

# Závěrečné výsledky

Posouzení psychosociálních rizik  
Kampaň 2012 Evropské inspekce  
SLIC 2012

PhDr. Renata Hacklová

# Cíl šetření

- získat orientační představu o zátěži, stresu a subjektivně vnímaném bezpečí na pracovištích v rámci ČR
  - ve dvou sektorech: zdravotnictví a pohostinství (hotely/restaurace)
  - podle počtu zaměstnanců na pracovišti (malý – velký podnik)
  - z pohledu pracovníků a zaměstnavatelů

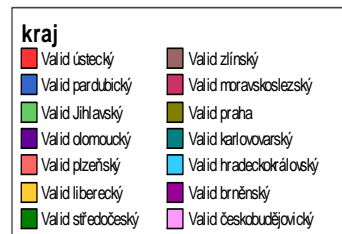
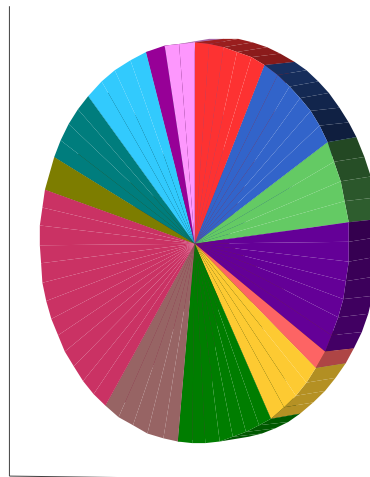
# Obsah

- Informace o zúčastněných podnicích (počty podniků, respondentů podle krajů, oblasti a podniků) - přehled
- Použité metody (dotazníky)
- Výsledky
  - a) grafická část
  - b) statistická část

# údaje o zúčastněných krajích a počtech podniků

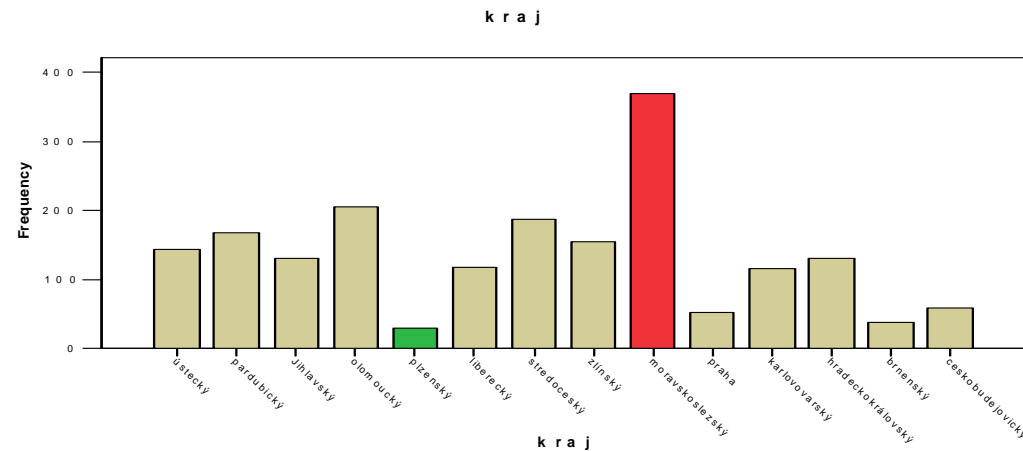
kraj

Statistics : Percent



kraje	14
podniky	55
N	1923
sektory	2 Zdravotnictví-sociální služby <b>ZS</b> Hotely-restaurace <b>HR</b>

# počet respondentů podle krajů



nejvíce

1. moravskoslezský N = 369 (19%)

2. olomoucký N = 205 (11%)

3. středočeský N = 187 (10%)

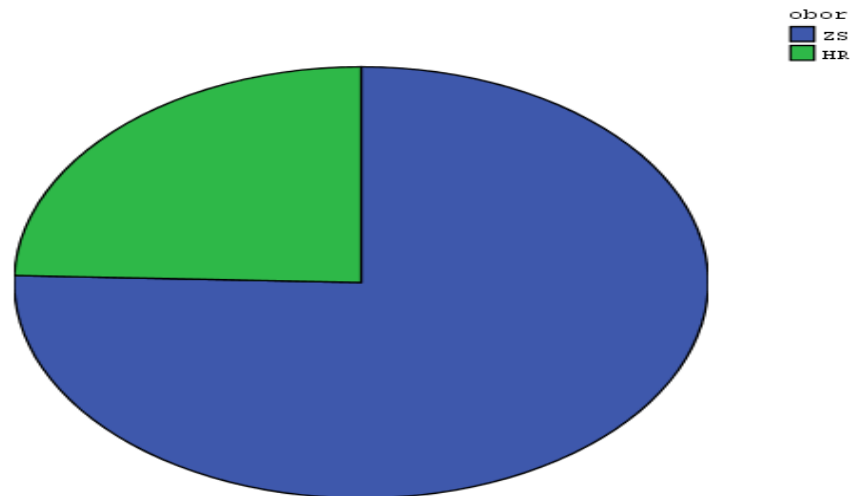
nejméně

1. plzeňský N=29 (1,5%)

2. brněnský N=38 (2%)

3. Praha N=52 (2,7%)

# porovnání oblastí (údaje v absolutních číslech)



	N	%
Zdravotnictví	1456	75,7
Hotely-rest.	467	24,3

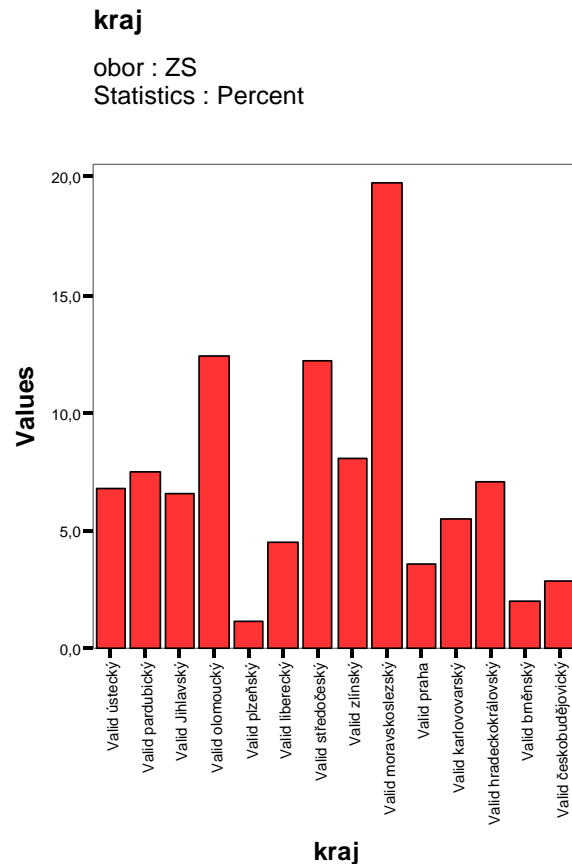
# sektor ZS: pořadí krajů podle počtu respondentů

## Nejsilnější účast

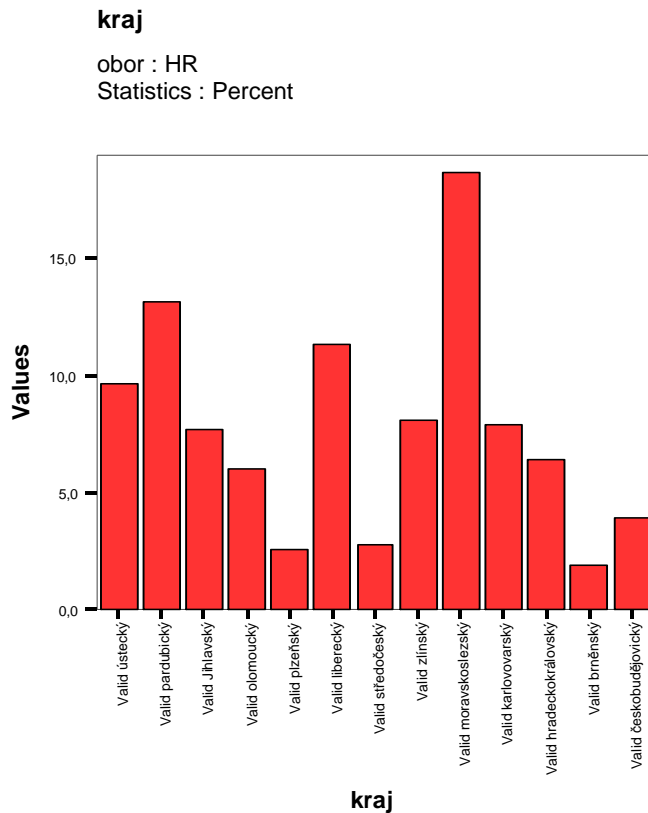
- 1. moravskoslezský 19,7%
- 2. olomoucký 12,4%
- 3. střeđočeský 12,2%

## Nejslabší účast

- 1. plzeňský 1,2%
- 2. brněnský 2,0%
- 3. českobudějovický 2,9%



# sektor HR: pořadí krajů podle počtu respondentů



## Nejsilnější účast

- 1. moravskoslezský 18,6%
- 2. pardubický 13,1%
- 3. liberecký 11,3%

## Nejslabší účast

- 1. brněnský 1,9%
- 2. plzeňský 2,6 %
- 3. střečeský 2,8
- Praha – bez účasti podniků HR



# metodika: dotazníky

- Dotazník pro zaměstnavatele (SLIC) 12 položek
- Kontrolní seznam: **Stres při práci** (SLIC) 28 pol.  
(4 oblasti: pracovní náročnost, kontrola práce, sociální klima, podpora)
- Metodika k identifikaci pracovního stresu v organizaci (pro kontrolní orgán); (VÚPB) 65 položek  
(3 oblasti: I chování managementu, II identifikace stresu, III protistresová opatření)
- **Dotazník pro pracovníky** (SLIC) 10 položek  
Pozn. k sběru dat: Inspektoři práce a krajští hygienici oslovili podniky, proběhla anonymní distribuce dotazníků. S managementem podniku byl veden strukturovaný rozhovor

## Dotazník pro pracovníky – znění položek

1. Využíváte při práci svou kvalifikaci a své schopnosti?
2. Můžete se samostatně rozhodovat o způsobu provádění své práce?
3. Je Vaše práce zajímavá a vede Vás k dalšímu vzdělávání?
4. Je Váš pracovní výkon v práci spravedlivě hodnocen?
5. Máte při zaměstnání dostatek času pro svou rodinu?
6. Máte dobré vztahy se svými spolupracovníky a můžete se na ně spolehnout?
7. Můžete se v případě potřeby spolehnout na pomoc svého zaměstnavatele?
8. Stará se Váš zaměstnavatel o odstranění všech bezpečnostních rizik na pracovišti?
9. Domníváte se, že je Vaše zdraví na pracovišti dostatečně chráněno?
10. Vyskytují se na Vašem pracovišti situace (okolnosti, události) jako je násilí či šikana?

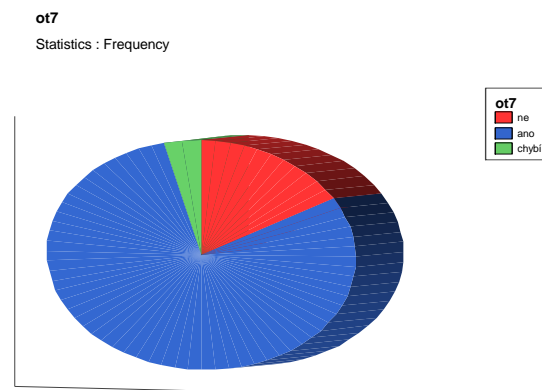
## vynechané odpovědi u dotazníku pro pracovníky

Pol.	%	pořadí
1	,01%	1.
2	,05%	5.
3	,06%	6.
4	1,1%	9.
5	,03%	2.
6	,07%	8.
7	3,9%	10
8	,06%	7.
9	,04%	3.
10	,05%	4.

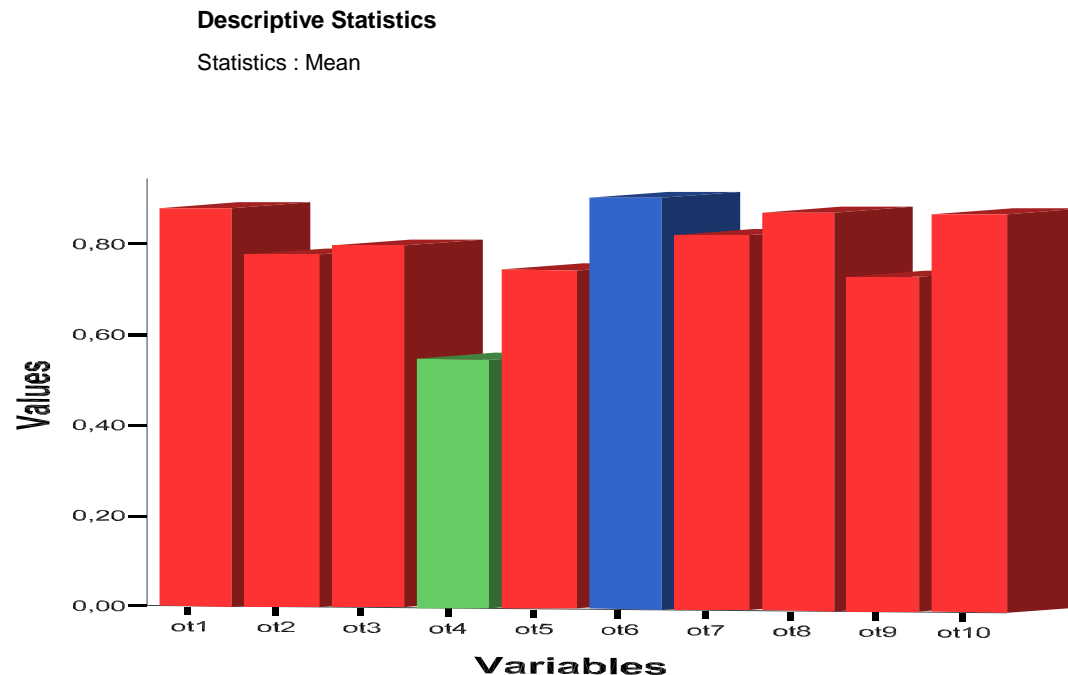
**Celkem chybí N=166**  
**= ,87% tj cca 1%**

**Nejméně vynechaných – č. 1 chybí N = 2**  
 tj ,1% všech odpovědí v položce 1

**Nejvíce vynechaných – č. 7 chybí N= 74 tj.**  
 3,9% odpovědí v položce 7

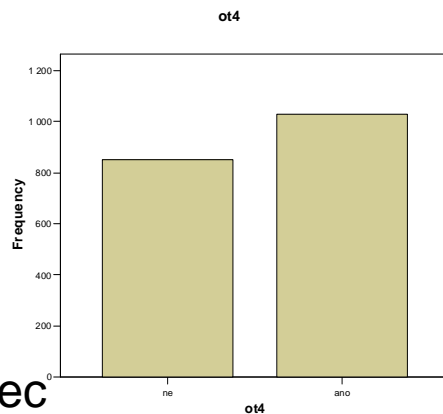


# dotazník pro pracovníky: nejnižší a nejvyšší úroveň spokojenosti s položkami v souboru



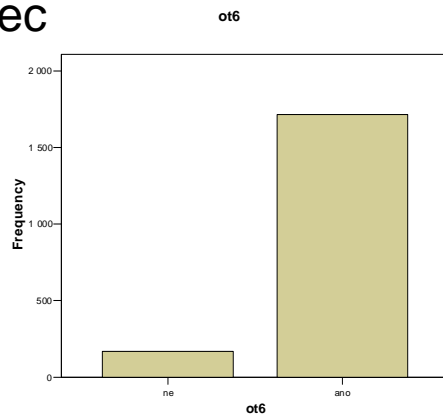
- - otázka č. 4: Je Váš výkon v práci spravedlivě ohodnocen?  $x = ,55$  (souhlasí 55%)
- + otázka č. 6: Máte dobré vztahy se svými spolupracovníky a můžete se na ně spolehnout?  $X = ,91$  (souhlasí 91%)

# příklad: položky s nejnižší a nejvyšší úrovní spokojenosti v celém souboru



1 sloupec  
NE

2 sloupec  
ANO



- **Položka 4:**

„je Váš pracovní výkon spravedlivě hodnocen?“

- Ano odpovědělo 55% osob

- Ne odpovědělo 45%

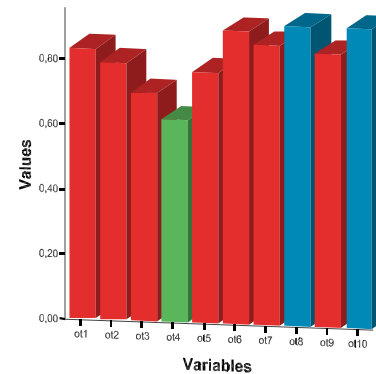
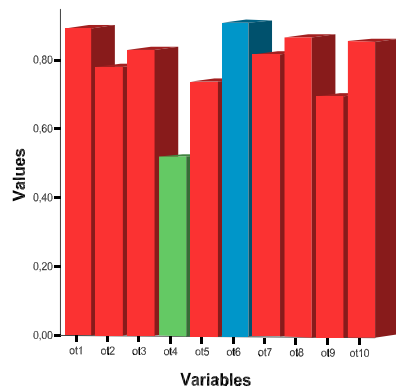
- **Položka 6:**

„máte dobré vztahy se spolupracovníky a můžete se na ně spolehnout?“

- Ano odpovědělo 91%

- Ne odpovědělo 9%

# dotazník pro pracovníky: položky s nejnižší a nejvyšší úrovní spokojenosti **podle sektorů**



**SHODA Z/S tak H/R:**

**Nejméně pracovníků v obou oblastech souhlasí s tím, že je jejich výkon spravedlivě hodnocen (ZS=52%, HR=62%)**

**V Z/S až 91% pracovníků souhlasí, že má dobré vztahy se spolupracovníky a může se na ně spolehnout. V Z/S je „šikana“ vyšší o 10% než v H/R**

**H/R až 92% pracovníků souhlasí, že se zaměstnavatel stará o odstranění bezpečnostních rizik na pracovišti**

## závěr: porovnání grafů (pro ZS a HR)

- **Problematická témata:**
- **Pro ZS** (pol. č.8 , 9, event. 10),
  - bezpečnost na pracovišti, ochrana zdraví, event. násilí a šikana
- **Pro HR** (pol č. 1,2,3,6,7)
  - nedostatek využití kvalifikace, méně zajímavá práce, příležitost k vzdělání, menší důvěra k zaměstnavateli
- **Pro oba sektory** (pol č. 4,5):  
pracovníci v ZS a HR **mají podobnou míru spokojenosti/nespokojenosti v položce:**
  - (ne)spravedlivé hodnocení za svou práci
  - (ne)dostatek času na rodinu v důsledku pracovní činnosti

## statistické vyhodnocení (odds ratio; OR)

- Postup: rozdělení podniků podle několika kritérií
- Podle velikosti: **malé** - střední podniky (*arbitrárně*)
- **v rámci sektoru ZS** podle velikosti (malé a střední podniky)
- u kategorie **malých** podniků: porovnání podle oblastí (mezi ZS a HR)

Je to kategorie, ve které byly zastoupeny rovnoměrně podniky z Z/S i H/R, které tvořily 53% souboru. V kategorii středních podniků byly zastoupeny pouze podniky ZS

- mezi zaměstnavateli a pracovníky



# dělení souboru podle velikosti podniků

- **I. Malé podniky ( $5 < N < 60$ )**      **ZS a HR**  
**47 podniků**  
Tvoří 53% celého souboru.
- **II. Střední podniky ( $N > 60$ )**      **Výhradně ZS**  
**8 podniků**

# 1) rozdíly mezi podniky malé – střední (ZS i HR)

položka	OR	p	V prosp. podniku
<b>1</b>	0,74	0,039	<b>Stř.</b>
<b>2</b>	1,49	>0,000	Malý
<b>3</b>	0,79	0,045	<b>Stř.</b>
<b>4</b>	1,67	>0,000	Malý
<b>5</b>	1,42	>0,000	Malý
<b>6</b>	1,37	0,051	
<b>7</b>	1,81	>0,000	Malý
<b>8</b>	1,51	0,005	Malý
<b>9</b>	1,80	>0,000	Malý
<b>10</b> ®	1,39	,025	Malý

## výsledky srovnání (malé – střední podniky)

- V malých podnicích jsou zaměstnanci **statisticky významně více** spokojeni **ve většině sledovaných ukazatelů** (oblast pracovních podmínek, bezpečnosti práce, náročnosti práce, zažívají méně „šikany“ )
- Ve středních podnicích jsou zaměstnanci **stat.význ. více spokojeni** s možností využívat svou kvalifikaci a schopnosti a mají pocit, že je jejich práce zajímavá (a vede k dalšímu vzdělávání)
- Spokojenost se sociální atmosférou (spolupracovníky) **se stat. významně nelišila** v malých a velkých podnicích
- *Výsledky jsou ovlivněny patrně ještě tím, v jaké oblasti (ŽS – HR) zaměstnanci pracují (v našem souboru nejsou ve středních podnicích zastoupeny podniky z oblasti HR*

## 2) srovnání v sektoru ZS (malý – střední podnik)

položka	OR	p	V prosp.podn.
1	0,91	0,60	
<b>2</b>	1,69	<b>&gt;0,000</b>	Malý
3	1,17	0,28	
<b>4</b>	1,56	<b>&gt;0,000</b>	Malý
<b>5</b>	1,52	0,001	Malý
<b>6</b>	1,74	0,007	Malý
<b>7</b>	1,98	<b>&gt;0,000</b>	Malý
8	1,28	0,14	
<b>9</b>	1,38	0,01	Malý
10 ®	0,88	0,45	

## srovnání malých-velkých podniků v sektoru zdravotnictví-sociální služby

- Pracovníci v **malých ZS zařízeních** jsou statisticky významně více spokojeni v 6 ze sledovaných kritérií než pracovníci z větších zařízení.
- V možnostech využívání kvalifikace, v hodnocení práce (jako zajímavé), odstraňování bezpečnostních rizik či expozici šikaně **nebyly stat. významné rozdíly** podle velikosti zdravotnického zařízení

### 3) srovnání sektorů ZS – HR (jen malé podniky)

položka	OR	p	V prosp.podn.
<b>1</b>	1,75	0,002	ZS
2	1,27	0,13	
<b>3</b>	2,45	<b>&gt;0,000</b>	ZS
4	0,97	0,84	
5	1,04	0,76	
<b>6</b>	1,58	0,04	ZS
7	1,17	0,38	
8	0,67	0,058	
<b>9</b>	0,55	<b>&gt;0,000</b>	HR
<b>10</b> ®	0,59	0,011	HR

## srovnání sektorů ZS a HR (malé podniky)

- Pracovníci v sektoru ZS jsou stat.význ. více spokojeni s možnostmi využívat svou kvalifikaci při práci a v hodnocení, že práce je zajímavá a vede k dalšímu vzdělávání než pracovníci v oblasti hotely/restaurace
- Pracovníci v sektoru HR jsou stat. výz. více spokojeni s ochranou zdraví na pracovišti a konstatují méně výskytu šikany na pracovišti
- Výsledky se rámcově shodují s grafickou analýzou podrobněji uvedenou jinde

# srovnání pracovních podmínek očima zaměstnavatelů a pracovníků

- Vidí obě strany pracovní podmínky odlišně?
- Metodologické obtíže: hůře srovnatelné dotazníky z důvodu částečně odlišného znění položek v obou nástrojích

významově se dotazníky pro zaměstnavatele a pracovníky překrývají, ale z hlediska přesného obsahu vyhovují jen některé položky. Pro otázky 8 a 9 (dot. pro pracovníky) jsme nenašli vhodný ekvivalent u dotazníku pro zaměstnavatele



# přehled porovnávaných položek z dotazníku pro zaměstnavatele

- Dotazník pro zaměstnavatele = 4 témata (+ zkratky):

V závorce jsou uvedena čísla položek dotazníku pro zaměstnavatele, které budou porovnávány s položkami pro pracovníky

- Pracovní náročnost PN (č.4, č.5, č. 9)
- Kontrola práce KP-prac. autonomie (č.10)
- Sociální klima SK (č.22, souhrn pol. SK)
- Podpora PO (č.26, souhrn pol.PO)

#### 4) srovnání vybraných položek v dotaznících pro pracovníky a zaměstnavatele

Dot prac. položka	zaměstnavatelé	OR	p	
1	PN č.4	0,60	0,32	
2	KP č10	0,54	0,13	
<b>3</b>	PN č.5	0,16	0,003	Zam
<b>4</b>	PO č.26	0,24	<b>&gt;0,000</b>	Zam
5	PN sum	1,73	0,053	
6	PN č.9	0,38	0,16	
<b>7</b>	PO sum	0,13	0,01	Zam
10	SK č.22	0,76	0,56	

# porovnání vybraných položek v dot. pracovníků a zaměstnavatelů

- Pracovníci i zaměstnavatelé v našem souboru **se shodují** v názoru na tyto charakteristiky pracoviště  
„možnost využití kvalifikace a schopností“,  
„možnost samostatného rozhodování“,  
„čas pro rodinu“,  
„vztahy se spolupracovníky“ a „šikana na pracovišti“.
- Obě strany mají odlišný názor na:  
„zajímavost práce“ ,  
„spravedlivé hodnocení práce“  
„ochrana zdraví pracovníků“

Zde vidí **pracovníci své pracovní podmínky a možnosti hůře (kritičtěji) než jejich zaměstnavatelé.**

Největší rozdíl jsou v pol.č 4: „je váš výkon v práci spravedlivě hodnocen?“ (pracovníci svou mzdu hodnotí podstatně hůře než zaměstnavatelé)

- (pravděpodobnost souhlasu s položkou je v těchto položkách u pracovníků o cca 75 – 85 % nižší než u zaměstnavatele)

# srovnání statisticky významných rozdílů ze čtyř hodnocení

- 1) **malé – střední podniky v obou sektorech a v rámci celého souboru** ukazují v anonym. dotazníku nejvíce rozdílů (9 z 10 ot.);  
*výsledky jako artefakt ? díky odlišnému zastoupení ZS a HR*
- 2) malé-střední podniky **jen v sektoru ZS** (6 z 10 pol.);  
*dávají objektivnější obraz ?*
- 3) **jen malé podniky** v obou **sektorech** ZS a HR (5 z 10 pol.) *objevuje se méně rozdílů než v srovnání 1)!*
- 4) rozdílů v **hodnocení zaměstnavatelů a pracovníků** bylo nejméně (3 z 8 pol.);  
*toto srovnávání je diskutabilní kvůli nejednotnému znění položek v obou dotaznících a výrazně odlišnému zastoupení respondentů (1923 : 55)*

# diskuse

- Jak moc jsou výsledky překvapivé?  
např. viz ot. č. 4, rozdíly malé – velké  
podniky, vliv sektorů na výsledky
- Co z těchto orientačních dat vyplývá pro  
další šetření?
- *oblast metodologie i sběru dat – nutno  
přizpůsobit a pozměnit*
- **Jde pouze o orientační šetření (vhled  
do problematiky)**