké nadstavby, takže v tomhle ohledu je spíš nutnost, aby se zaměstnanci dále vzdělávali. Zaměstnanci si můžou najít kurz i samy a pokud je kurz výhodný i pro mě jako pro zaměstnavatele a zaměstnanci to pomůže při práci, tak určitě zaměstnance v rozvoji podpořím.

17) Jaký je postoj firmy k dovolené a jak podporujete zaměstnance, aby si skutečně mohli odpočinout?

My máme dovolenou 5 týdnů a v minulosti jsme měli dovolenou dokonce 6 týdnů, to jsme ale nakonec zrušili, protože se ukázalo, že ten člověk v tom normálním pracovním

režimu ani není schopen si těch 6 týdnů vybrat. Občas tady mají lidi problém vyčerpat i těch 5 týdnů. Občas jsme i dovolenou zaplatili, protože ten člověk třeba tu dovolenou nemohl vybrat. Pokud by ji nechtěli vyplatit, tak se potom dny přesouvají do dalšího roku, ale není to úplně ideální řešení, protože nechcete, aby Vám potom zaměstnanec řekl, že má už nějakých 60 dní dovolenou. Samozřejmě pokud se jedná třeba o situaci, že zaměstnanec chce odjet třeba na jazykový kurz a ví to rok dopředu, to jsme tady taky měli, tak si může některé dny přesunout do dalšího roku, aby mu to potom umožnilo vycestovat. Takovým příležitostem jsem určitě otevřený a nebráním se jim.

5 Zhodnocení a doporučení

V této části diplomové práce se nachází zhodnocení provedených výzkumů. V první podkapitole se práce věnuje zhodnocení úrovně work-life balance ve společnosti T&T. Druhá podkapitola se zaměřuje a vyhodnocení dat, získaných od dotazovaných respondentů. Ve třetí podkapitole se nachází návrhy a doporučení pro zlepšení úrovně work-life balance.

5.1 Zhodnocení work-life balance v organizaci T&T

Z rozhovoru s vedoucím společnosti T&T a z dotazníkového šetření, na které zaměstnanci společnosti T&T odpovídali je patrné, že firma přistupuje k otázkám work-life balance s určitou otevřeností a flexibilitou, ačkoliv nemá striktně formální rámec nebo program, který by WLB explicitně podporoval. Společnost poskytuje řadu benefitů a možností, které napomáhají zaměstnancům v dosažení lepší rovnováhy mezi profesním a osobním životem, včetně flexibilní pracovní doby, podpory při vzdělávání a jiných výhod, které odpovídají potřebám moderního pracovního prostředí.

Ve firmě je patrný důraz na individuální přístup k zaměstnancům, kdy je brán zřetel na osobní potřeby a situace, ať už jde o náhlé osobní záležitosti nebo dlouhodobější plány typu jazykové kurzy nebo dovolená. Takový přístup může vést k větší loajalitě a spokojenosti pracovníků, jelikož cítí podporu a porozumění ze strany zaměstnavatele.

Z rozhovoru také vyplynulo, že firma nenutí zaměstnance k práci mimo stanovenou pracovní dobu a veškeré přesčas jsou řešeny transparentně a s ohledem na odměnu. Je zřejmé, že management si je vědom důležitosti odpočinku a regenerace zaměstnanců a snaží se o to, aby práce nezasahovala negativním způsobem do jejich soukromého života.

Přestože firma T&T nemá tarify a odměňování je individuální, je zdůrazněno, že finanční ohodnocení odpovídá charakteru vykonávané práce a zkušenostem jednotlivých zaměstnanců. Tato praxe může být vnímána jako součást širšího pojetí WLB, kdy je uznáván osobní přínos a výkonnost, a je za něj adekvátně odměňován.

Co se týče mezilidských vztahů a firemní kultury, podnik organizuje teambuildingové aktivity a sociální události, což jsou prvky, které mohou výrazně přispívat k utužení týmu a posilování pocitu sounáležitosti. Firemní akce jako grilování či společné oslavy narozenin jsou příležitosti pro zaměstnance, aby se lépe poznali mimo pracovní prostředí a rozvíjeli mezi sebou pozitivní vztahy.

I když firma T&T nepřistupuje k WLB systematicky pod jednotným programem, její aktivity a benefity naznačují snahu o vytvoření harmonického pracovního prostředí. S ohledem na velikost firmy a blízkost vztahů mezi zaměstnanci a managementem se může zdát, že formalizovaný WLB program nemusí být nutný, ale může se ukázat jako výhodný pro zajištění konzistentního přístupu a komunikace týkající se dostupných benefitů a možností, které firma nabízí.

Dotazníkové šetření provedené mezi zaměstnanci společnosti T&T poskytuje pestrý obraz o situaci work-life balance v této firmě. S celkem 20 otázkami, z nichž většina byla uzavřeného typu, a výsledky získanými od 25 respondentů, nabízí detailní pohled na to, jak zaměstnanci vnímají rovnováhu mezi profesním a osobním životem a jak jsou spokojeni s opatřeními podporujícími WLB ve svém pracovním prostředí.

Z grafů a výsledků je zřejmé, že muži dominují pracovní síle T&T, což je ve shodě s povahou firmy zaměřující se na technologický vývoj strojů. Věkové rozdělení naznačuje, že firma má tendenci zaměstnávat mladší a střední generaci, což může reflektovat dynamický charakter odvětví a potřebu inovativního a adaptabilního myšlení. Vzdělání respondentů se pohybuje od středoškolského po univerzitní, což značí, že firma si potrpí na vysokou úroveň kvalifikace svých zaměstnanců. Co se týče znalosti a využívání konceptu WLB, ukazují výsledky šetření, že zatímco někteří zaměstnanci jsou s konceptem seznámeni a jeho nástroje využívají, je stále významná část těch, kteří o WLB a jeho nástrojích buď slyšeli jen okrajově, nebo vůbec. Tento nálezn by mohl být signálem pro management, že je potřeba posílit vzdělávací iniciativy a komunikaci ohledně benefitů a praxí podporujících WLB.

Pracovní doba respondentů odpovídá standardní osmihodinové směně, ale současně grafy ukazují, že zaměstnanci si udržují relativně dobrou rovnováhu mezi časem stráveným v práci a časem věnovaným rodině či osobním zájmům. Nicméně čas věnovaný osobním zájmům je poměrně nízký. Z hlediska spokojenosti s rovnováhou mezi pracovním a osobním životem je zřejmé, že většina respondentů se cítí být v této oblasti poměrně spokojena, což naznačuje, že firma T&T učinila kroky správným směrem. V odpovědích na otázku o flexibilních formách práce dominuje pružná pracovní doba, což naznačuje, že je to pro zaměstnance T&T klíčový a ceněný nástroj WLB. Respondenti dále identifikovali další benefity, které by uvítali, přičemž multisport karta a příspěvek na penzijní spoření se objevovaly na předních místech. Tyto výsledky mohou sloužit jako vodítko pro management při rozvoji a zavádění nových programů zaměřených na zvýšení spokojenosti a pohody zaměstnanců.

Shrnutí šetření tedy ukazuje, že ačkoli je společnost T&T na dobré cestě k podpoře WLB, existují oblasti, ve kterých je možné provést vylepšení. To může zahrnovat rozvoj dalších benefitů, posílení interní komunikace o dostupných WLB praxích a nástrojích, a pokračující zaměření na společenskou odpovědnost.

3 Tabulka - Zhodnocení WLB v T&T

Zhodnocení WLB v T&T	
Silné stránky	Slabé stránky
individuální přístup k zaměstnancům	nedostatečná komunikace ohledně témat souvisejících s WLB
podpora vzdělávání	
pořádání teambuildingových aktivit	
poskytování řady dalších benefitů	
podpora zaměstnanců ze strany zaměstnavatele	

Zdroj: Vlastní zpracování, 2024

5.2 Zhodnocení dotazníkového šetření pro veřejnost

V rámci diplomové práce byl proveden kvantitativní výzkum za využití dotazníkového šetření. Dotazníkové šetření se zaměřovalo na work-life balance. Celkem byla provedena dvě dotazníková šetření. První šetření se zaměřovalo na zaměstnance společnosti T&T a druhé bylo zaměřeno na veřejnost. Tento výzkum umožnil získat širší pohled na různé aspekty work-life balance, jelikož byly zastoupeny názory různých skupin respondentů. S ohledem na různorodost odpovědí v otázkách týkajících se demografie, druhu práce a osobních preferencí se nabízí komplexní obraz o tom, jak individuálně rozliční lidé v různých sektorech a s různými životními zkušenostmi přistupují k WLB.

Odpovědi respondentů ukazují, že ačkoli existuje základní povědomí o WLB, úroveň detailního pochopení nástrojů a strategií k jeho podpoře je poměrně nízká. To může odrážet nedostatečnou komunikaci na pracovišti nebo v širší společenské rovině, což naznačuje potřebu zvýšené osvěty a vzdělávání v oblasti WLB. Z hlediska pracovního zatížení práce odhaluje, že většina respondentů pracuje standardní pracovní dobu s malým objemem přesčasů. Přesto jsou výsledky, týkající se spokojenosti s WLB, různorodé. Zatímco většina respondentů uvádí alespoň částečnou spokojenost s rovnováhou mezi pracovním a osobním životem, stále existuje významná skupina lidí, která cítí potřebu další podpory a zlepšení. Zajímavým zjištěním je, že flexibilní pracovní doby a možnost home office jsou nejoblíbenějšími nástroji WLB, což ukazuje na rostoucí trend flexibility a dálkové práce, který se zřejmě ještě zvýraznil v reakci na nedávné globální události, jako je pandemie

COVID-19. Nespokojenost s informovaností o WLB od zaměstnavatelů, kterou vyjádřila většina respondentů, signalizuje, že firmy možná nekomunikují efektivně o WLB a neinformují své zaměstnance o dostupných prostředcích k podpoře jejich rovnováhy. To může mít dopad nejen na osobní pohodu zaměstnanců, ale i na celkovou produktivitu a loajalitu k firmám.

Dotazníkové šetření ukazuje, že přestože je koncept WLB stále více relevantní a diskutovaný, praktické uplatnění a integrace jeho principů do pracovní kultury je proměnlivé a nejednotné. Je tedy potřeba nadále pracovat na zlepšování podmínek práce, osvětě a podpoře prostředí, kde WLB není jen módním slovem, ale skutečným a efektivním přístupem ke zdravému pracovnímu životu.

5.3 Návrhy a doporučení

Dotazníkové šetření odhalilo, že úroveň work-life balance u společnosti T&T je v současné době na celkem dobré úrovni. Nicméně, pokud by firma implementovala následující návrhy a doporučení výrazně by tak napomohla k ještě lepším výsledkům v oblasti work-life balance, než měla doposud.

5.3.1 Doporučení č. 1

V dotazníkovém šetření pro zaměstnance společnosti T&T, měli zaměstnanci možnost zvolit si jeden benefit, který jim zaměstnavatel neposkytuje, a který by nejvíce ocenili. V této otázce se nejvíce objevovala odpověď „multisport karta“, a proto prvním doporučením bylo právě zavedení multisport karet.

Multisport karty

Multisport karta je pro zaměstnance významným benefitem z několika důvodů. Nejen že podporuje fyzické a psychické zdraví, ale také přináší řadu dalších výhod, které mohou pozitivně ovlivnit jejich osobní i profesní život. Náklady na využívání karty jsou nejčastěji rozděleny mezi zaměstnance a zaměstnavatele, který na kartu automaticky přispívá. Tento příspěvek se nejčastěji pohybuje mezi 400 a 800 Kč za měsíc, který je strháván z platu zaměstnance. V rámci doporučení lze navrhnout formu multisport karet, kdy zaměstnavatel platí veškeré náklady spojené s užíváním karty. To znamená, že pro zaměstnance by bylo užívání multisport karet bez jakýchkoliv poplatků. Vzhledem k tomu, že ceny multisport karet se odvíjejí i dle velikosti podniku, nabídky pro různé zaměstnavatele

tak mohou být odlišné. Dle dostupných zdrojů je od 1. ledna multisport karta poskytována za 1370 korun, pro účely diplomové práce se bude proto při tomto návrhu pracovat s výše udanou cenou. Pokud by se zaměstnavatel rozhodl poskytnout multisport kartu všem svým zaměstnancům, stálo by ho to měsíčně 34 250 Kč. Ročně by to tedy činilo zhruba 400 000 Kč.

Celý proces vyžaduje dobrou komunikaci, pečlivé plánování a ochotu přizpůsobit se změnám, aby bylo zajištěno, že multisport karty budou pro zaměstnance skutečně přínosné a podpoří tak jejich fyzické, psychické a sociální zdraví. Důležitým krokem je také zavedení systému pro monitorování využívání karet a sběr zpětné vazby od zaměstnanců. To pomůže firmě zjistit, jak populární a užitečný tento benefit je a zda přináší očekávané výhody jak pro zaměstnance, tak pro společnost jako celek. Zpětná vazba by měla být sbírána pravidelně, například prostřednictvím online dotazníků nebo neformálních rozhovorů.

5.3.2 Doporučení č. 2

Vzhledem k tomu, že 19 z celkového počtu 25 zaměstnanců uvedlo jako důsledek nerovnováhy pracovního a osobního života stres, bylo druhým doporučením „Den duševního zdraví“.

Den duševního zdraví

Zavedení "Dne duševního zdraví" by mohlo výrazně přispět ke zlepšení pracovního prostředí a celkové pohody zaměstnanců. Zaměstnanci by měli být včas informováni o důležitosti duševního zdraví a měli by jim být nabídnuty strategie pro zvládnání stresu. K tomu může pomoci i zapojení vedení, které by mělo iniciativu plně podporovat a zavázat se k poskytnutí potřebných zdrojů.

Den duševního zdraví by měl být naplánován tak, aby vyhovoval většině zaměstnanců a nekolidoval s klíčovými pracovními termíny. V průběhu tohoto speciálního dne by zaměstnanci neměli být zatíženi pracovními úkoly ani očekáváním, že budou reagovat na pracovní komunikaci. Tím se jim poskytne skutečný prostor pro odpočinek a regeneraci.

Firma by dále měla zaměstnancům nabídnout seznam doporučených aktivit, které by mohli během dne provozovat, ať už jde o venkovní aktivity, relaxační techniky, sporty nebo třeba umělecké a kreativní činnosti. Informace o dostupných psychologických službách nebo poradenských centrech by také měly být snadno dostupné pro ty, kteří by mohli vyhledat

profesionální podporu. Po dni duševního zdraví je důležité zorganizovat sběr zpětné vazby od zaměstnanců, aby zaměstnavatel mohl porozumět, jaký dopad měl den na jejich pohodu a jaké aktivity se ukázaly být nejprospěšnější. Zpětná vazba poslouží jako základ pro další vylepšování iniciativy a přizpůsobení programu tak, aby co nejvíce vyhovoval potřebám týmu. Jelikož zaměstnanci nebudou tento den pracovat, ale budou stále placeni, firma musí zahrnout do nákladů jejich běžný denní mzdu. To bude tvořit většinu nákladů na tuto iniciativu. Průměrná mzda se pohybuje v organizaci T&T zhruba okolo 30 000 – 45 000 v závislosti na vykonávané pozici. Pro účely určení nákladů byly tyto hodnoty zprůměrovány. Průměrný náklad na tento den činí zhruba 1 760 Kč za jednoho zaměstnance, tedy zhruba 44 000 Kč celkem.

Tato iniciativa by měla být vnímána jako součást širší strategie firmy zaměřené na podporu duševního zdraví a work-life balance. Zavedení „Dne duševního zdraví“ představuje příležitost nejen pro zaměstnance, aby si odpočinuli a regenerovali, ale také pro firmu, aby ukázala svůj závazek k vytváření podpůrného a otevřeného pracovního prostředí. Kultura otevřenosti a vzájemné podpory, která z takové iniciativy může vyrůst, přispěje k větší spokojenosti zaměstnanců, jejich loajalitě a produktivitě.

5.3.3 Doporučení č. 3

Doporučení č. 3 se odvíjí od všeobecné neznalosti konceptu work-life balance. Jak z dotazníku pro zaměstnance společnosti T&T, tak z dotazníku pro veřejnost je patrné, že poměrně vysoká část lidí nezná koncept WLB. Toto doporučení se proto zaměřuje na to, jakou cestou by mohl zaměstnavatel zvýšit povědomí o WLB mezi svými zaměstnanci.

Vzdělávací workshopy a semináře

Ideálním způsobem, jak zvýšit povědomí o WLB, je využití vzdělávacích workshopů a seminářů. Organizace pravidelných workshopů a seminářů zaměřených na význam work-life balance, techniky řízení času, metody odolnosti proti stresu a strategie pro efektivní odpočinek by zaměstnancům výrazně pomohla se zorientovat v konceptu work-life balance jako celku. Součástí těchto workshopů a seminářů by byli odborníci na duševní zdraví nebo koučové osobního rozvoje, kteří by se zaměstnanci sdíleli své znalosti a poskytovali jim praktické rady. Firma by měla vyhledat lektory s pozitivními referencemi a schopností navázat dobrý kontakt se skupinou zaměstnanců. Pro zhotovení předpokládaných nákladů

bude práce uvažovat s tím, že si lektoři účtují v průměru 5 000 Kč za jeden workshop. Pro realizaci 2 workshopů ročně by tedy bylo potřeba vynaložit zhruba 10 000 Kč.

Důležitou součástí je určení termínů a místa konání tak, aby to vyhovovalo co největšímu počtu zaměstnanců, a zároveň neovlivnilo chod firmy. Workshopům a seminářům by měla být věnována adekvátní časová dotace, a firma by měla zaměstnancům umožnit účast během pracovní doby, čímž podtrhne jejich důležitost a firma ukáže svůj závazek ke zlepšení work-life balance.

Po skončení vzdělávacích akcí je důležité shromáždit zpětnou vazbu od účastníků, což firmě umožní vyhodnotit účinnost workshopů a seminářů a případně plánovat další akce s vylepšeným obsahem a formátem. Dlouhodobě by měla firma sledovat dopad těchto vzdělávacích aktivit na pracovní prostředí a na work-life balance svých zaměstnanců, což jí umožní neustále zlepšovat své strategie pro podporu zdravého pracovního života.

6 Závěr

Cílem této diplomové práce bylo posoudit stav rovnováhy mezi pracovním a osobním životem v organizaci T&T. Hlavní zaměření práce spočívalo ve zkoumání implementace metod work-life balance v této organizaci a v identifikaci oblastí, které vyžadují zlepšení. Na základě zjištění byly navrženy odpovídající strategie pro optimalizaci současného stavu.

Po analýze všech získaných dat od dotazovaných respondentů a po proběhlém rozhovoru s vedoucím firmy je zřejmé, že koncept work-life balance je pro organizaci T&T a jejích 25 zaměstnanců zásadní. V průběhu této práce byla prozkoumána teorie WLB, její význam a implementace v praxi, stejně jako specifické přístupy a nástroje, které mohou podporovat harmonii mezi pracovním a soukromým životem zaměstnanců. Výsledky dotazníkového šetření ukázaly, že zaměstnanci mají vysoké povědomí o důležitosti WLB, avšak stále existují oblasti, kde může společnost své postupy a nabízené benefity vylepšit.

Analýza ukázala, že i přes určitou míru stresu, kterou zaměstnanci pociťují, vnímají mnozí z nich svého zaměstnavatele jako podporujícího v otázkách WLB. Nicméně, zpětná vazba z dotazníku naznačuje, že existuje prostor pro zlepšení, zejména ve zvýšení povědomí o nástrojích WLB a jejich efektivnějším využívání. Na základě shromážděných dat a analýzy bylo navrženo několik doporučení pro společnost, včetně zavedení vzdělávacích workshopů a seminářů na téma WLB, implementace programu Multisport karet a zavedení speciálního dne pro duševní zdraví, který by umožnil zaměstnancům vzít si den volna za účelem regenerace a zmírnění stresu.

V praxi tyto iniciativy mohou přinést nejen zvýšení spokojenosti a pohody zaměstnanců, ale také zlepšení jejich produktivity a loajality k firmě. V dlouhodobém horizontu může takový přístup k WLB přispět k udržitelnému rozvoji společnosti T&T, zlepšit její firemní kulturu a zvýšit konkurenceschopnost na trhu.

Význam work-life balance přesahuje hranice pracovního prostředí a ovlivňuje celkovou kvalitu života jedinců. Tato diplomová práce tedy zdůrazňuje, že pro moderní organizace není work-life balance pouze trendem, ale nezbytností, která vyžaduje aktivní a promyšlenou podporu ze strany zaměstnavatelů. Implementace efektivních strategií pro podporu WLB může vést ke zdravějšímu, spokojenějšímu a výkonnějšímu pracovnímu prostředí, což je prospěšné jak pro zaměstnance, tak pro samotnou organizaci.

7 Seznam použitých zdrojů

ALLEN, T. D. and Russell, J. E. (1999) "Parental leave of absence: Some not so family friendly implications", *Journal of Applied Social Psychology*, Vol 29 No 1, pp. 166-191.

ČERMÁKOVÁ, Marie. Podmínky harmonizace práce a rodiny v České republice. Praha: Sociologický ústav AV ČR, 2002. ISBN 80-7330-026-5.

ČERVENKA, Jan. " Spokojenost s celkovým pracovním životem: co představuje a s čím souvisí?." *Naše společnost* 13 (1): 34-43, <http://dx.doi.org/10.13060/1214438X.2015.1.13.207>.

DUDOVÁ, Radka (ed.). Nové šance a rizika: flexibilita práce, marginalizace a soukromý život u vybraných povolání a sociálních skupin. Praha: Sociologický ústav Akademie věd ČR, 2008. ISBN 978-80-7330-138-5.

DUDOVÁ, R., Hašková, H., Maříková, H., & Křížiková, A. (2005). Kombinace pracovního a rodinného života v ČR: politiky, čas, peníze a individuální, rodinné a firemní strategie.

ETTLEROVÁ, S. Harmonizace rodiny a zaměstnání – současné možnosti a jejich reflexe u mladé rodičovské generace. Praha: VÚPSV, 2006. 108 s. ISBN 80-870- 0738-7.

HÖHNE, Sylva. Harmonizace rodiny a zaměstnání – současné možnosti a jejich reflexe u mladé rodičovské generace. Část 3, Postoje a zkušenosti s harmonizací rodiny a zaměstnání rodičů dětí předškolního a mladšího školního věku. Praha: VÚPSV, 2006. ISBN 80-87007-38-7.

HOMFRAY, Šárka; SKALKOVÁ, Jana a ČMOLÍKOVÁ COZLOVÁ, Klára. Nástroje sladování osobního a pracovního života: z pohledu zaměstnance i zaměstnavatele. Právo pro každého. Praha: Grada Publishing, 2022. ISBN 978-80-271-3341-3.

JURAJDA, Š.; KUCHAROVÁ, V.; MACHOVCOVÁ, K A KOL. Kariéra | Rodina | Rovné příležitosti: Výzkumy postavení žen a mužů na trhu práce. Praha: Gender Studies, 2006. 25 s. ISBN 80-86520-12-9.

KAŠPAROVÁ, Klára a KUNZ, Vilém. Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a CSR reportování. Management. Praha: Grada, 2013. ISBN 978-80-247-4480-3.

KEŘKOVSKÝ Miloslav a Oldřich VYKYPĚL. Strategické řízení: Teorie pro praxi. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2002. ISBN 80-7179-578-X.

KOCIANOVÁ, Renata. Personální řízení. Edice celoživotního vzdělávání, sv. 15. Praha: Univerzita Karlova v Praze, Filozofická fakulta v nakl. MJF, 2004. ISBN 80-86284-42-5

KOZEL, Roman. Moderní marketingový výzkum: nové trendy, kvantitativní a kvalitativní metody a techniky, průběh a organizace, aplikace v praxi, přínosy a možnosti. 1. vyd. Praha: Grada, 2006. 277 s. ISBN 80-247-0966-X.

KULDOVÁ, Lucie. Společenská odpovědnost firem: [etické podnikání a sociální odpovědnost v praxi]. 1. vyd. Kanina: OPS, 2010, 189 s. ISBN 978-80-87269-12-1.

KUNZ, Vilém, J. SRPOVÁ a J. MÍŠAŘ. Uplatňování principů CSR u podnikatelských subjektů v České republice. Ekonomika a management. Praha: Oeconomica, 2010, roč. 6, č. 4, s. s. 44. ISSN 1802-8470.

LUPU, I., & Ruiz Castro, M. (2021). Work-Life Balance Is a Cycle, Not an Achievement. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2021/01/work-life-balance-is-a-cycle-not-an-achievement>

NĚMEC, Otakar; BUCMAN, Petr a ŠIKÝŘ, Martin. Personální management. Studijní texty. Praha: Vysoká škola ekonomie a managementu, 2007. ISBN 978-80-86730-27-1.

PAVLÍK, Marek a BĚLČÍK, Martin. Společenská odpovědnost organizace CSR v praxi a jak s ním dál. 14.04. Grada, 2010. ISBN 978-80-247-3157-5.

PARKER, L. and Allen, T. D. (2001) "Work/family benefits: Variables related to employees' fairness perceptions", Journal of Vocational Behavior, Vol 58, pp. 453-468.

RYDVALOVÁ, Renata a JUNOVÁ, Blanka. Jak sladit práci a rodinu: --a nezapomenout na sebe. Psychologie pro každého. Praha: Grada, 2011. ISBN 978-80-247-3578-8.

SEIWERT, Lothar J. a TRACY, Brian. Jak sladit práci a osobní život: --a udržet si tělesnou i duševní pohodu. Praha: Grada Publishing, 2011. ISBN 978-80-247-4021-8.

SVOBODOVÁ, Lenka. Flexibilita - její výhody i problémy. In: Svět práce a kvalita života v globalizované ekonomice: Sborník z mezinárodní konference. Praha: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2007, 228 - 236. ISBN 978-80-86973-45-6.

ŠIKÝŘ, Martin. Personalistika pro manažery a personalisty. 2., aktualizované a doplněné vydání. Manažer. Praha: Grada, 2016. ISBN 978-80-247-5870-1.

ŠIKÝŘ, Martin. Personalistika pro manažery a personalisty. Management. Praha: Grada, 2012. ISBN 978-80-247-4151-2

Internetové zdroje

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Srpnová nezaměstnanost v Libereckém kraji se opět meziměsíčně zvýšila. [online]. 2024 [cit. 2024-03-04]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/xl/srpnova-nezamestnanost-v-libereckem-kraji-se-opet-mezimesicne-zvysila>

ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD. Charakteristika okresu SEMILY. Online. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/xl/charakteristika_okresu_sm. [cit. 2024-03-23].

EUROPIAN COMISSION. Online. [citováno 2023-11-10]. Dostupné z: https://single-market-economy.ec.europa.eu/industry/sustainability/corporate-sustainability-and-responsibility_en

LAZAR, I., Osoian, C., & Ratiu, P. (2010). The Role of Work-Life Balance Practices in Order to Improve Organizational Performance. *European Research Studies Journal*, XIII(1), 201–214. <https://ideas.repec.org/a/ers/journal/vxiiiy2010i1p201-214.html>

MAPY. Semily (Město). Online. Dostupné z: <https://mapy.cz/turisticka?source=muni&id=2700&x=15.3310984&y=50.6155537&z=12&base=photo>. [cit. 2024-03-23].

MCDONALD, P., Brown, K., & Bradley, L. (2005). Explanations for the provision-utilisation gap in work-life policy. *Women in Management Review*. <https://doi.org/10.1108/09649420510579568>

T&T. Online. Dostupné z: <https://tandt.cz/cs/domu/>. [cit. 2024-03-23].

TOTALLYMONEY. Europe's top countries for a work life balance. Online. Dostupné z: <https://www.totallymoney.com/work-life-balance/>. [cit. 2024-03-23].

SEMILY. Město a samospráva. Online. Dostupné z: <https://www.semily.cz/mesto/d-13767/p1=14211>. [cit. 2024-03-23].

8 Seznam obrázků, tabulek, grafů a zkratk

8.1 Seznam obrázků

Obrázek 1 - Personální strategie	15
Obrázek 2 - Principy CSR	18
Obrázek 3 - Zhodnocení úrovně work-life balance v Evropě.....	25
Obrázek 4 - Pět dimenzí organizační kultury pracovního a soukromého života	26
Obrázek 5 - Model časové rovnováhy dle Seiwerta a Peseschkiana	33
Obrázek 6 - Okres Semily.....	41
Obrázek 7 – Opatření na podporu work-life balance.....	45

8.2 Seznam tabulek

1 Tabulka - Pokud byste si mohli zvolit jeden benefit navíc, který Vám zaměstnavatel neposkytuje, jaký by to byl?	63
2 Tabulka - Pokud byste si mohli zvolit jeden benefit navíc, který Vám zaměstnavatel neposkytuje, jaký by to byl?	76
3 Tabulka - Zhodnocení WLB v T&T	85

8.3 Seznam grafů

Graf 1- Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu v Libereckém kraji a jeho okresech	38
Graf 2 - Nezaměstnanost podle krajů k 31. 12. 2022	38
Graf 3- Jaké je Vaše pohlaví?	51
Graf 4 - Kolik je Vám let?	51
Graf 5 - Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?.....	52
Graf 6 - Jak dlouho ve společnosti T&T pracujete?	52
Graf 7 - Znáte koncept work-life balance a jeho nástroje?.....	53
Graf 8 - Považujete work-life balance za důležitý aspekt ve Vašem životě?	54
Graf 9 - Poskytuje Vám zaměstnavatel dostatek informací ohledně tématu work-life balance?	55
Graf 10 - Kolik hodin denně průměrně trávíte v práci	55
Graf 11 - Kolik hodin denně průměrně trávíte s rodinou?.....	56
Graf 12 - Kolik hodin denně průměrně trávíte svými zájmy?	57
Graf 13 - Kolik hodin denně průměrně trávíte spánkem?	57
Graf 14 - Kolik hodin týdně pracujete déle, než je Vaše stanovená pracovní doba?	58
Graf 15 - Zažil/a jste někdy některé níže zmíněné důsledky nerovnováhy mezi pracovním a rodinným životem?	59
Graf 16 - Domníváte se, že Váš zaměstnavatel podporuje rovnováhu Vašeho pracovního a soukromého života?	60
Graf 17 - Zabýváte se ve svém volném čase pracovními povinnostmi?	60
Graf 18 - Které z uvedených flexibilních forem práce nejčastěji využíváte?.....	61
Graf 19 - Jste spokojeni s rovnováhou mezi pracovním a osobním životem?	62
Graf 20 - Jaké ze zmíněných nástrojů work-life balance jsou pro Vás nejdůležitější?	62
Graf 21 - Myslíte si, že je společnost T&T společensky odpovědná?.....	63

Graf 22 - Jaké je Vaše pohlaví?	64
Graf 23 - Kolik je Vám let?	65
Graf 24 - Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?.....	65
Graf 25 - V jakém oboru pracujete?	66
Graf 26 - Znáte koncept work-life balance a jeho nástroje?.....	66
Graf 27 - Považujete work-life balance za důležitý aspekt ve Vašem životě?	67
Graf 28 - Poskytuje Vám zaměstnavatel dostatek informací ohledně tématu work-life balance?	68
Graf 29 - Kolik hodin denně průměrně trávíte v práci?.....	69
Graf 30 - Kolik hodin denně průměrně trávíte s rodinou?.....	69
Graf 31 - Kolik hodin denně průměrně trávíte svými zájmy?	70
Graf 32 - Kolik hodin denně průměrně trávíte spánkem?	71
Graf 33 - Kolik hodin týdně pracujete déle, než je Vaše stanovená pracovní doba?	71
Graf 34 - Zažil/a jste někdy některé níže zmíněné důsledky nerovnováhy mezi pracovním a rodinným životem?	72
Graf 35 - Domníváte se, že Váš zaměstnavatel podporuje rovnováhu Vašeho pracovního a soukromého života?	73
Graf 36 - Zabýváte se ve svém volném čase pracovními povinnostmi?	74
Graf 37 - Máte možnost ve svém zaměstnání využívat některé z uvedených flexibilních forem práce? Pokud ano, jaká je pro Vás nejatraktivnější?	74
Graf 38 - Jste spokojeni s rovnováhou mezi pracovním a osobním životem?	75
Graf 39 - Máte možnost ve svém zaměstnání využívat některý ze zmíněných nástrojů work-life balance? Pokud ano, jaké jsou pro Vás nejdůležitější?.....	76

8.4 Seznam použitých zkratk

WLB – Work-life balance

Přílohy

Příloha č. 1

DOTAZNÍK PRO ZAMĚSTNANCE SPOLEČNOSTI T&T

Dobrý den,

Jmenuji se Adéla Vejrová a chtěla bych Vás poprosit o vyplnění krátkého dotazníku na téma Work-life balance. Cílem je porozumět vašemu pohledu na rovnováhu mezi prací a soukromým životem ve firmě T&T Turnov. Studuji na Zemědělské univerzitě v Praze a toto dotazníkové šetření bude součástí mé diplomové práce.

Předem děkuji za spolupráci a přeji hezký den :)

Adéla Vejrová

Znáte koncept work-life balance a jeho nástroje?

- Ano, program WLB znám spolu s jeho nástroji
- Program znám, ale o nástrojích jsem nic neslyšel/a
- Nástroje WLB znám, ale nevím, že spadají do work-life balance
- Neznám ani program WLB ani jeho nástroje

Považujete work-life balance za důležitý aspekt ve Vašem životě?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

Poskytuje Vám zaměstnavatel dostatek informací ohledně tématu work-life balance?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

Kolik hodin denně průměrně trávíte v práci?

- 7 hodin
- 8 hodin
- 9 hodin

- Více

Kolik hodin denně průměrně trávíte s rodinou?

- méně než 2 hodiny
- 2 hodiny
- 3 hodiny
- 4 hodiny
- 5 hodin
- 6 hodin
- Více

Kolik hodin denně průměrně trávíte svými zájmy?

- 1 hodinu
- 2 hodiny
- 3 hodiny
- 4 hodiny
- Více

Kolik hodin denně průměrně trávíte spánkem?

- méně než 5 hodin
- 5 hodin
- 6 hodin
- 7 hodin
- 8 hodin
- 9 hodin
- Více

Kolik hodin týdně pracujete déle, než je Vaše stanovená pracovní doba?

- Nepracuji přes svou stanovenou pracovní dobu
- 1 hodinu
- 2 hodiny
- 3 hodiny
- 4 hodiny
- 5 hodin

- Více

Zažil/a jste někdy některé níže zmíněné důsledky nerovnováhy mezi pracovním a rodinným životem? (zaškrtněte maximálně 3 pole)

- Stres
- Únava
- Negativní přístup k práci
- Konflikty s kolegy
- Poruchy spánku
- Ztráta zájmu o své zájmy nebo sociální aktivity
- Nic ze zmíněných důsledků jsem nezažil/a
- Jiné

Domníváte se, že Váš zaměstnavatel podporuje rovnováhu Vašeho pracovního a soukromého života?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

Zabýváte se ve svém volném čase pracovními povinnostmi?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

Které z uvedených flexibilních forem práce nejčastěji využíváte?

- Home office
- Částečný úvazek
- Pružná pracovní doba
- Žádné

Jste spokojeni s rovnováhou mezi pracovním a osobním životem?

- Ano
- Spíše ano

- Spíše ne
- Ne

Jaké ze zmíněných nástrojů work-life balance jsou pro Vás nejdůležitější? (označte maximálně 3 pole)

- Flexibilní pracovní doba
- Firemní meetingy
- Prodloužená pauza na oběd
- Stravovací paušál
- Home office
- 5 týdnů dovolené
- Dog friendly office

Pokud byste si mohli zvolit jeden benefit navíc, který Vám zaměstnavatel neposkytuje, jaký by to byl?

- Text stručné odpovědi

Myslíte si, že je společnost T&T společensky odpovědná?

(tzn. angažuje se v oblastech jako je environmentální ochrana, sociální spravedlnost, etické obchodování, pracovní podmínky zaměstnanců, podpora komunit atd.)

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne
- Nevím

Jaké je Vaše pohlaví?

- Žena
- Muž

Kolik je Vám let?

- 18 – 30
- 31 – 40
- 41 – 50
- 51 – 60

- Více

Jak dlouho ve společnosti T&T pracujete?

- Méně než 1 rok
- 1-2 roky
- 3-4 roky
- 5-6 let
- Více

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní vzdělání
- Střední vzdělání bez maturity
- Střední vzdělání s maturitou
- Vysokoškolské vzdělání (bakalářský titul)
- Vysokoškolské vzdělání (magisterský titul)

Příloha č. 2

DOTAZNÍK PRO VEŘEJNOST

Dobrý den,

Jmenuji se Adéla Vejrová a chtěla bych Vás poprosit o vyplnění krátkého dotazníku na téma Work-life balance. Cílem je porozumět Vašemu pohledu na rovnováhu mezi prací a soukromým životem. Studuji na Zemědělské univerzitě v Praze a toto dotazníkové šetření bude součástí mé diplomové práce.

Předem děkuji za spolupráci a přeji hezký den :)

Adéla Vejrová

Znáte koncept work-life balance a jeho nástroje?

- Ano, program WLB znám spolu s jeho nástroji
- Program znám, ale o nástrojích jsem nic neslyšel/a
- Nástroje WLB znám, ale nevím, že spadají do work-life balance
- Neznám ani program WLB ani jeho nástroje

Považujete work-life balance za důležitý aspekt ve Vašem životě?

- Ano

- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

Poskytuje Vám zaměstnavatel dostatek informací ohledně tématu work-life balance?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

Kolik hodin denně průměrně trávíte v práci?

- 7 hodin
- 8 hodin
- 9 hodin
- Více

Kolik hodin denně průměrně trávíte s rodinou?

- méně než 2 hodiny
- 2 hodiny
- 3 hodiny
- 4 hodiny
- 5 hodin
- 6 hodin
- Více

Kolik hodin denně průměrně trávíte svými zájmy?

- 1 hodinu
- 2 hodiny
- 3 hodiny
- 4 hodiny
- Více

Kolik hodin denně průměrně trávíte spánkem?

- méně než 5 hodin
- 5 hodin

- 6 hodin
- 7 hodin
- 8 hodin
- 9 hodin
- Více

Kolik hodin týdně pracujete déle, než je Vaše stanovená pracovní doba?

- Nepracuji přes svou stanovenou pracovní dobu
- 1 hodinu
- 2 hodiny
- 3 hodiny
- 4 hodiny
- 5 hodin
- Více

Zažil/a jste někdy některé níže zmíněné důsledky nerovnováhy mezi pracovním a rodinným životem? (zaškrtněte maximálně 3 pole)

- Stres
- Únava
- Negativní přístup k práci
- Konflikty s kolegy
- Poruchy spánku
- Ztráta zájmu o své zájmy nebo sociální aktivity
- Nic ze zmíněných důsledků jsem nezažil/a
- Jiné

Domníváte se, že Váš zaměstnavatel podporuje rovnováhu Vašeho pracovního a soukromého života?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

Zabýváte se ve svém volném čase pracovními povinnostmi?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

Máte možnost ve svém zaměstnání využívat některé z uvedených flexibilních forem práce?
Pokud ano, jaká je pro Vás nejatraktivnější?

- Home office
- Částečný úvazek
- Pružná pracovní doba
- Jiné
- Nemám možnost využívat žádné flexibilní formy práce

Jste spokojeni s rovnováhou mezi pracovním a osobním životem?

- Ano
- Spíše ano
- Spíše ne
- Ne

Máte možnost ve svém zaměstnání využívat některý ze zmíněných nástrojů work-life balance?
Pokud ano, jaké jsou pro Vás nejdůležitější? (označte maximálně 3 pole)

- Flexibilní pracovní doba
- Firemní meetingy
- Prodloužená pauza na oběd
- Stravovací paušál
- Home office
- 5 týdnů dovolené
- Dog friendly office
- Jiné
- V mém zaměstnání nemám možnost využívat žádný z nástrojů work-life balance

Pokud byste si mohli zvolit jeden benefit navíc, který Vám zaměstnavatel neposkytuje, jaký by to byl?

- Text stručné odpovědi

Jaké je Vaše pohlaví?

- Žena
- Muž

Kolik je Vám let?

- 18 – 30
- 31 – 40
- 41 – 50
- 51 – 60
- Více

V jakém oboru pracujete?

- Administrativní a ekonomické práce
- Státní správa
- Školství
- Strojírenství
- Stavebnictví
- Sociální péče
- Cestovní ruch
- Zdravotnictví
- Zemědělství a lesnictví
- Služby
- Jiné

Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?

- Základní vzdělání
- Střední vzdělání bez maturity
- Střední vzdělání s maturitou
- Vysokoškolské vzdělání (bakalářský titul)
- Vysokoškolské vzdělání (magisterský titul)