

# **Analýza podnikového vzdělávání v environmentu**

Hana Suchánková

---

Bakalářská práce  
2018



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta humanitních studií  
Ústav pedagogických věd  
akademický rok: 2017/2018

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Hana Suchánková**  
Osobní číslo: **H15334**  
Studijní program: **B7507 Specializace v pedagogice**  
Studijní obor: **Andragogika v profilaci na řízení lidských zdrojů v neziskové sféře**  
Forma studia: **kombinovaná**

Téma práce: **Analýza podnikového vzdělávání v environmentu**

Zásady pro vypracování:

Zpracování rešerše a studium odborné literatury.  
Vymezení pojmů a teoretických východisek z oblasti podnikového vzdělávání a environmentálního vzdělávání.  
Příprava metodiky empirické části práce.  
Realizace kvantitativního výzkumu pomocí dotazníkového šetření.  
Zpracování a vyhodnocení získaných dat, včetně jejich interpretace.  
Prezentace výsledků výzkumu, jejich shrnutí a doporučení pro praxi.

Rozsah bakalářské práce:

Rozsah příloh:

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

**BARTÁK, Jan.** Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích.

Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 2015, 200 s. ISBN

978-80-7452-113-3.

**CHOUINARD, Yvon a Vincent STANLEY.** Zodpovědná firma: jak podnikat tak, aby to bylo prospěšné nejen vlastníkům, ale i ostatním lidem a planetě. Praha: PeopleComm, 2014, 184 s. ISBN 978-80-87917-12-1.

**PLAMÍNEK, Jiří.** Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele. 2., rozš. vyd. Praha: Grada, 2014, 336 s. ISBN 978-80-247-4806-1.

**PRŮCHA, Jan.** Andragogický výzkum. Praha: Grada, 2014, 152 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-5232-7.

**VETEŠKA, Jaroslav.** Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých. Praha: Portál, 2016, 319 s. ISBN 978-80-262-1026-9.

**ZORMANOVÁ, Lucie.** Didaktika dospělých. Praha: Grada, 2017, 223 s. Pedagogika. ISBN 978-80-271-0051-4.

Vedoucí bakalářské práce:

**PhDr. Zuzana Hrnčířiková, Ph.D.**

Ústav pedagogických věd

Datum zadání bakalářské práce:

**28. listopadu 2017**

Termín odevzdání bakalářské práce:

**27. dubna 2018**

Ve Zlině dne 28. listopadu 2017

  
doc. Ing. Anežka Lengalová, Ph.D.  
děkanka



  
Mgr. Jakub Hladík, Ph.D.  
ředitel ústavu

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že

- odevzdáním bakalářské práce souhlasím se zveřejněním své práce podle zákona č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, bez ohledu na výsledek obhajoby <sup>1)</sup>;
- beru na vědomí, že bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3 <sup>2)</sup>;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 1 autorského zákona má UTB ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 <sup>3)</sup> odst. 2 a 3 mohu užít své dílo – bakalářskou práci - nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům.

Prohlašuji, že

- elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné;
- na bakalářské práci jsem pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.

Ve Zlíně ..... 20.4.2018



.....

*1) Zákon č. 111/1998 Sb. o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších právních předpisů, § 47b Zveřejňování závěrečných prací:*

*(1) Vysoká škola nevydávalečně zveřejňuje disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce, u kterých proběhla obhajoba, včetně posudků oponentů a výsledků obhajoby prostřednictvím databáze kvalifikačních prací, kterou spravuje. Způsob zveřejnění stanoví vnitřní předpis vysoké školy.*

(2) Disertační, diplomové, bakalářské a rigorózní práce odevzdané uchazečem k obhajobě musí být též nejméně pět pracovních dnů před konáním obhajoby zveřejněny k nahlížení veřejnosti v místě určeném vnitřním předpisem vysoké školy nebo není-li tak určeno, v místě pracoviště vysoké školy, kde se má konat obhajoba práce. Každý si může ze zveřejněné práce pořizovat na své náklady výpisy, opisy nebo rozmnoženiny.

(3) Platí, že odevzdáním práce autor souhlasí se zveřejněním své práce podle tohoto zákona, bez ohledu na výsledek obhajoby.

2) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 35 odst. 3:

(3) Do práva autorského také nezasahuje škola nebo školské či vzdělávací zařízení, užitje-li nikoli za účelem přímého nebo nepřímého hospodářského nebo obchodního prospěchu k výuce nebo k vlastní potřebě dílo vytvořené žákem nebo studentem ke splnění školních nebo studijních povinností vyplývajících z jeho právního vztahu ke škole nebo školskému či vzdělávacímu zařízení (školní dílo).

3) zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, § 60 Školní dílo:

(1) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení mají za obvyklých podmínek právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla (§ 35 odst.

3). Odpírá-li autor takového díla udělit svolení bez vážného důvodu, mohou se tyto osoby domáhat nahrazení chybějícího projevu jeho vůle u soudu. Ustanovení § 35 odst. 3 zůstává nedotčeno.

(2) Není-li sjednáno jinak, může autor školního díla své dílo užit či poskytnout jinému licenci, není-li to v rozporu s oprávněnými zájmy školy nebo školského či vzdělávacího zařízení.

(3) Škola nebo školské či vzdělávací zařízení jsou oprávněny požadovat, aby jim autor školního díla z výdělku jim dosaženého v souvislosti s užitím díla či poskytnutím licence podle odstavce 2 přiměřeně přispěl na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložily, a to podle okolností až do jejich skutečné výše; přitom se přihlédne k vyšší výdělku dosaženého školou nebo školským či vzdělávacím zařízením z užití školního díla podle odstavce 1.

## **ABSTRAKT**

Tato bakalářská práce se zaměřuje na analýzu vzdělávání zaměstnanců v environmentu u vybrané projektové společnosti. Teoretická část je vedena logickou řadou souvisejících pojmů od všeobecné potřeby znalostní společnosti, přes definování vzdělávacích pojmů ve vztahu k podnikovému vzdělávání až po environmentální problematiku. Praktická část práce popisuje data získaná empirickou metodou prostřednictvím dotazníku. Výsledky výzkumného šetření budou odpovědí, zda mají zaměstnanci dostatečně ucelený přehled o environmentu ve vztahu k činnostem projektové společnosti a výsledně, zda je dosavadní způsob tohoto vzdělávání vyhovující.

Klíčová slova: znalostní společnost, podnikové vzdělávání, firemní kultura, environmentální vzdělávání, environmentální gramotnost

## **ABSTRACT**

This bachelor thesis focuses on the analysis of the employee training in the environment of the selected project company. The theoretical part is guided by a logical series of related concepts from the general needs of the knowledge of the society, through defining educational concepts in relation from corporate education to environmental issues. The practical part of the thesis describes the data obtained by the empirical method through a questionnaire. The results of the research will answer whether the employees have a sufficiently comprehensive overview of the environment in relation to the activities of the project company and, consequently, whether the existing way of such education is satisfactory.

Keywords: knowledge society, corporate education, corporate culture, environmental education, environmental literacy

Motto:

"Až zemře poslední strom a poslední řeka bude otrávená a poslední ryba bude chycená, až potom si uvědomíme, že peněz se nenajíme."

náčelník SEATTLE, r. 1854

Děkuji PhDr. Zuzaně Hrnčířkové, Ph.D. za podněty a doporučení, které mi během psaní bakalářské práce poskytla.

Prohlašuji, že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická, nahraná do IS/STAG jsou totožné.

Terminologická úmluva:

V celé bakalářské práci jsou užívány pojmy „*podnik*“ a „*firma*“, jejichž rozdílnost je specifikována zejména v ekonomických slovnících. Pro účely této práce se opíráme o odbornou literaturu ve vztahu k andragogice a v této vazbě jde o významy zcela shodné. Andragogický slovník Průchy a Vetešky (2014, s. 217) definuje, že „*podnikové vzdělávání je synonymem firemního vzdělávání. Jedná se o souhrn aktivit, které zajišťuje organizace (podnik, firma).*“ Ponecháváme proto terminologii u citovaných autorů této práce v jejich znění, zatímco u výzkumného šetření konkrétní akciové společnosti používáme v ekonomii běžné označení „*firma*“.



## OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	<b>11</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST</b> .....	<b>13</b>
<b>1 ZNALOSTNÍ SPOLEČNOST</b> .....	<b>14</b>
1.1 GRAMOTNOST .....	15
<b>2 PODNIKOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ</b> .....	<b>17</b>
2.1 SYSTEMATICKÉ VZDĚLÁVÁNÍ PRACOVNÍKŮ V PODNIKU .....	18
2.2 ANALÝZA POTŘEBY VZDĚLÁVÁNÍ .....	20
2.3 METODY V PODNIKOVÉM VZDĚLÁVÁNÍ .....	21
2.4 CÍL VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ .....	22
2.5 BARIÉRY VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ .....	23
<b>3 FIREMNÍ KULTURA</b> .....	<b>26</b>
<b>4 ENVIRONMENTÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ</b> .....	<b>29</b>
4.1 ENVIRONMENTÁLNÍ ASPEKTY .....	30
4.2 ENVIRONMENTÁLNÍ LEGISLATIVA .....	31
4.3 DOBROVOLNÉ ENVIRONMENTÁLNÍ NÁSTROJE .....	32
<b>5 PŘEDSTAVENÍ PROJEKTOVÉ SPOLEČNOSTI</b> .....	<b>34</b>
5.1 ORGANIZAČNÍ STRUKTURA .....	34
5.2 DOBROVOLNÉ ENVIRONMENTÁLNÍ NÁSTROJE FIRMY ABC .....	35
5.3 ENVIRONMENTÁLNÍ ASPEKTY FIRMY ABC .....	37
5.4 VZDĚLÁVÁNÍ V ENVIRONMENTU FIRMY ABC .....	39
5.5 SHRNUTÍ TEORETICKÉ ČÁSTI .....	40
<b>II PRAKTICKÁ ČÁST</b> .....	<b>42</b>
<b>6 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ</b> .....	<b>43</b>
6.1 CÍL VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ .....	43
6.2 VÝZKUMNÉ OTÁZKY .....	43
6.3 METODY SBĚRU DAT .....	44
6.3.1 Příprava výzkumného šetření .....	44
6.3.2 Metody výzkumu .....	44
6.3.3 Realizace výzkumného šetření .....	45
6.4 VÝZKUMNÝ SOUBOR .....	46
<b>7 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ</b> .....	<b>47</b>
7.1 VÝSLEDKY VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ .....	47
7.1.1 Část č. 1 – Základní informace .....	47
7.1.2 Část č. 2 - Informovanost .....	48
7.1.3 Část č. 3 - Znalosti .....	51
7.1.4 Část č. 4 - Environmentální aspekty .....	55
7.1.5 Část č. 5 - Metody vzdělávání .....	58
7.2 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ, DISKUSE .....	60
<b>ZÁVĚR</b> .....	<b>64</b>
<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY</b> .....	<b>66</b>
<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK</b> .....	<b>69</b>

<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>70</b>
<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>71</b>
<b>SEZNAM GRAFŮ .....</b>	<b>72</b>
<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>73</b>

## ÚVOD

Ochrana životního prostředí je aktuálním, naléhavým tématem, chovat se zodpovědněji je žádoucí a pro budoucnost planety nevyhnutelné. Zdá se, že stále více lidí v České republice projevuje kladný vztah k přírodě a ohleduplnost k ní se stává součástí moderního životního stylu.

Téma ekologie se týká jednotlivců a stejně tak i firem. Nejen média dnes častěji apelují na potřebu vyšší transparentnosti a zodpovědnosti v podnikání. Přesto si však *„žádná firma nemůže dovolit vytvářet nové oddělení jen pro ekologickou byrokracii nebo zatěžovat personál oddělení lidských zdrojů nákladem nových úkolů. Všichni pracovníci ve firmě musejí přiložit ruku k dílu. Aby to bylo možné, potřebují mít široký a detailní pojem o sociálním a ekologickém dopadu firmy“* (Chouinard a Stanley, 2014, s. 115). Prvním krokem, jak dosáhnout takových cílů, je potřeba zjistit skutečný stav a identifikovat nedostatky. To jsou témata i této bakalářské práce, jejímž hlavním cílem je **analyzovat konkrétní podnikatelský subjekt v oblasti vzdělávání v environmentu.**

**Teoretická část** se věnuje nejprve v obecné rovině potřebě vědomostní společnosti, neboť ta je základem rozvoje podnikání i v duchu společenské odpovědnosti. Poté se bakalářská práce zaměřuje na podnikové vzdělávání a popisuje vliv firemní kultury na celkový chod organizace. Na tato témata navazuje specializovaně environmentální vzdělávání ve firmě. Teoretická část bude završena popisem vybrané projektové společnosti ve vztahu k environmentu.

**Praktická část** se zaměřuje na vlastní empirický výzkum, který se skládá z přípravy výzkumu, analýzy získaných dat a závěru. Prostřednictvím dotazníku bude zjištěn skutečný stav informovanosti všech zaměstnanců, míra znalostí o environmentu v závislosti na dění ve firmě a budou identifikovány vhodné metody pro vzdělávání v environmentu. Výzkumné šetření ověří i to, do jaké míry jednotliví pracovníci vnímají environmentální aspekty (rizika) jako případné nebezpečí pro životní prostředí. Výsledná zjištění porovnáme ve vztahu mezi manažery a ostatními zaměstnanci.

Téma práce bylo vybráno z důvodu, že mnoho organizací se sice zavazuje v rámci certifikace environmentu ke vzdělávání svých zaměstnanců, to však běžně nefiguruje na seznamu požadavků o rozvoj svých pracovníků. Je tedy otázkou, jaká je úroveň environmentální gramotnosti u těchto zaměstnanců a zda nenastal čas přehodnotit metody

jimiž organizace vzdělávání v této oblasti zajišťuje a zamyslet se nad problematikou ekologie v podnikání v širších souvislostech.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 ZNALOSTNÍ SPOLEČNOST

Jestliže je naším záměrem vyzdvihnout potřebu mít v podniku zaměstnance, kteří budou mít nejen základní, ale i širší povědomí o ekologickém dopadu z podnikatelských činností, je nutné si uvědomit, nakolik dnešní svět obecně vyžaduje od společnosti schopnost zpracovávat stále nové a nové informace a nakolik roste poptávka po znalostech.

Chápání, vnímání, porozumění a rozpoznávání předkládaných informací je čím dál obtížnější. O nutnosti celoživotního vzdělávání nelze pochybovat, neboť jak uvádí Šerák a Dvořáková (2009, s. 15) „do popředí se dostává zcela nová sociální skupina – tzv. znalostní **pracovníci**. Jsou to právě oni, kteří určují směřování společnosti, její charakter, profil, hodnoty a životní styl.“

Z mnoha definic pojmu **znalostní společnost** vybíráme část výkladu andragogického slovníku, v němž ekvivalent společnost znalostí či společnost založená na vědění znamená, že v současné civilizaci je klíčovým faktorem rozvoje vědění (informace, znalosti), které produkuje hlavně věda, ale také jiné sektory společnosti. Prolínají se přitom aspekty jak ekonomické, technologické a politické, tak i pedagogické. A v důsledku toho nabývají na důležitosti andragogické koncepce celoživotního vzdělávání, rozvoje lidských zdrojů, dostupnosti vzdělání, vzdělání dospělých (Průcha a Veteška, 2014, s. 258).

K celkovému pochopení pojmu znalostní společnost je třeba přesné vymezení pojmů **vědomosti a znalost**. Toto rozlišení vysvětlují mnozí autoři, například Mužík a Krpálek (2017, s. 99) uvádí, že „*vědomosti jsou osvojené informace, které je člověk schopen reprodukovat na základě funkce paměti v mozku. Znalost je pak aplikovaná vědomost, kterou člověk modifikuje na základě své zkušenosti, praxe.*“

Pro znalostní podnik jsou dle Mužíka a Krpálka (2017, s. 100) typické čtyři oblasti:

- Proces efektivního užívání existujících znalostí a tvorba nových.
- Podnik je současně místem tvorby znalostí.
- Podnik má zakomponované do své znalostní strategie propojení procesů znalostního managementu a strategií firmy.
- Znalosti se stávají důležitým článkem firemní kultury, a to zejména ve vztahu k myšlení, chování a jednání všech pracovníků.

Míra uplatnění nových znalostí (inovací) a jejich rozvoj je samozřejmostí například u poradenských firem nebo firem zabývajících se výpočetní technikou a digitální elektronickou komunikací. Potřeba znalostí v současnosti však narůstá plošně u všech odvětví, výrobních podniků, sektoru služeb, ale i veřejné správy, neziskových organizací apod. (Mužík a Krpálek, 2017, s. 100).

Domníváme se, že potřeba znalostních pracovníků, kteří budou nejen dobře informovaní, ale budou i schopni aplikovat své znalosti v každodenních činnostech, je na pořadu dne i v oblasti environmentu.

## 1.1 Gramotnost

Základním stavebním kamenem pro vybudování znalostní společnosti je nezbytnost neustálého navyšování gramotnosti. Dnes je již zřejmé, že **gramotnost** není možné chápat jen jako základní umění číst, psát a počítat. V současném digitalizovaném světě zaplaveném informacemi, se do popředí staví potřeba umět vyhledávat, využívat informace a měnit je v produktivní znalosti. Tento názor zastává a dále rozvíjí např. Veteška (2016, s. 222-223), když píše, že definice gramotnosti jsou v poslední době orientovány na zpracování informací a jejich využití v běžném životě. Gramotnost není vrozená dispozice a pro rozvoj dospělých musí v této věci fungovat široká nabídka možností dalšího vzdělávání, jelikož je vhodné ji rozvíjet v průběhu celého života. To ukazuje na význam myšlenky celoživotního učení.

U gramotnosti rozlišujeme hned několik typů a druhů: „*čtenářská gramotnost, literární gramotnost, matematická gramotnost, přírodovědná gramotnost, finanční gramotnost, ICT gramotnost a další*“ (Průcha a Veteška, 2014, s. 119).

**Pro účely této bakalářské práce je nutné rozvést podrobněji zejména následující druhy gramotnosti.**

V prvé řadě je to **environmentální gramotnost**, v literatuře se setkáváme také s pojmy ekogramotnost či ekologická gramotnost. Z několika pramenů ji lze definovat jako reakci jedince na každodenní situace, které se týkají životního prostředí, přičemž důležitou roli zde zastává osobní vztah člověka k přírodě. Odborník na ochranu životního prostředí Krajhanzl (2014, s. 152) říká, že „*není potřeba vnímat ekogramotnost jen binárně: gramotný – negramotný, užitečnější je uvažovat o ní spíše jako o škále, a to od žádných (nulových) kompetencí až k velmi rozvinutým expertním. Také se v současné době zdá,*

*že mezi zahraniční odbornou veřejností existuje konsensus, podle kterého patří do vymezení ekogramotnosti nejen dimenze kognitivní, ale také dimenze afektů, postojů, dovedností a chování.“*

Dalším důležitým pojmem je **funkční gramotnost**, kterou Průcha a Veteška (2014, s. 116) definují jako *„nutnost, aby dospělý jedinec byl vybaven takovými gramotnostními dovednostmi, které mu umožňují být plně začleněn (být funkční) v různých aktivitách a situacích vyskytujících se v současné společnosti.“*

Vzhledem k rychlosti rozvoje v oblasti informatiky a tím i digitální elektronické komunikace panuje všeobecný názor, že již v blízké budoucnosti nastanou velké změny, které zvýší potřebu každého bez rozdílu věku, být funkčně gramotný. Již nyní je v oblasti podnikání běžné, že se lidé setkávají v každodenní praxi při výkonu své profese s potřebou znát například oblast práva. Informační systémy nabízí pro tento účel pomoc, která komplexně a komfortně usnadňuje tyto komplikované a časté změny zákonů včlenit do běžných potřeb firmy. Funkční gramotnost je v této souvislosti vnímána jako základní předpoklad pro využití moderních technologií k rychlejšímu a efektivnějšímu výkonu činnosti.



## 2 PODNIKOVÉ VZDĚLÁVÁNÍ

Druhá kapitola se orientuje na základní pojmy týkající se podnikového vzdělávání. Jde o široké téma a naší snahou je osvojit ty základní principy, které jsou ve vztahu k této bakalářské práci významné a vykreslí pomyslnou trasu k námi sledovanému cíli.

K tomu, aby bylo možné v současnosti i budoucnosti vést společnost vědění k požadované úrovni, je zapotřebí udržovat takový systém vzdělávání dospělých, který umožní všem bez rozdílu **přístup ke vzdělávání**. Zormanová (2017, s. 39) do vzdělávání dospělých jako celoživotního vzdělávání zahrnuje náhradní školní vzdělávání tzv. druhé vzdělávací šance, ucelené formalizované studium na vysokých školách a také **další vzdělávání**, které členíme na: profesní vzdělávání, další profesní vzdělávání a občanské vzdělávání.

Nejvíce pozornosti je v současnosti věnováno **profesnímu vzdělávání**. To zahrnuje kvalifikační vzdělávání, periodická školení a rekvalifikační kurzy, které jsou určeny osobám, které dokončily řádné odborné vzdělávání v průběhu vzdělávání počátečního.

Posláním **dalšího profesního vzdělávání** je rozvíjení postojů, znalostí a schopností nutných pro výkon povolání. Je realizováno různými subjekty, jako jsou podniky, úřady, vzdělávací instituce, ministerstva, úřady, neziskové organizace, spolky, nadace, personální a kvalifikační agentury, soukromé osoby. Oblast dalšího profesního vzdělávání zahrnuje dle Dvořákové a Šeráka (2016, s. 111-112) především:

- **Obligatorní (povinné) vzdělávání** někdy nazývané **normativní vzdělávání** – především školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale i odborná způsobilost nebo normativně stanovené kvalifikační požadavky na výkon jednotlivých povolání.
- **Vzdělávání v průběhu adaptace a orientace** – tj. Zprostředkování informací nezbytných pro výkon dané práce.
- **Kvalifikační vzdělávání** – prohlubování kvalifikace, zvyšování/rozšiřování kvalifikace a změna kvalifikace/rekvalifikace.

**Občanské vzdělávání** se zaměřuje na kultivaci člověka jako občana, zahrnuje zejména estetickou, etickou, právní, ekologickou, zdravotnickou, filozofickou, náboženskou, politickou, občanskou a sociální oblast.

Vzdělávání realizované podniky tvoří významnou součást celoživotního vzdělávání, přičemž za celoživotní vzdělávání pokládáme spojení vzdělávání formálního, neformálního, realizovaného v průběhu zaměstnání, a informálního, resp. neinstitucionálního, které tvoří přirozenou součást každodenního života a vůbec nemusí být vnímáno jako vzdělávání (Vodák a Kucharčíková, 2011, s. 80).

Odborná literatura užívá i pojem **učící se organizace (Learning Organization)**. Například autoři Mužík a Krpálek (2017, s. 41) uvádí, že tento koncept je „do značné míry ideálním stavem podniku“. Znamená, že pro „podnik, organizaci a instituci přináší určitý specifický model všech probíhajících procesů. V tomto modelu je řízení lidí spojeno s učením se (z chyb i správných kroků) a pracovníci, týmy i celý podnik se cíleně a soustavně vzdělávají nejen ve formalizovaném vzdělávání, ale i učením se ze zkušenosti.“

V rámci podnikového vzdělávání používá Koubek (2011, s. 149) i pojem **rozvoj pracovníků** a definuje ho jako „vzdělávání, které připravuje pracovníka na širší pracovní úkoly, než jaké od něj požaduje jeho současné pracovní místo, univerzalizuje a flexibilizuje jej, poskytuje mu širší rozhled a v neposlední řadě formuje jeho osobnost a chování. Nesmíme zapomínat ani na to, že rozvoj zvyšuje jeho konkurenceschopnost na trhu práce, ať už ve firmě nebo mimo ni.“

## 2.1 Systematické vzdělávání pracovníků v podniku

Z více zdrojů zjišťujeme, že k tomu, aby se zaměstnanec mohl dále v podniku rozvíjet, je nutné nastavit styl řízení a k tomu jsou podle Bartoňkové (2010, s. 27) zapotřebí tyto základní východiska:

- Existence a provázanost podnikové politiky, podnikové strategie, strategie řízení lidských zdrojů a strategie vzdělávání pracovníků, včetně návaznosti na další kroky (tvorba koncepce vzdělávání, systému plánu vzdělávání zaměstnanců atd.).
- Vytvoření organizačních a institucionálních předpokladů vzdělávání.

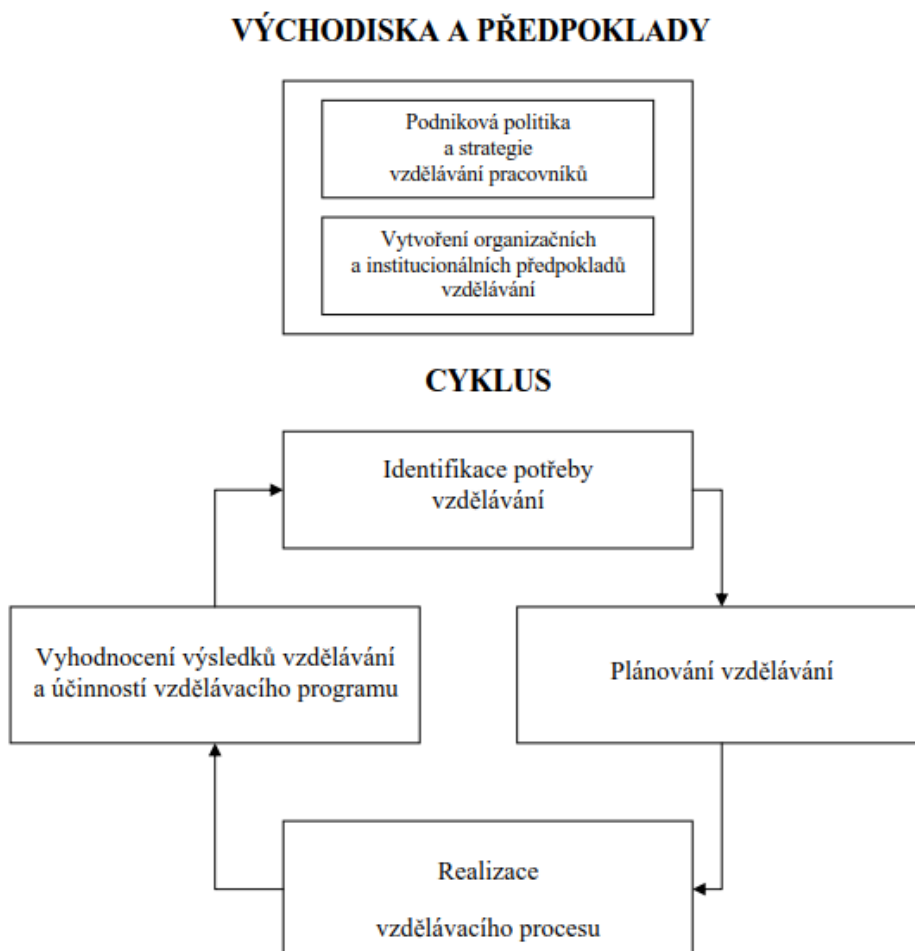
Po nastavení systému řízení v organizaci doporučuje Bartoňková (2010, s. 49) postupovat dle strategického plánování pro vzdělávání za pomoci těchto otázek:

- „Co budeme dělat a pro koho to budeme dělat?“
- „Jakých cílů chceme dosáhnout?“
- „Jak budeme řídit podnikové aktivity, abychom dosáhli zvolených cílů?“

Stejně i Koubek (2007, s. 261) vychází z potřeby nastavit styl řízení podle výše uvedených východisek a další plánování pro systematické vzdělávání pracovníků popisuje jako cyklus, přičemž klade důraz na „*klíčové postavení zejména tří fází: identifikace potřeby vzdělávání, plánování vzdělávání a vyhodnocování výsledků vzdělávání a vyhodnocování účinnosti vzdělávacího programu a použitých metod.*“

Přehledně celý základní cyklus systematického vzdělávání pracovníků organizace znázorňuje následující Obrázek 1:

Obrázek 1 Základní cyklus systematického vzdělávání pracovníků organizace



Zdroj: Koubek (2007, s. 260).

## 2.2 Analýza potřeby vzdělávání

Zakrývat oči před tím co nefunguje nebo „pokulhává“ se nevyplácí. Zvyšovat firemní potenciál a využívat nových konkurenčních výhod je naopak cesta k úspěchu.

Literatura nabízí několik podobných vysvětlení pojmu analýza/identifikace vzdělávacích potřeb s tím, že jde o sumární přezkoumání s cílem určení rozdílu „co je“ a „co je žádoucí“. Uvádíme výklad pojmu dle Armstronga a Taylora (2015, s. 354-355): **analýza potřeby vzdělávání** se často vysvětluje jako proces identifikace mezery ve vzdělání – rozdílu mezi tím, co je a co by mělo být. Analýza mezer ve vzdělání umožňuje identifikovat rozdíly mezi tím, co lidé vědí a umí, a tím, co by měli vědět a umět, takže je možné specifikovat vzdělávací aktivity, které by pomohly existující mezery ve vzdělání zaplnit. Vzdělávání by mělo být zaměřeno na rozpoznávání a uspokojování potřeb rozvoje – lidé musejí být soustavně připravováni na další povinnosti a větší odpovědnost, na osvojování si nových znalostí a dovedností v souvislosti s měnícími se požadavky vykonávané práce nebo na osvojování si rozmanitějších znalostí a dovedností, aby zvládali vykonávání různých činností a plnění různých úkolů.

Koubek (2007, s. 261) upozorňuje, že „*fáze analýzy/identifikace potřeb organizace v oblasti kvalifikace a vzdělání jejich pracovníků je založena na odhadech a přibližných postupech.*“ Domnívá se, že jde o velmi složitou část cyklu, neboť kvalifikovat vlastnosti člověka lze jen obtížně.

Základní zdroje pro analýzu jsou takové relevantní dokumenty, které obvykle podnik zpracovává na základě svého strategicky stanoveného rámce, jehož důležitost jsme zmínili v bodě 2.1. Možných zdrojů, z nichž může vyplynout potřeba vzdělávání, je pak celá řada. Koubek (2007, s. 262) uvádí, že obvykle se v praxi postupuje tak, „*že se analyzují údaje, získané jednak z běžného informačního systému organizace, jednak ze zvláštního šetření. Obvykle se jedná o tři skupiny údajů, týkající se*“:

- Celé organizace.
- Jednotlivých pracovních míst a činností.
- Jednotlivých pracovníků.

Pokud se pro analýzu tyto zdroje dokumentů nepodaří získat, je nutné zeptat se přímo lídrů firmy (Plamínek, 2014, s. 83).

### 2.3 Metody v podnikovém vzdělávání

Podnikové vzdělávání je prováděno za pomoci různých didaktických metod s ohledem na specifické podmínky a požadavky vzdělávacích potřeb zaměstnanců daného podniku. Volba vhodných forem a metod je důležitá, neboť chybný výběr vzdělávání nemusí přinést očekávaný efekt.

Zormanová (2017, s. 39) uvádí, že vzdělávací aktivity mohou být realizovány jako:

- **Interní podnikové vzdělávání** – obvykle realizováno formou základního školení všech zaměstnanců podniku, obvykle je orientováno na seznámení s firemní kulturou, seznámení se zákony, předpisy a normami, které zaměstnanci potřebují znát ke své pracovní pozici a profesi, na seznámení s informačním systémem, který zaměstnanci používají, někdy se také jedná o školení managementu či pracovníků, s nimiž je počítáno na řídicí pozice.
- **Vzdělávání na pracovním místě** – dochází ke spojování teoretických vědomostí s praktickými zkušenostmi. Vzdělávání je zaměřeno na získávání a upevňování pracovních návyků a formování profesních dovedností.
- **Externí podnikové vzdělávání** – spočívá ve výuce externími lektory, která je uskutečňována ve vzdělávacích institucích nebo ve vzdělávacích zařízeních jiných podniků.

Metody používané ke vzdělávání mimo pracoviště se dle Koubka „*uplatňují jak při zapracovávání nových pracovníků, tak při doškolování či rozvoji současných pracovníků. Jde o kurzy ve vzdělávacích institucích, ve zvláštních vzdělávacích zařízeních (počítačových učebnách apod.), na vývojových pracovištích, v zařízeních předvádějících novou techniku atd. Tradičnější z těchto metod se orientují na rozvoj znalostí a sociálních vlastností, ale modernější metody se vyznačují stejně výraznou orientací na rozvoj znalostí jako na rozvoj dovedností*“ (Koubek, 2011, s. 152).

Nepoužívanější metody vzdělávací akce organizované přímo v podniku dle Koubka (2011 s. 152-153):

- **Přednášky / instruktáže**, která je obvykle zaměřená na zprostředkování faktických informací či teoretických znalostí. Její výhodou je rychlost přenosu informace a nenáročnost na podmínky (vybavení), nevýhodou pak to, že jde spíše o jednostranný tok informací pasivně přijímaných účastníky.

- **Semináře** – účastníky zapojuje do diskuse. Je to opět metoda zprostředkovávající spíše znalosti. Během diskuse se objevují nápady a řešení problémů a účastníci jsou stimulováni k aktivitě.
- **Vzdělávání pomocí počítačů (e-learning)**, které je v malých a středních firmách stále oblíbenější. Může mít nejrůznější podobu, od prostého vkládání různých informačních a vzdělávacích materiálů do firemní počítačové sítě, jímž se vlastně nahrazují přednášky či hromadné instruktáže.

K tomu, aby byly vybrány vhodné didaktické metody vzdělávání, je třeba znát, jaké povahy budou účastníci vybraného vzdělávacího programu. V literatuře nacházíme obvykle definování stylů učení v obdobném významu, jako je uvádí například Váchal a Vochozka (2013, s. 318):

- **Teoretikům** bude vyhovovat spíše tradiční výklad nebo studium literatury.
- **Aktivisté**, tj. činorodí jedinci dají přednost cvičením a simulacím.
- **Praktici** upřednostní řešení konkrétních problémů podniku a diskusi o nich.
- **Napodobovatelé** uvítají názorné předvedení postupů.

## 2.4 Cíl vzdělávání zaměstnanců

Citlivost tématu environmentálního vzdělávání spočívá zejména v potřebě uvědomění si, čeho chceme u zaměstnanců dosáhnout, proto považujeme tuto podkapitulu za neméně důležitou.

Výchovně-vzdělávací práci s dospělými lze obecně charakterizovat jako záměrnou a cílevědomou činnost. Pro edukační vědy tak vzniká závažná (eticko-filozofická) otázka stanovení kvality a kvantity změn, jichž má být u člověka dosaženo (Veteška, 2016, s. 63).

Nad výchovně-vzdělávacími cíli se zamýšlí i Beneš s názorem, že **neustále podléhají historické revizi**. Monarchistické a vrchnostenské politické poměry vyžadovaly člověka poddaného, neparticipujícího na politice, který je ochoten se zařadit bez řečí do společenského systému. Diktatury se snažily vychovat člověka, který najde své štěstí jako součást vyššího cíle, jemuž se dobrovolně podřídí. Demokraticko-pluralistické společnosti vycházejí z autonomie osobnosti, sebeurčení a participace, kritičnosti atd. (Beneš, 2014, s. 130).

Dále Beneš uvádí, že **v dnešní době dominuje funkční přizpůsobování** se nárokům společnosti, především potřebám trhu práce. Vzdělávání v rámci sociálních hnutí existuje

nadále, i když se jeho zaměření od počátků v 19. století, ale i od šedesátých sedmdesátých let minulého století značně změnilo. Dnes je zastoupeno především v ekologii a feminismu, ale i v boji za přístup k informacím. A v neposlední řadě identita osobnosti, která je neodmyslitelnou součástí vzdělávání a sebevzdělávání různých skupin. (Beneš, 2014, s. 138)

Z pohledu didaktiky má ve zdělávání dospělých cíl, resp. **soustava cílů** rozhodující místo. Cíl je výrazem záměrného působení. Vyjadřuje (Barták, 2015, s. 21):

- Kdo má koho co naučit, event. Prohloubit, upevnit, zdokonalit, aplikačně prověřit.
- Resp. S jakým (předpokládaným) výsledkem (cílovou hodnotou): v jakém čase a v jaké kvalitě se má čeho dosáhnout.

Cíle se člení na:

- Hlavní, směrné – ty vymezují základní zaměření vzdělávacího procesu.
- Dílčí, operační – vyplývající z hlavních cílů a představují jejich konkretizaci a specifikaci z hlediska požadavků na obsah, kvantitu a kvalitu, časovou a finanční náročnost uvažovaného vzdělávání.

Charvát na otázku, jak se dostaneme k cíli, odpovídá, že lze využít tzv. schody vědění, tj. poznatky, které jsme dosud získali nám pomohou, abychom se dostali na poslední schod. Jde o nástroj pro proces tvorby strategie neboli možná cesta k dosažení cílového stavu (Charvát, 2006, s. 60).

## 2.5 Bariéry vzdělávání zaměstnanců

Od vzdělávání očekáváme, že přinese výsledky, ty však bývají někdy neuspokojivé. Dle Bartoňkové je třeba věnovat dostatečnou pozornost problémům v **celkovém kontextu firmy** a souhrnně uvádí deset kategorií možných příčin neúspěšného vzdělávání ve firmě (Bartoňková, 2010, s. 31):

- Nedostatečné propojení s obchodními potřebami.
- Neschopnost rozeznat vhodná řešení, která se nevztahují přímo ke vzdělávání (například odměňování, popis práce).
- Neschopnost připravit prostředí vhodné pro vzdělávání.
- Nedostatečná podpora managementu.
- Neadekvátní cíle.

- Příliš drahé řešení.
- Nahlížení na vzdělávání jako na jednorázovou událost.
- Přehlížení odpovědnosti účastníku vzdělávacího procesu.
- Nedostatečný závazek a zapojení ze strany vedoucích pracovníků.
- Neschopnost poskytovat zpětnou vazbu a využívat informace o výsledcích.

Také překážek chybně využitých znalostí může být celá řada i přímo na straně jednotlivých pracovníků. Barták (2015, s. 13–16) rozděluje **bariéry vzdělávání zaměstnanců** do těchto hlavních skupin:

- Percepční bariéry.
- Bariéry kultury a prostředí.
- Intelektuální a výrazové bariéry.
- Emocionální bariéry.

**Percepční bariéry** – jde o překážky, které vzdělávanému brání jasně vnímat jádro problému, event. vyhledat informace nezbytné k jeho řešení. Tyto bariéry se rozpadají na neschopnost: rozklíčovat podstatu problému; optimálně vymezit problémovou oblast; vidět problém z různých hledisek; vyslechnout všechny argumenty a seznámit se s důkazy; přijmout nová sdělení; využít všech smyslových podnětů.

**Bariéry kultury** – naučené konformní jednání se stává překážkou pro tvořivé myšlení. Dospělý člověk obvykle dodržuje předpokládané, požadované či tušené normy, čímž se postupně vytrácí z jeho reakcí a chování fantazie, hravost, humor. Tradiční mívá přednost vůči novému, změnovému. Odhalené předsudky přitom mohou být startem k nápravě.

**Bariéry pracovního prostředí** – prostředí může působit rušivě např. z nedostatku spolupráce; z nedostatku podpory k osobnostnímu a kvalifikačnímu rozvoji; z konzervatismu, ignorace, formalismu a brzdy „starého bycha“ typu: kdybych byl mladší, kdybych nebyl tak unavený, ...

**Intelektuální a výrazové bariéry** – obvykle vycházejí ze skutečné (nebo domnělé) nedostatečné intelektuální výzbroje a promítají se v nevhodné volbě taktik: např. nesprávné vyjadřování; nejednoznačnost použitých jazykových i mimojazykových prostředků; obtížná větná skladba; přehlížení významového posunu mezi tím, kdo a co sděluje a tím, kdo a co přijímá; absence zpětné vazby; nerespektování poznatků, které



zpětná vazba přináší; nedostatek vnímavosti k potřebám, očekáváním a možnostem příjemců.

**Emoční bariéry** – překážky volného, nespoutaného myšlení, sdělování a jednání. Např.: nechuť ke změnám; obavy z nepoznaného; preferování role posuzovat nápady před rolí tvořit nápady; nedostatečná pružnost, dynamičnost myšlení.

### 3 FIREMNÍ KULTURA

V této kapitole bychom rádi přiblížili pohled na organizaci v interakci s firemní kulturou, jelikož ta má formativní vliv na chování, jednání. Budeme se snažit poukázat na důležitost propojení nastavených pravidel a principů ve firmě a jeho dopad na zaměstnance. Za úvahu stojí, jaká firemní kultura je vlastně optimální a žádoucí pro rozvoj zaměstnanců, jestliže má firma za cíl zlepšení ekologického povědomí.

Rozvoj znalostních pracovníků vyžaduje součinnost celého systému, rodiny a přirozený zájem jedince. Podíváme-li se na podporu ze strany podniku (firmy), pak platí, že významný vliv na angažovanost a výkonnost má firemní kultura. Andragogický slovník Průchy a Vetešky (2014, s. 113) používá pro název „*firemní kultura synonymum podniková/organizační kultura, též kultura organizace.*“

**Firemní kultura** dle Průchy a Vetešky (2014, s. 113) „*reprezentuje soubor pravidel a principů, jimiž se řídí vnitřní chod organizace. Soubor rozhodujících představ o tom, co je „správné“ a jak se mají lidé v organizaci chovat, aby svojí činností přispívali k naplňování účelu existence „jejich“ organizace. Pokud je firemní kultura vhodně nastavena, má pozitivní vliv nejen na zaměstnance, ale také na zákazníky a vnější okolí.*“

Firemní kultura zachycuje atmosféru, hladinu mezilidských vztahů ve firmě. Dle Armstronga a Taylora (2015, s. 176) lze s jistotou prohlásit, že „*hluboce zakořeněná kultura výrazně ovlivňuje chování ve firmě, a tudíž i její výkon. Vhodná a efektivně nastavená kultura, je žádoucí a takovou je třeba podporovat a posilovat. Naopak, jestliže ve firmě existuje kultura nevhodná, je třeba se pokusit určit, co je nutné změnit, a následně vypracovat a uskutečnit plán, který povede ke změně kultury.*“

Zvyklosti, pravidla, metody a postupy jsou nastaveny podle managementu firmy, a to nejvíce podle nastavených cílů. Směr, který vedení udává, se následně odráží do chodu celé firmy. Dle Bartáka (2007, s. 36) je pro úspěšnost firmy nezbytné nejen kultivovat vztahy lidí v podniku, ale současně dlouhodobě udržovat:

- **Dobrou vzájemnou informovanost** – zajistit zaměstnancům plné, a hlavně pravdivé informace o situaci ve firmě.
- **Důvěryhodnost a důvěru** – tak, aby soulad slov i činů na obou stranách (tedy u zaměstnance i zaměstnavatele) byl ve vzájemné důvěře a respektu.

- **Spravedlivé hodnocení a odměňování** – tzn. Transparentní hodnocení, finanční i nefinanční odměňování.
- **Týmovou spolupráci** – s cílem vyhnout se zbytečným konfliktům.
- **Spokojenost zaměstnance** (s prací, mzdou, spolupracovníky, nadřízeným, pracovní skupinou, firmou).
- **Hrdost na firmu** – sounáležitost s její vizí, podnikatelskými cíli a plány.

Jsou-li ve firmě dodrženy vyjmenované předpoklady bezkonfliktního prostředí, pak můžeme předpokládat, že jakékoliv přicházející změny firmu nezaskočí. Vycházíme z názoru Armstronga a Taylora, kteří uvádí, že **komunikace se zaměstnanci** je podstatnou složkou řízení změn. Je prostředkem zvyšování angažovanosti zaměstnanců a vytváří důvěru v organizaci. Komunikace je klíčová pro řešení problémů, pro nastavení opatření a pro další rozvoj ve firmě. Armstrong a Taylor apelují na to, aby komunikace se zaměstnanci byla efektivní, čehož lze docílit tak, že výměna informací musí být jasná, pochopitelná a stručná, její předávání má probíhat systematicky, s důrazem na pravidelnost, relevantnost, adresnost a včasnost. Management by si měl souběžně uvědomit i jisté obavy zaměstnanců stejně jako to, co zaměstnanci chtějí a potřebují slyšet. Management by měl předpokládat a očekávat určité reakce zaměstnanců na navrhované změny. (Armstrong a Taylor, 2015, s. 501–505)

Vnitřní komunikace ve firmě má dle Dyrtra (2006, s. 156) vliv na úspěch firmy, jelikož závisí do značné míry na tom, nakolik jsou její zaměstnanci informováni o hlavních záměrech, cílech a důležitých opatřeních, což má následně vliv na motivaci, na ochotu tvořivě se zapojit do plnění úkolů, na vědomí sounáležitosti s firmou. Ovlivňuje také loajalitu a působí na vytváření pozitivního sociálního klimatu jak na jednotlivých pracovištích, tak i ve firmě jako celku.

**Prostředkem ke sdělení informací** může být intranet, nástěnky, časopisy nebo zpravodaje a bulletiny, komunikace tváří v tvář, týmové brífinky, konzultativní výbory (Armstrong a Taylor, 2015, s. 502).

Blízko k firemní kultuře má pojem **podniková etika**, tj. sdílené chápání mravních norem, které se týkají kontaktu a dorozumění mezi zaměstnanci. Řeší otázky týkající se morálních aspektů podnikání, životního prostředí apod. Jak uvádí Seknička a Putnová jedná se o mladý vědní obor. Rozvoj této nové disciplíny s sebou přinesl také potřebu systematizovat a rozvíjet teoretickou a později i aplikační činnost. Také poskytl základní

teoretická východiska pro řadu dalších aplikovaných disciplín v ekonomii, z nichž společenská odpovědnost je v současnosti nejvýznamnější z nich. Je třeba zmínit i fakt, že dnes v České republice, podobně jako ve světě, existuje mnoho žebříčků firem, které jsou spojovány s etikou v podnikání, v širším smyslu se **společenskou odpovědností podniku**. Jsou to žebříčky vázané např. na filantropii, vztah k zaměstnancům (nejlepší zaměstnavatel) či hodnocení odpovědné firmy. Porovnávání chování a aktivit firem je předmětem činnosti firem a institucí, které se oblasti etické odpovědnosti věnují. Česká republika tak následuje ostatní rozvinuté země, kde se hodnotí a oceňuje etický přístup v ekonomických aktivitách firem (Seknička a Putnová, 2016, s. 135–143).

Armstrong a Taylor přikládají význam podnikové etiky v souvislosti s řízením lidských zdrojů. Dle jejich názoru je zapotřebí uplatňovat společenskou (sociální) odpovědnost, zabývat se zájmy zaměstnanců a jednat eticky s ohledem na potřeby lidí v organizaci stejně jako ve společnosti. Pro tuto práci jsou významné **specifické zásady etického řízení lidských zdrojů**, které se týkají vzdělávání a rozvoje (Armstrong a Taylor, 2015, s. 144–145):

- Respektovat práva jednotlivců na důstojnost, sebeúctu, soukromí a nezávislost.
- Uvědomit si, že je nutné a správné poskytovat jednotlivcům příležitost ke vzdělávání a rozvoji, která jim umožní osvojit si znalosti a dovednosti potřebné k úspěšnému vykonávání sjednané práce i rozvíjení vlastního potenciálu. Rovněž si uvědomit, že jednotlivci by i nadále měli mít možnost samostatně rozhodovat, do jaké míry se zapojí do dalšího vzdělávání a rozvoje nad rámec základních požadavků organizace.
- Přijmout skutečnost, že zatímco organizace má právo realizovat vzdělávací a rozvojové aktivity v zájmu zlepšování výkonu, jednotlivci mají právo dále se vzdělávat a rozvíjet v zájmu zlepšování jejich vlastních znalostí, dovedností a zaměstnatelnosti.
- Ujistit se, že lidé, kteří se účastní vzdělávacích a rozvojových aktivit mají pocit „psychologického bezpečí“, tj. mohou si vyzkoušet nové věci, bez strachu z postihu.
- Vyvarovat se manipulace s lidmi, aby přijali hodnoty organizace.

## 4 ENVIRONMENTÁLNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Kapitola environmentální vzdělávání navazuje na principy podnikového vzdělávání a budeme se snažit přiblížit již jen specifické pojmy ve vztahu k environmentu tak, aby byly podporou pro praktickou část, v níž tuto terminologii následně využijeme v popisu skutečného stavu vybrané firmy.

Ochrana životního prostředí je úzce spojena s mravním vztahem člověka k přírodě, k prostředí, k rostlinám a živočichům, k zemi, kterou obývá. Zákony morálního jednání jsou dány společností, většinou jsou nepsané a jejich interpretace a způsob dodržování jsou dány každým jednotlivcem. Jednající subjekt však za ně nese odpovědnost (Pokorná, 2012, s. 85).

Ministerstvo životního prostředí České republiky prezentuje **environmentální vzdělávání**, výchovu a osvětu, jako celosvětově uznávaný obor, který je po desítky let rozvíjen. K dosažení jeho cílů se v České republice (podobně jako v řadě jiných zemí) postupně vyvinul systém, zakotvený v politikách a strategických dokumentech, financovaný na různých úrovních. Cílem environmentální výchovy v České republice je rozvoj kompetencí (znalostí, dovedností a postojů) potřebných pro environmentálně odpovědné jednání, to je jednání, které je v dané situaci a daných možnostech co nejpříznivější pro současný i budoucí stav životního prostředí. Dostupné z: <http://www.env.cz/cz/evvo>

Environmentální vzdělávání popisují Mužík a Krpálek (2017, s. 64) jako „*celý komplex aktivit, zaměřený na rozvíjení informovaného zájmu populace o prostředí, ve kterém žije.*“ Odkazují se na soulad s principem trvale udržitelného rozvoje a nezapomínají ani na prostou úctu k životu ve všech jeho formách ani na praktickou péči člověka o stav světa.

V praxi se vzdělávání k ochraně životního prostředí obvykle začlení jako součást školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, tzn. že je zařazeno k normativnímu vzdělávání, přičemž mezi odborníky i laiky převažuje názor, že se jedná o značně formální školení prováděné jen v nezbytné míře a tedy nekvalitně.

Má-li být podnikové vzdělávání environmentu smysluplné, je třeba v první fázi analyzovat výchozí situaci v podniku. Dle Fildána (2016, s. 33) je nezbytné přezkoumat tyto hlavní oblasti:

- Identifikaci environmentálních aspektů.
- Zjištění požadavků příslušných právních předpisů a jiných požadavků, které se na společnost vztahují.
- Vyhodnocení dosavadních havarijních stavů a vzniklých havárií.
- Prověření všech stávajících činností a postupů z hlediska environmentu.

Výše uvedené přezkoumání je obvykle v kompetenci podnikového ekologa, který všechny vyjmenované body předkládá vrcholovému vedení, které jako jediné nese plnou odpovědnost za plnění všech požadavků ze strany legislativy, environmentálního managementu a všech podnikových procesů týkajících se životního prostředí.

#### 4.1 Environmentální aspekty

**Environmentální aspekt** je takový prvek činností, výrobku, služeb organizace, který může ovlivnit jednotlivé složky životního prostředí. Tyto aspekty rozděluje Fildán (2016, s. 41) „na **přímé a nepřímé**. Přímé aspekty může organizace přímo řídit. U přímých aspektů je jejich identifikace založena zejména na sledování materiálových toků a na analýze vstupů a výstupů jednotlivých procesů. U nepřímých environmentálních aspektů postačuje rozbor činností externích partnerů, které mohou mít dopad do životního prostředí (zejména služby).“

Pokud vznikne ekologická situace, jejíž dopad přesahuje hranice organizace a její zvládnutí vyžaduje zapojení externích zásahových sborů, pak se jedná dle Fildána (2016, s. 94) o **havárii**. Příkladem může být požár, únik ropných látek do povrchových vod, výpadky médií – elektrické energie, tepla, plynu, vody, povodně, havárie, které vyplývají z používané technologie, materiálů apod.

Seknička a Putnová (2016, s. 150) v souvislosti s možnými environmentálními aspekty/riziky hovoří o **principu předběžné obezřetnosti**. Toto pravidlo velí nepodceňovat signály a informace a vnímat rizika jako reálná. V případě environmentálního rizika se postupuje např. tak, že pokud v prostoru firmy unikne plyn neznámého původu, ředitel nařídí, aby zaměstnanci nevycházeli a měli zavřená okna, dokud se nezjistí, o jakou látku se jedná. Rizika spojená s etickým pochybením nejsou už tak snadno popsatelná. V rámci institucí se jedná především o obezřetnost, která vede firmy k tomu, aby se vyhýbaly spolupráci s firmami, jejichž původ či vlastnictví nejsou

transparentní. Předchází se tak možným budoucím potížím, které by plynuly ze závazků s těmito problémovými podniky.

## 4.2 Environmentální legislativa

Autoři Frouz a Moldan (2015, s. 252) popisují, že „*právo životního prostředí dnes tvoří tři navzájem se ovlivňující systémy (úrovně), a to právo mezinárodní, právo unijní (evropské) a právo vnitrostátní (v našem případě české). Právo české je právě právem mezinárodním a unijním silně ovlivňováno a prostupováno, takže dokonce vzniká otázka, do jak míry může být vnitrostátní právo životního prostředí samostatné. Odhaduje se, že větší část (někde mezi 60 a 80 %) norem je již víceméně dána, a jen některé části tak mohou být upraveny právem vnitrostátním zcela autonomně a odlišně.*“

Mezi odborníky panuje názor ve shodě s autory Frouze a Moldana (2015, s. 252), že „*současné právo životního prostředí trpí v poslední době nefunkčností způsobenou zejména rychlostí změn a někdy i překombinováním nástrojů a přístupů.*“

Požadavky na ochranu životního prostředí vyplývají z velkého souboru zákonů a jejich prováděcích předpisů, což se týká všech podniků bez rozdílu. Nelze přitom zapomenout ani na další rozhodnutí, souhlasy, povolení správních orgánů, technické či podnikové normy apod.. Vzniká tak potřeba umět se zorientovat, které předpisy se daného podniku bezprostředně týkají a dokázat nastavit takový systém, který následně zajistí splnění všech aktuálních požadavků.

Mezi **nejzákladnější povinnosti podnikové ekologie** patří ty, které stanovují zákony č.:

- 258/2000 Sb., Zákon o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů.
- 350/2011 Sb., Zákon o chemických látkách a chemických směsích a o změně některých zákonů (chemický zákon).
- 185/2001 Sb., Zákon o odpadech a o změně některých dalších zákonů.
- 477/2001 Sb., Zákon o obalech a o změně některých zákonů (zákon o obalech).

Vzhledem ke složitosti a obsažnosti legislativních požadavků je nutné nastavit vyhovující systém, přičemž v praxi, jak uvádí Fildán (2016, s. 74), jsou běžné následující tři možnosti:

- Pracovník si sledování termínů a zajišťování platnosti oprávnění zajišťuje sám.

- Evidenci oprávnění, včetně sledování termínů, vede o svých pracovnících příslušný vedoucí útvar.
- Jednotnou evidenci oprávnění i vysílání pracovníků provádí personální útvar.

### 4.3 Dobrovolné environmentální nástroje

Pojem **dobrovolné environmentální nástroje** označuje takové aktivity, které směřují ke snížení negativních dopadů jejich činnosti na životní prostředí. Jsou zaváděny a realizovány na základě svobodného (dobrovolného) rozhodnutí a jdou nad rámec požadavků platných legislativních norem.

Principy dobrovolných nástrojů:

- Dobrovolnost – v legislativě není nikde stanovena povinnost jejich uplatňování.
- Prevence – soustředí se na odstraňování příčin environmentálních problémů, nikoliv jejich důsledků (odstraňování škod).
- Systematický přístup – záměrné působení na ty oblasti a činnosti organizace, které mají negativní vliv na životní prostředí.

Využívání dobrovolných environmentálních aktivit na podnikové úrovni má význam jak pro podnik samotný, tak pro společnost jako celek. Preventivní zaměření vede k ozdravení životního prostředí a přispívá k realizaci udržitelného rozvoje.

Jedním z nejčastějších dobrovolných environmentálních nástrojů je **certifikační standard ISO 14001**, tj. řízení chování k životnímu prostředí. Jednou z hlavních součástí této normy je pak i závazek společnosti ke vzdělávání zaměstnanců, jehož cílem je nabytí environmentálního vědomí.

Autoři Kašparová a Kunz (2013, s. 57) se podrobněji věnovali standardům upravujícím společensky odpovědné chování podniků, přičemž odhalili, že nejčastějšími důvody pro zavedení standardů je získání konkurenční výhody a snížení rizika vyplývajícího ze zavedení příliš striktní legislativy. Podnik také může díky těmto standardům dosáhnout určitých výhod (např. zvýšení důvěryhodnosti či image) – avšak pouze tehdy, když je správně implementuje. I přes uvedené výhody se však se standardy pojí určité problémy. Nejčastěji se kritika vztahuje k jejich metodice a malému zájmu akademiků o systematizaci standardů a jejich kritické zhodnocení. Analýza sekundárních dat potvrdila, že se problematikou systematizace standardů příliš mnoho autorů nezabývá. Lze konstatovat, že hlavním kritériem pro začlenění standardu je to, zda definuje pouze



společensky žádoucí aktivity a tím minimální standardy společensky odpovědného chování (normativní rámec), či zda se spolu s popisem aktivit také věnuje postupům, které by měl podnik pro řízení dané oblasti zavést do svých aktivit (standard řízení).

Podniky obvykle legislativní požadavky týkající se environmentu přiřadí do osnovy školení Bezpečnost a ochrana zdraví při práci (dále jen „BOZP“). Je pak ale otázkou, nakolik si zaměstnanci uvědomují všechny aspekty, které mohou mít vliv na životní prostředí. Zatímco BOZP přistupuje ke svému cíli hlavně preventivní formou, tj. klade si za cíl předcházet případným budoucím problémům, v rámci ochrany životního prostředí můžeme pomýšlet na více proaktivní přístup. To znamená převzít odpovědnost a tvořivě plánovat budoucí činnosti tak, aby k negativním dopadům nedošlo nebo jen v minimální možné míře.

## 5 PŘEDSTAVENÍ PROJEKTOVÉ SPOLEČNOSTI

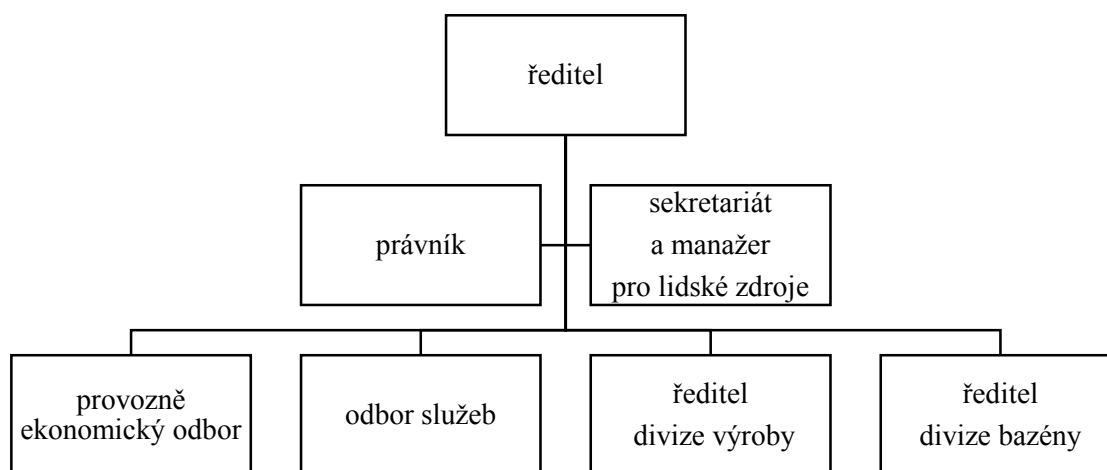
Pro tuto bakalářskou práci byla vybrána projektová společnost s pracovním názvem ABC (dále jen „firma ABC“ nebo „firma“). Jedná se o právnickou osobu, která hospodaří samostatně a odpovídá za své závazky celým svým majetkem. Tato firma s dlouholetou tradicí má v současné době 98 zaměstnanců.

Firma ABC poskytuje zákazníkům komplexní služby projektování v oblasti staveb průmyslových, energetických, občanských a vodohospodářských, včetně projektování a dodávek bazénů a bazénových technologií. Činnosti ve stavebnictví mají významný vliv na životní prostředí, proto je jeho ochrana důležitým úkolem této firmy.

### 5.1 Organizační struktura

Ve firmě ABC je zavedena funkcionální organizační struktura podle hlediska sdružování činností. Firma je rozčleněna na útvary ředitele společnosti, odbory a divize. Divize se dále člení podle svého zaměření na střediska, odborná oddělení a odborné pracovní skupiny/týmy. Každý útvar má svého vedoucího, pro účely výzkumného šetření budeme dále pro tyto pozice používat pojmenování „*manažer*“.

Obrázek 2 Nástin organizační struktury projektové společnosti



Zdroj: vlastní zpracování

Tabulka 1 Počet zaměstnanců ve firmě ABC podle pracovní pozice

Pracovní pozice ve firmě:		Počet zaměstnanců	
M a n a ž e ř i	ředitel	1	30
	manažerka pro lidské zdroje	1	
	vedoucí odboru (2 odbory)	2	
	ředitel divize a jejich zástupci (2 divize)	4	
	projektový manažer/ka	4	
	hlavní inženýr/ka projektu (HIP)	5	
	vedoucí střediska (2 střediska)	2	
	vedoucí oddělení nebo skupiny (11 oddělení/skupin)	11	
Ostatní	projektant/ka	33	68
	ostatní zaměstnanci	35	
Celkový počet zaměstnanců firmy ABC			98

Zdroj: vlastní zpracování

## 5.2 Dobrovolné environmentální nástroje firmy ABC

Firma ABC je certifikovaná a to znamená, že využívá systém managementu jakosti ISO 9001, systém environmentálního managementu ISO 14001 a systém managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ISO 18001. Systém managementu je soubor vzájemně závislých prvků, který se používá pro stanovení politiky a cílů a pro dosažení těchto cílů. Zahrnuje organizační strukturu, plánovací činnosti, odpovědnosti, praktiky, postupy, procesy a zdroje.

**V oblasti environmentu využívá firma ABC tyto dobrovolné nástroje:**

- Systém environmentálního managementu podle normy ČSN EN ISO 14001 (dále jen „EMS“).
- EKO-KOM, a.s. – Smlouva o sdruženém plnění.
- EKO-KOM, a.s. – Projekt Zodpovědná firma.
- REMA – Zelená firma.

### **Systém environmentálního managementu podle normy ČSN EN ISO 14001**

Jedním z nástrojů ochrany životního prostředí je systém environmentálního managementu neboli EMS. Systém EMS se řídí normou ISO 14001 a firmě ABC umožňuje lépe sledovat, řídit a vyhodnocovat dopady na životní prostředí. Vrcholové vedení firmy ABC nese veškerou odpovědnost za efektivnost EMS, stanovení environmentální politiky i cílů a také povinnost integrovat požadavky na EMS do firemních procesů. Jedním z nejdůležitějších úkolů vedení firmy je i zajištění informovanosti a přidělení odpovědnosti za dílčí specifické role k zajištění celého procesu EMS. Dodržování standardů kvality je zabezpečeno pravidelnými kontrolami a audity procesů.

### **EKO-KOM, a.s.**

EKO-KOM je nezisková společnost a provozuje celorepublikový systém, který zajišťuje zpětný odběr i využití odpadů z obalů – dle zákona č. 477/2001 Sb., O obalech. Firma ABC uzavřela s autorizovanou obalovou společností EKO-KOM, a.s. v roce 2013 **Smlouvu o sdruženém plnění**, čímž si zajistila **splnění zákonných povinností k problematice obalů**.

Firma ABC se také v minulém roce 2017 zapojila prostřednictvím společnosti EKO-KOM do projektu s názvem **Zodpovědná firma**. Jedná se o **vzdělávací projekt**, který podporuje šíření informovanosti v oblasti třídění odpadu. Firma ABC prostřednictvím tohoto projektu využívá všech propagačních materiálů k osvětě zaměstnanců a zavedla jednotný systém značení boxů na odpad s využitím bezplatné nabídky společnosti EKO-KOM.

### **REMA Systém – projekt Zelená firma**

REMA Systém, a.s., je neziskově hospodařící akciová společnost, která vznikla pro splnění povinností výrobců elektrozařízení. **Projekt Zelená firma je zaměřen na sběr** nejen firemních **vysloužilých elektrozařízení a baterií**, ale i zaměstnanecké veřejnosti. Firma ABC se do projektu zapojila poměrně nedávno, v dubnu roku 2017 a významně si tak usnadnila ze zákona povinnou administrativu i finance, jelikož systém funguje pro klienty zdarma, firma nevede evidenci odpadu, ani ho neuvádí v ročním zákonném hlášení. Pro zaměstnance je box na elektroodpad k dispozici blízko hlavního

vhodu do budovy firmy ABC, o čemž byli informováni prostřednictvím firemního Zpravodaje.

### **Význam dobrovolných environmentálních nástrojů**

Pomocí těchto dobrovolných environmentálních nástrojů dává firma ABC najevo svým obchodním partnerům i zákazníkům, že se chová ke svému okolí zodpovědně a dělá něco užitečného pro životní prostředí.

## **5.3 Environmentální aspekty firmy ABC**

Z titulu zavedení systému EMS je firma ABC povinna mít identifikované environmentální aspekty, tedy ty prvky procesu, které ovlivňují nebo mohou ovlivňovat životní prostředí, tj. mají nebo mohou mít dopad na životní prostředí.

Podmínkou sledování všech environmentálních aspektů je stálá aktuálnost přehledu závazných povinností firmy, neboť novelizace právního předpisu může ovlivnit významnost aspektu.

### **Registr právních a jiných požadavků**

Firma ABC prostřednictvím placené profesionální podpory společnosti EnviGroup sleduje všechny právní předpisy v oblasti podnikové ekologie. Tyto informace **průběžně sleduje podnikový ekolog** a následně je i pravidelně čtvrtletně nebo při změně legislativy předává řediteli firmy. Ředitel firmy ABC je současně nejvyšší manažer EMS a odpovídá za vedení a aktualizaci legislativních požadavků (právní a jiné), které jsou uvedeny v tzv. „Registru právních a jiných požadavků“ a ten je předáván na poradě vedení konkrétním manažerům ke splnění a dodržení daných povinností. Celý Registr právních a jiných požadavků je k dispozici **na celofiremní intranetové síti, je vždy aktuální a přístupný všem** zaměstnancům.

### **Registr environmentálních aspektů**

Firma ABC se řídí podle vnitřní směrnice s názvem „Environmentální aspekty“, z níž vyplývá, že odpovědnost za sestavení a vedení tzv. „Registru environmentálních aspektů“ (dále jen Registr EA) má podnikový ekolog, který při této činnosti vychází z podnětů všech manažerů firmy. Konečnou podobu Registru EA schvaluje ředitel firmy.

Pro příklad, jak Firma ABC svůj Registr EA zaznamenává, uvádíme vzor:

Tabulka 2 Vzor Registru environmentálních aspektů

Číslo	Činnost	Aspekt	Situace B- běžný provoz, H – havárie	Vliv – P-přímý N-nepřímý	Populaci	Životní prostředí	Ovzduší	Voda	Půda	Čerpání neobnovitelných	Měření	Četnost měření	Emisní limit	Měření provádí	závažnost
1	Bourací práce	Ruční bourání malého rozsahu pomocí nářadí	B	P	Prach, hluk	Ano	Ano	Ne	Ne	Ne					V
2	Bourací práce	Odstraňování stavební suti	B	P	Prach, hluk	Ano	Ano	Ne	Ne	Ne	Hmotnost nebo objem	Při předání odpadu		Osoba oprávněná k převzetí odpadu	V

Závažnost aspektu z hlediska ŽP: M - malá, S - střední, V - velká, VV - velmi velká

Zdroj: vlastní zpracování

Každý dopad a míra naplnění se ohodnotí zvlášť podle nastavených kritérií dle vnitřní směrnice „Environmentální aspekty“. Celková klasifikace závažnosti je vypočítávána jako součin všech kritérií.

Pro hodnocení významnosti aspektů má Firma ABC nastavenou stupnici takto:

Tabulka 3 Hodnocení významnosti aspektů

Parametr	Popis parametru	Hodnocení
Havárie	Výskyt aspektu způsobí vážné poškození zdraví lidí nebo poškodí životní prostředí (úhyn ryb)	5
Velmi významný	Výskyt aspektu nezpůsobí přímé poškození zdraví nebo životního prostředí, ale odstranění následků si vyžaduje mimořádná opatření	4
Významný	Výskyt aspektu nezpůsobí přímé poškození zdraví nebo životního prostředí, zjednání nápravy je v silách společnosti	3
Malý	Výskyt aspektu působí zanedbatelné škody na životním prostředí, které jsou odstranitelné samočisticími procesy přírody.	2
Nemá význam	Výskyt aspektu nemá průkazný vliv na zdraví lidské populace a poškození životního prostředí	1

Zdroj: Směrnice firmy ABC „Environmentální aspekty“

Nejen dodavatelská činnost, ale i další provozní aktivity (sklad bazénové chemie, vlastní geotechnická laboratoř apod.) firmy ABC jsou velmi rozsáhlé a není smysluplné pro účely této bakalářské práce uvádět celý obsah výše zmiňovaného Registru EA. Uvedeme jen ty vybrané aspekty, které ekolog firmy vyhodnotil, dle stupnice Tabulky 3 viz výše, jako významné ve vztahu k požadované úrovni znalostí od zaměstnanců a jsou i součástí dotazníku v praktické části:

- Spotřeba kancelářských a pracovních potřeb při projekční nebo administrativní činnosti, hodnocení 2.
- Provoz služebních vozidel, hodnocení 3.
- Nebezpečné odpady vznikající při realizaci stavby, hodnocení 4.
- Skladování bazénové chemie a materiálu pro montáže i servis bazénové technologie, hodnocení 3.
- Použití chemických látek při montáži na stavbě, hodnocení 4.
- Použití chemických látek v geotechnické laboratoři při rozboru vzorků zemin, hodnocení 3.

#### **5.4 Vzdělávání v environmentu firmy ABC**

Firma ABC má zaveden efektivní a propracovaný systém vzdělávání pracovníků podle vlastní vnitřní směrnice s názvem „Výcvik pracovníků“. Tato směrnice je závazná pro pracovníky všech útvarů firmy.

Vzdělávání v environmentu provádí firma ABC metodou školení, instruktáže a semináře, a to pravidelně dle aktuální legislativy i vlastních potřeb s využitím vlastních prostor a školitelem je zaměstnanec firmy – osoba odborně způsobilá pro BOZP. Vzdělávání v environmentu probíhá jako součást školení o ochraně a bezpečnosti při práci a požární ochrany. Tato školení jsou vedena samostatně pro nově přijaté zaměstnance, zvláště pro manažery a zvláště pro ostatní zaměstnance. Zcela odděleně probíhají školení i s těmi zaměstnanci, kteří přichází pravidelně do styku s chemickými látkami. Osnova i rozsah školení je vždy přizpůsobena potřebám a zaměřeni na konkrétní pracovní podmínky. Osoba odborně způsobilá tyto semináře v celém rozsahu zpracovává, vede i vyhodnocuje. Výsledné záznamy jsou uloženy a archivovány u manažerky lidských zdrojů.

**Vzdělávání v environmentu firmy ABC vyplývá:**

- Z platných legislativních požadavků. Aktuálnost právních požadavků je systémově zajištěna vedením společnosti a přístupna všem zaměstnancům na intranetu.
- Ze závazku environmentální politiky firmy viz bod. 6: *Společnost se zavazuje využívat systém vzdělávání zaměstnanců k prohlubování jejich odpovědného vztahu k životnímu prostředí.* Celé znění environmentální politiky je součástí přílohy P I této bakalářské práce.

Nové události, změny, pokyny a další potřebná sdílení environmentálních informací probíhá ve firmě ABC vždy prvotně formou porad, dále jsou využívány prostředky jako intranet, Zpravodaj a nástěnky. K šíření environmentálních informací nemá firma zavedený žádný specializovaný, pravidelný způsob předávání. Zaměstnanci jsou s těmito novinkami seznamováni operativně podle aktuálních potřeb za využití výše uvedených prostředků anebo v rámci školení BOZP.

**5.5 Shrnutí teoretické části**

Pro 21. století je charakteristické, že do popředí se dostává znalostní společnost a tím i potřeba neustálého navyšování a rozšiřování gramotnosti obyvatel. To ukazuje na význam myšlenky celoživotního učení a také na potřebu udržovat takový systém vzdělávání dospělých, který umožní všem bez rozdílu přístup ke vzdělávání. Součástí tohoto systému je v současné době nejrozšířenější profesní vzdělávání i další profesní vzdělávání, kam řadíme obligatorní (povinné) vzdělávání někdy nazývané normativní vzdělávání, vzdělávání v průběhu adaptace a orientace, kvalifikační vzdělávání. Firmy, jejichž systém řízení umožňuje zaměstnancům stálý rozvoj schopností či dovedností si obvykle uvědomují význam vhodně používaných vzdělávacích metod a potřebu adekvátně nastavených cílů. Případné bariéry ve vzdělávání průběžně monitorují a korigují, což se lépe daří v prostředí kvalitní firemní kultury. Nejen funkční, systematická a efektivní komunikace uvnitř firmy napomáhá vytvoření pozitivního sociálního klimatu na pracovištích, ale také sdílené chápání mravních norem, které je pro přijetí ekologického pohledu na činnosti firmy základem uplatnění společenské odpovědnosti.



Environmentální vzdělávání ve firmách je často jen součástí povinných školení o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a často probíhá jen v nezbytné míře a tedy nekvalitně. Přitom každá firma svou činností může ovlivnit životní prostředí. Jsou to právě environmentální aspekty, které je zapotřebí vyjmenovat, vyhodnotit a popsat tak, aby si těchto možných rizik byli všichni vědomi. Jen tak lze předcházet budoucím potížím. Také znalosti legislativních požadavků o ekologii nemohou být jen oddělenou součástí firmy a úkol jen pro podnikového ekologa, ale každý ze zaměstnanců má mít alespoň základní povědomí o všech činnostech firmy a být si vědom případných rizik. Problematiku ekologie lze mnohem snáze zvládnout pomocí dobrovolných environmentálních nástrojů, které v případě správné implementace přispívají k ozdravení životního prostředí a k realizaci udržitelného rozvoje.

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 6 VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ

Dříve, než bylo zahájeno samotné výzkumné šetření o tom, jaké je vzdělávání environmentu ve firmě ABC, měli jsme k dispozici: vnitřní směrnice k systém environmentálního managementu podle normy ČSN EN ISO 14001, přístup na intranet, možnost oslovit všechny zaměstnance firmy a pro nás důležitou možnost konzultace s osobou odborně způsobilou, která plánuje, organizuje a vyhodnocuje školení environmentu a současně BOZP i požární ochrany.

Po seznámení se se všemi dostupnými výše jmenovanými dokumenty, přístupy i po osobních pohovorech s vybranými manažery i ostatními zaměstnanci je zřejmé, že doposud bylo vzdělávání zaměřeno především na ochranu a bezpečnost při pohybu na stavbách nebo jen na školení o nebezpečnosti chemických látek. To je vzhledem k povaze podnikání pochopitelné. Firma ABC má však ambice nejen udržet svou doposud stabilní pozici na trhu, ale chce se dále rozvíjet a nabízet svým zákazníkům především kvalitní služby. Požadavky na ekologii rostou jak ze strany legislativy, tak i ze strany zákazníků. Firma ABC má zájem o analýzu vzdělávání v environmentu, což je současně naše oblast výzkumného šetření.

### 6.1 Cíl výzkumného šetření

Cílem výzkumného šetření je analyzovat současný stav v oblasti vzdělávání environmentu u manažerů a ostatních zaměstnanců firmy ABC.

Stanovením **dílčích cílů**, budeme zjišťovat:

- **Informovanost** zaměstnanců firmy ABC.
- Úroveň **znalostí** zaměstnanců o zapojení firmy ABC do dobrovolných environmentálních nástrojů.
- Do jaké míry jednotliví pracovníci vnímají vybrané **environmentální aspekty** vyplývající z činnosti firmy ABC jako nebezpečí pro životní prostředí.
- Které **metody vzdělávání** zaměstnanci firmy ABC preferují.

### 6.2 Výzkumné otázky

**Stanovení výzkumné otázky:**

Jaké je environmentální vzdělávání u manažerů a ostatních zaměstnanců ve firmě ABC?

Základní oblast šetření dále ústí v tyto **dílčí výzkumné otázky**:

1. Jaké jsou rozdíly ve sdílení informací o environmentu ve firmě ABC mezi manažery a ostatními zaměstnanci?
2. Jaká je úroveň znalostí o využívání dobrovolných environmentálních nástrojů ve firmě ABC u manažerů a ostatních zaměstnanců?
3. Jaká je úroveň míry vnímání závažnosti environmentálních aspektů ve vztahu k životnímu prostředí u vybraných činností firmy ABC u manažerů a ostatních zaměstnanců?
4. Jaké jsou rozdíly v preferenci vzdělávacích metod mezi manažery zaměstnanci a ostatními pracovníky firmy ABC?

### 6.3 Metody sběru dat

Samotné realizaci výzkumného šetření předcházelo studium teorie kvantitativního výzkumu dvou autorů: Chráska „Metody pedagogického výzkumu“ 2., aktualizované vydání publikace z roku 2016 a Průcha „Andragogický výzkum“ z roku 2014.

#### 6.3.1 Příprava výzkumného šetření

Nedílnou součástí přípravy bylo získání souhlasu ředitele projektové společnosti, jednak pro samotné výzkumné šetření, a také pro povolení kontaktovat všechny zaměstnance této firmy. Tento souhlas byl udělen na základě osobního pohovoru s ředitelem zkoumané projektové společnosti.

#### 6.3.2 Metody výzkumu

Z výše stanovených cílů a výzkumných otázek vyplývá, že se v případě této bakalářské práce jedná o **empirický výzkum**, neboť dle Průchy (2014, s. 103) jde o „*způsob vědeckého zkoumání, jehož předmětem jsou konkrétní jevy andragogické reality. Podstatným rysem empirického výzkumu je to, že tento výzkum dospívá ke konkrétním zjištěním, k jasně formulovaným poznatkům, které jsou obvykle vyjádřeny v kvantitativních datech.*“

Pro označení typu výzkumu rozlišuje současná metodologie dvě základní paradigmaty: kvantitativní výzkum; kvalitativní výzkum; a v jejich kombinaci smíšený výzkum. Pro potřeby našeho výzkumného šetření jsme zvolili **kvantitativní výzkum** a z možných metod jsme vybrali **dotazník**. Tento výzkumný nástroj je „*soustava předem*

*připravených a pečlivě formulovaných otázek, které jsou promyšleně seřazeny a na které dotazovaná osoba odpovídá písemně (Chráska, 2016, s. 158).“*

### 6.3.3 Realizace výzkumného šetření

Sestavení dotazníku proběhlo v měsíci lednu 2018. Konečná verze dotazníku byla provedena v aplikaci Google Formuláře a respondentům následně zaslána v únoru 2018 prostřednictvím e-mailové pošty. O rozeslání byla požádána se svolením ředitele firmy ABC personální manažerka.

**Dotazník**, jehož plné znění je uvedeno v **příloze P II** této bakalářské práce, je **členěn do pěti částí** a celkem obsahuje 22 uzavřených (strukturovaných) položek, tzn. že respondentům jsou předkládány předem připravené odpovědi ve vyšším počtu než dvě.

**První část** tvoří jen jedna kontaktní položka (položka č. 1) s cílem rozčlenit pracovní pozice tak, aby bylo možné nasbíraná data rozdělit na odpovědi manažerů a ostatních zaměstnanců. Z důvodů široké palety pracovních pozic, byla zvolena forma odpovědi polytomická výběrová položka, aby každý ze zaměstnanců našel svou pozici a současně byla zachována anonymita.

**Druhá část** nazvaná „**Informovanost**“ je složena z pěti položek (položka č. 2, 3, 4, 5, 6) a zkoumá, jak a v jaké kvalitě jsou zaměstnancům předávány informace o environmentu. Jedná se o položky zjišťující mínění, přičemž položka č. 2 je polytomická výčtová, tzn. že bylo možné označit více odpovědí s cílem zjistit, kterými dostupnými prostředky jsou zaměstnancům předávány informace o environmentu, respektive kde zaměstnanci tyto informace registrují. Položky 3, 4 a 5 jsou škálové, Likertova typu. Na škále od 1 do 7 se dotazujeme:

- U položky č. 3 na dostupnost k informacím:  
*nevím, kde informace najdu 1 2 3 4 5 6 7 mám stálý přístup k informacím.*
- U položky č. 4 na aktuálnost informací:  
*nemám důvěru, že jde o aktuální informace 1 2 3 4 5 6 7 jsem vždy včas informován o novinkách.*
- U položky č. 5 na kvalitu informací:  
*předaným informacím nerozumím 1 2 3 4 5 6 7 předané informace jsou zcela srozumitelné.*

Položka č. 6 je polytomická výběrová, zjišťující mínění, jakým způsobem je zajištěno sledování zákonných povinností o ekologii. Naším cílem není ověřit znalost zaměstnance, kdo nese odpovědnost za sledování legislativy, zajímá nás výběr jediné odpovědi jako vyjádření názoru, kam se respondent v případě potřeby obrací, neboť všechny odpovědi mohou být správné.

**Třetí část** nazvaná „**Znalosti**“ sestává z 6 položek a zjišťuje úroveň znalostí zaměstnanců o tom, jak firma ABC využívá dobrovolné environmentální nástroje. Jedná se o polytomické výběrové položky č. 7, 8, 9, 10, 11 a 12, tj. správná je jen jedna odpověď.

Ve **čtvrté části** „**Environmentální aspekty**“ sestavené z 6 položek č. 13, 14, 15, 16, 17 a 18 bylo úkolem respondentů vyjádřit názor na stupeň závažnosti jednotlivých činností firmy tzv. environmentálních aspektů na škále Likertova typu od 1 do 5:

*nejméně závažné 1 2 3 4 5 nejvíce závažné*

Nepředpokládáme, že zaměstnanci znají závažnost environmentálních aspektů, chceme pouze zjistit, jaký mají zaměstnanci odhad oproti ohodnocení podnikovým ekologem.

V poslední **páté části** „**Metody vzdělávání**“, jsme u položky č. 19 zjišťovali formou polytomické výčtové položky, co zaměstnanci od vzdělávání v environmentu očekávají. U polytomických výběrových položek č. 20, 21 a 22 jsme zjišťovali, které metody vzdělávání zaměstnanci firmy ABC upřednostňují.

## 6.4 Výzkumný soubor

Výzkumný soubor námi realizovaného výzkumného šetření tvoří všichni zaměstnanci firmy ABC a jedná se tedy o tzv. exhaustivní výběr, kdy základní soubor je současně výběrový, neboť se jedná o velmi úzce vymezenou skupinu, kterou oslovujeme celou, v počtu 98 respondentů, z toho 30 manažerů a 68 ostatních zaměstnanců. Zvýšený počet manažerů je dán především specifikem projektování, kdy je pro splnění zakázek nutné často vytvářet týmy podle zaměření aktuálně řešené problematiky a manažerem se pak stávají vedoucí projektů i hlavní inženýři projektu. Za manažery jsou dále považováni zaměstnanci v odpovědných funkcích za vedení divize, odboru, oddělení, střediska, skupiny nebo týmu.

## 7 INTERPRETACE VÝSLEDKŮ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

V této kapitole se zabýváme nejprve tříděním dat získaných dotazníkovým šetřením a následně jejich interpretací ve vazbě k jednotlivým výzkumným otázkám. Realizovaný výzkum je deskriptivní a níže popsaná zjištění nám umožní rozumět tomu, jaké je environmentální vzdělávání ve firmě ABC.

Všechna data byla uspořádána do tabulky v programu MS Excel. Na základě takto seskupených hodnot jsme k vybraným položkám sestavili tabulky nebo grafické znázornění dle potřeb přehlednosti a názornosti zobrazení.

### 7.1 Výsledky výzkumného šetření

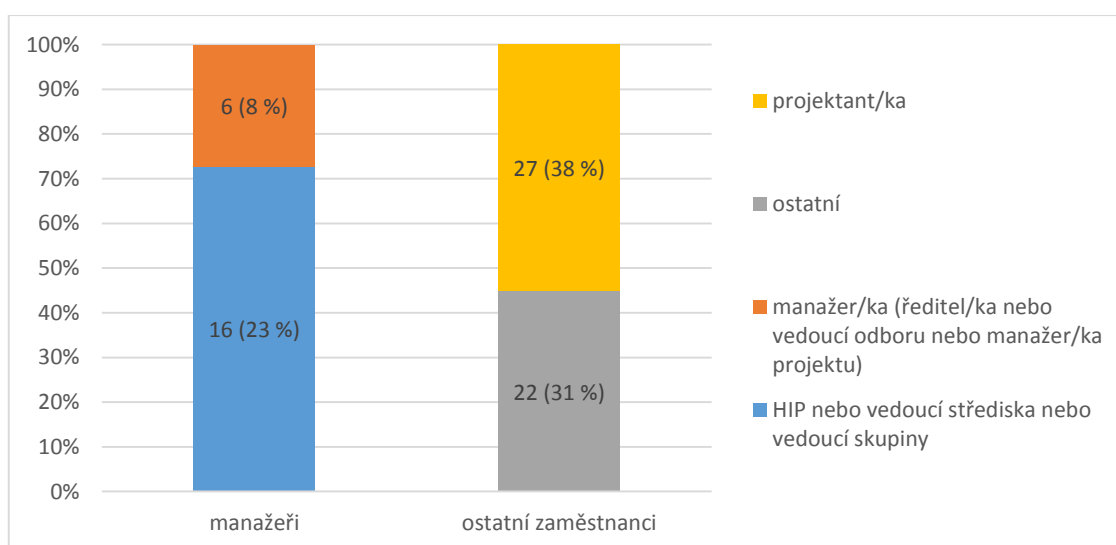
Dotazníkovým šetřením bylo sesbíráno 71 odpovědí z celkového počtu 98 respondentů, tj. návratnost 72 %.

Výsledné hodnoty předkládáme v seskupení do jednotlivých částí ve shodě s členěním dotazníku.

#### 7.1.1 Část č. 1 – Základní informace

Z celkového počtu vrácených **71 respondentů** se po roztřídění odpovědí zúčastnilo výzkumného šetření **22 (31 %) manažerů** a **49 (69 %) ostatních zaměstnanců**. Poměr zastoupení jednotlivých pracovních pozic tak, jak byly předloženy respondentům, ukazuje Graf 1.

Graf 1 *Pracovní pozice*

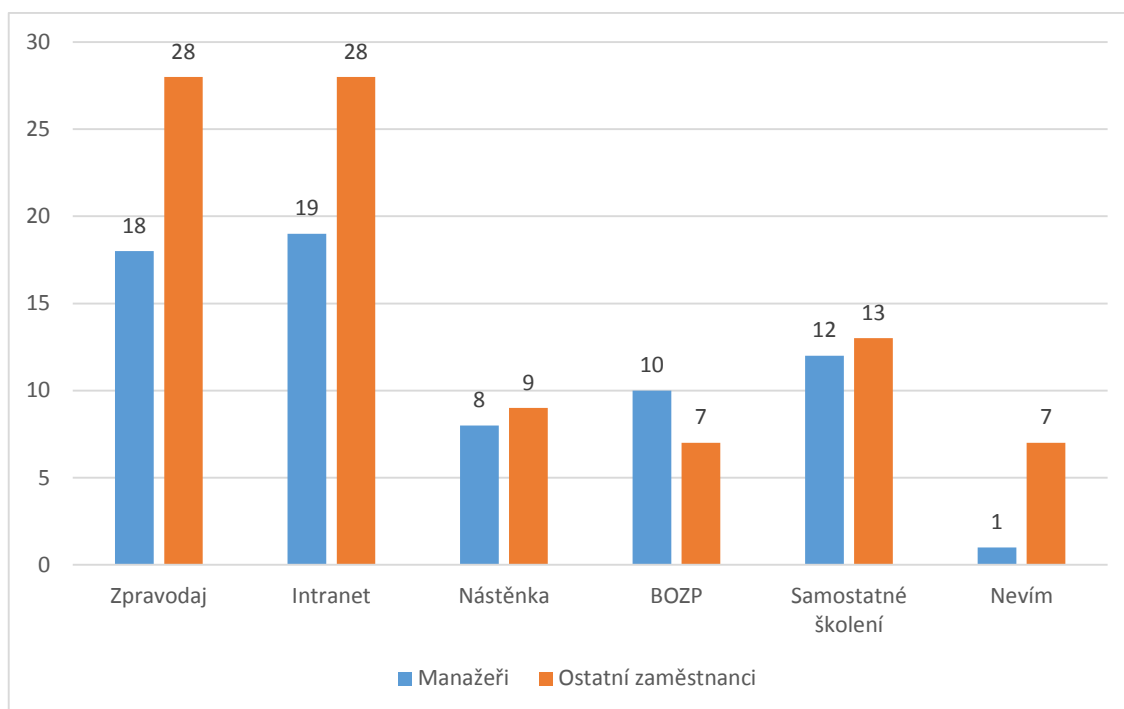


### 7.1.2 Část č. 2 - Informovanost

Prostřednictvím dotazníku jsme položili respondentům několik otázek s cílem zjistit, jaká je informovanost v oblasti environmentu u zaměstnanců firmy ABC. Výsledné hodnoty jsou sběrem odpovědí položek č. 2, 3, 4, 5 a 6.

U výčtové položky č. 2 „*Jak firma předává informace o environmentu?*“, nás zajímalo, který prostředek ke sdílení informací firma ABC efektivně využívá k tomu, aby zaměstnanci byli průběžně informováni o nových událostech, změnách, pokynech v oblasti životního prostředí. Respondenti mohli označit i více možností, proto je celkový součet odpovědí 160. Převažují odpovědi všech respondentů pro sdílení těchto informací prostřednictvím intranetu v počtu 47 (29 %) a Zpravodaje v počtu 46 (29 %). Z výsledků můžeme říci, že zaměstnanci si jen v omezené míře uvědomují, že školení BOZP (jen 11 % všech uvedených možností) předává informace k environmentu. Celý výčet názorů je znázorněn v Grafu 2.

Graf 2 Prostředek ke sdílení informací o environmentu



Srovnání odpovědí manažerů (celkem označili 68 možností) a ostatních zaměstnanců (celkem označili 92 možností) přináší zjištění, že **skupina manažerů má lepší přehled** o tom, že sdílení informací o environmentu probíhá jak formou školení BOZP 10 (15 %), tak i jinými samostatnými školeními 12 (17 %), v celkovém součtu 22 (32 %). Odpověď „*nevím*“ byla u manažerů zaevidována jen v jednom případě. Ostatní zaměstnanci



označili pro předávání environmentálních informací formu školení BOZP v počtu 7 (8 %) a formou samostatného školení součtem 13 (14 %) odpovědí, v celkovém součtu 20 (22 %). Odpověď „nevím“ zaznačilo 7 (8 %) ostatních zaměstnanců.

Následovala položka č. 3, která doplnila odpovědi o dostupnosti k environmentálním informacím tím, že se respondenti vyjadřovali na Likertově škále od stupně 1 „nevím, kde informace najdu“ po nejvyšší stupeň 7 „mám stálý přístup k informacím“ viz Tabulka 4.

Tabulka 4 Dostupnost k informacím o změnách v environmentu

Odpovědi	1	2	3	4	5	6	7	Celkový součet
Manažeři	1	3	1	4	2	5	6	22
Ostatní zaměstnanci	6	11	6	12	7	5	2	49
<b>Celkový součet</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>71</b>

Vyjádření respondentů na dostupnost k informacím o změnách v environmentu vykazují rozdíly. Zatímco **manažeři mají většinou**, tj. od stupnice 4 až 7 součtem odpovědí 17 (77 %) stálý nebo alespoň průměrně **snadný přístup k informacím**. 29 (59 %) ostatních zaměstnanců označilo tento přístup za průměrný až více podprůměrný a 6 (12 %) odpovědí ve skupině ostatní zaměstnanci neví, kde tyto informace nalezne.

Výzkumné šetření se další položkou č. 4 snažilo ověřit aktuálnost těchto informací. Zajímalo nás, zda mají zaměstnanci k dispozici dostatečně v předstihu enviromentální informace, což je pro sdílení např. nejnovějších legislativních požadavků důležité. Míru aktuálnosti těchto informací můžeme sledovat z odpovědí respondentů opět formou Likertovy škály s pomocí stupnice od 1 „nemám důvěru, že jde o aktuální informace“ až po nevyšší stupeň 7 „jsem vždy včas informován/a o novinkách“, seskupené v Tabulce 5.

Tabulka 5 Aktuálnost předávaných informací k environmentu

Odpovědi	1	2	3	4	5	6	7	Celkový součet
Manažeři	0	2	2	4	6	5	3	22
Ostatní zaměstnanci	6	4	9	8	16	5	1	49
<b>Celkový součet</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>22</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>71</b>

Respondenti se k otázkám aktuálnosti předávaných informací o environmentu vyjádřili nejčastěji na škále 5, což je ohodnocení pro mírný nadprůměr. V součtu všech nadprůměrných hodnocení, tzn. stupeň 5 až 7 je počet odpovědí u manažerů 14 (64 %), u ostatních zaměstnanců 22 (45 %). Průměrnou až žádnou důvěru k aktuálnosti informací označilo 8 (36 %) manažerů a 27 (55 %) ostatních zaměstnanců. Celkově zjišťujeme, že **manažeři mají větší důvěru v aktuálnost informací, a jsou o environmentálních novinkách včas informováni.**

Nejen aktuálnost, ale také kvalita těchto informací je rozhodující k vyhodnocení serióznosti v komunikaci se zaměstnanci. Pro vyjádření toho nakolik srozumitelné neboli kvalitní jsou předávané environmentální informace, byla použita Likertova škála na stupnici 1 „předaným informacím nerozumím“ až stupeň 7 „předané informace jsou zcela srozumitelné“. Tyto názory jsou uvedeny v Tabulce 6.

Tabulka 6 Kvalita předávaných informací o environmentu

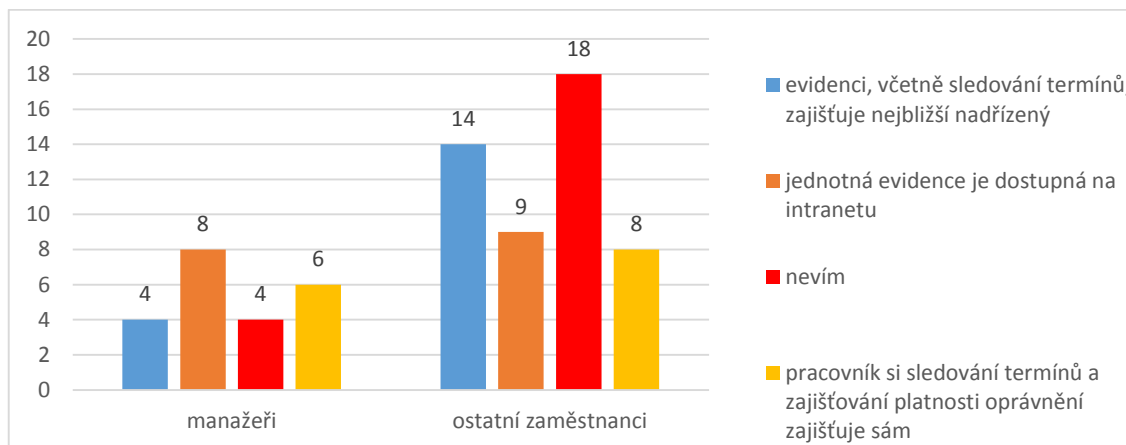
Odpovědi	1	2	3	4	5	6	7	Celkový součet
Manažeři	0	1	2	6	6	6	1	22
Ostatní zaměstnanci	6	5	9	9	14	5	1	49
<b>Celkový součet</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	<b>20</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>71</b>

Označení respondentů, zda předávaným environmentálním informacím rozumí, přináší zjištění, že mezi ostatními zaměstnanci převažuje názor o nepochopení sdělení nebo jen průměrném, viz stupnice 1 až 4 v součtu 29 (59 %), srozumitelnost označili v počtu 20 (41 %). Manažeři se vyjádřili v opačném poměru, tj. na stupnici 1 až 4 v součtu 9 (41 %) a na stupnici nadprůměrného porozumění 5 až 7 v počtu 13 (59 %). Z uvedeného vyplývá, že **pro manažery jsou předávané environmentální informace srozumitelnější**, než je tomu u skupiny ostatních zaměstnanců.

Poslední položka č. 6 z dotazníkové části o informovanosti je znázorněna prostřednictvím Grafu 3. Sledování zákonných požadavků patří k jednoznačně nejdůležitějším a nejzávažnějším činnostem. Tyto povinnosti zajišťuje ve firmě ABC podnikový ekolog s využitím profesionální placené odborné podpory a také za dohledu právníka společnosti a tyto jsou pravidelně zpřístupněny na intranetu. Přestože je systémově ve firmě zajištěno rozdělení úkolů vyplývajících ze zákona, považujeme za podstatné, aby každý zaměstnanec, věděl, kde tyto legislativní požadavky kdykoliv najde. Dotazníková

položka č. 6 nesleduje znalost, jak je legislativa sledována, ale hledá označení názorů respondentů, jakožto výpověď o tom, kam se zaměstnanci v případě potřeby vyhledání zákonných povinností obrací.

Graf 3 Sledování environmentálních legislativních požadavků



**Názory v poslední položce části č. 2 na to, jakým způsobem je zajištěno sledování environmentální legislativy jsou nejednotné v rozptýlu 16 % až 37 % všech názorů,** a to dokonce i ve skupině manažerů, což není dobrým signálem. Jen 8 (36 %) manažerů a 9 (18 %) ostatních zaměstnanců označilo nejvíce žádoucí odpověď, že legislativa je dostupná na intranetu. Ještě hůře se jeví výsledky ve vztahu k četnému zastoupení odpovědi **u ostatních zaměstnanců “nevím“ 18 (37 %!) z této sledované skupiny,** dalších 14 (29 %) vyjádřilo názor, že toto zajišťují nejbližší nadřízení.

### 7.1.3 Část č. 3 - Znalosti

V této podkapitole jsou zpracovány odpovědi respondentů, prostřednictvím nichž zjišťujeme environmentální gramotnost na téma dobrovolné environmentální nástroje. Tato data jsou získána z dotazníku položkami 7, 8, 9, 10, 11, 12. Správné odpovědi jsou označený žlutým podbarvením v tabulce a červeně jsou označeny zastoupení nejvyšší četnosti v případě chybných odpovědí.

Tabulka 7 ISO 14001

Odpovědi	Četnost		
	Manažeři	Ostatní zaměstnanci	Celkový součet
Norma, která specifikuje požadavky na systém řízení péče o životní prostředí	22	37	59
Sdružení firem pro ochranu životního prostředí	0	3	3
Systém, který sleduje environmentální legislativu	0	9	9
<b>Celkový součet</b>	<b>22</b>	<b>49</b>	<b>71</b>

Tabulka 8 EKO-KOM

Odpovědi	Četnost		
	Manažeři	Ostatní zaměstnanci	Celkový součet
Ekologická komora	3	17	20
Společnost, která svým klientům zajišťuje plnění povinností vyplývajících ze zákona o obalech	19	32	51
Spolek na ochranu přírody města Kroměříž	0	0	0
<b>Celkový součet</b>	<b>22</b>	<b>49</b>	<b>71</b>

Tabulka 9 Projekt Zelená firma

Odpovědi	Četnost		
	Manažeři	Ostatní zaměstnanci	Celkový součet
Projekt EU na ochranu životního prostředí, který již skončil	3	7	10
Projekt na ochranu zelených ploch v okolí firem	1	6	7
Projekt, který je zaměřený na sběr firemních vysloužilých elektrozařízení a baterií	18	36	54
<b>Celkový součet</b>	<b>22</b>	<b>49</b>	<b>71</b>

Respondenti odpovídali na otázky, co znamenají jednotlivé dobrovolné environmentální nástroje viz Tabulka 7, 8 a 9, přičemž měli na výběr tři odpovědi, správná však byla vždy jen jedna. Chybovost u manažerů se pohybuje v rozmezí 0 % až 18 %, chybovost u ostatních zaměstnanců se pohybuje v rozmezí 24 % až 35 %. Převažující **správné**

odpovědi manažerů 82 % až 100 % a ostatních zaměstnanců 65 % až 76 % ukazují, že většina zaměstnanců má povědomí o těchto dobrovolných nástrojích, jejichž význam a využití je podrobně popsán v kap. 4.3. a 5.2 této bakalářské práce.

Prostřednictvím dotazníku jsme následně zjišťovali, zda tyto dobrovolné nástroje znají zaměstnanci ve spojení s činnostmi firmy ABC. Odpovědi jsou zaznamenány v níže uvedených Tabulkách 10, 11 a 12.

Tabulka 10 Znalost environmentální politiky firmy ABC

Odpovědi	Četnost		
	Manažeri	Ostatní zaměstnanci	Celkový součet
Ano	2	2	4
Mám představu o obsahu environmentální politiky, ale přesné znění neznám	14	10	24
Ne, ale vím, kde je znění environmentální politiky dostupné	4	17	21
Vůbec ne	2	20	22
<b>Celkový součet</b>	<b>22</b>	<b>49</b>	<b>71</b>

Data u odpovědi z položky č. 8 a seskupené v Tabulce 10 „Znáte alespoň některé body environmentální politiky firmy, v níž pracujete?“, ukazují větší **nesoulad mezi manažery a ostatními zaměstnanci**. Znalost nebo alespoň představu o obsahu environmentální politiky firmy ABC označilo 16 (73 %) manažerů a pouze 12 (24 %) ostatních zaměstnanců. Četnost u vyjádření, že zaměstnanci sice neznají znění této politiky, ale vědí, že se nachází na webových stránkách firmy ABC je v součtu 4 (18 %) manažerů a 17 (35 %) ostatní zaměstnanci. Nežádoucí je výsledek odpovědi „vůbec ne“, který ukazuje, že 2 (9 %) manažerů a **20 (41 %!) ostatních zaměstnanců nemá žádné povědomí o environmentální politice firmy ABC**.

Tabulka 11 Zapojení firmy ABC do projektu EKO-KOM

Odpovědi	Četnost		
	Manažeři	Ostatní zaměstnanci	Celkový součet
Ano	14	13	27
Ne	0	0	0
Nevím	8	36	44
<b>Celkový součet</b>	<b>22</b>	<b>49</b>	<b>71</b>

Nesoulad odpovědí mezi manažery a ostatními zaměstnanci sledujeme také u položky č. 10 „Je firma, v níž pracujete, do systému EKO-KOM zapojená?“, viz Tabulka 11. Četnost odpovědí „ano“ je v případě manažerů 14 (64 %) a ostatních zaměstnanců 13 (27 %). **Odpovědi „nevím“ zjišťujeme součet 8 (36 %) u manažerů a 36 (73 %!) u ostatních zaměstnanců.**

Tabulka 12 Zapojení firmy ABC do projektu Zelená firma

Odpovědi	Četnost		
	Manažeři	Ostatní zaměstnanci	Celkový součet
Ano	2	4	6
Ne	9	19	28
Nevím	11	26	37
<b>Celkový součet</b>	<b>22</b>	<b>49</b>	<b>71</b>

Za nejhorší výsledek pak můžeme označit neznalost zapojení firmy ABC do projektu Zelená firma (Tabulka 12), kde nejenže **většina ostatních zaměstnanců 45 (92 %!), ale i manažerů 20 (91 %!) označili odpověď chybně nebo „nevím“**. Pouze 2 (10 %) manažerů a 4 (8 %) ostatních pracovníků označilo správnou odpověď, že firma ABC je zapojena do projektu Zelená firma.

#### 7.1.4 Část č. 4 - Environmentální aspekty

Čtvrtá část výzkumného šetření zjišťuje, jak zaměstnanci vnímají závažnost vybraných environmentálních aspektů z činností firmy ABC, prostřednictvím sběru dat z položek č. 13, 14, 15, 16, 17, 18 předmětného dotazníku.

Environmentální aspekty vyhodnocuje odborně podnikový ekolog na základě bodového systému tak, jak bylo vysvětleno v teoretické části této práce kap. 5.3. Z celého registru environmentálních aspektů firmy ABC byly do dotazníku vybrány jen některé z nich a zaměstnancům byla nabídnuta stupnice od 1 „nejméně závažné“ environmentální aspekty až stupeň 5 „nejvíce závažné“. Ohodnocení podnikovým ekologem je vyznačeno žlutou barvou v níže uvedených Tabulkách 13 až 18 a červenou barvou jsou pak znázorněny názory zaměstnanců v případě, že byly převažující odpovědi od tohoto hodnocení odlišné.

*Tabulka 13 Spotřeba kancelářských a pracovních potřeb*

Odpovědi	1	2	3	4	5	Celkový součet
Manažeři	4	12	6	0	0	22
Ostatní zaměstnanci	5	21	18	4	1	49
<b>Celkový součet</b>	<b>9</b>	<b>33</b>	<b>24</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>71</b>

12 (55 %) manažerů a 21 (43 %) ostatních zaměstnanců označili v souladu s hodnocením podnikového ekologa stupnici 2, což znamená, že spotřeba kancelářských a pracovních potřeb při projekční nebo administrativní činnosti způsobuje jen zanedbatelné škody na životním prostředí. Jiný názor vyjádřili respondenti v celkovém součtu 10 (45 %) manažerů a 28 (57 %) ostatních zaměstnanců.

*Tabulka 14 Provoz služebních vozidel*

Odpovědi	1	2	3	4	5	Celkový součet
Manažeři	0	6	13	3	0	22
Ostatní zaměstnanci	0	8	27	12	2	49
<b>Celkový součet</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>40</b>	<b>15</b>	<b>2</b>	<b>71</b>

Stupnice 3 významnosti environmentálního aspektu označuje, že tento výskyt aspektu nezpůsobí přímé poškození zdraví nebo životního prostředí, což v případě položky 14, Tabulka 14 označilo ve shodě s ekologem 13 (59 %) manažerů a 27 (55 %) ostatních zaměstnanců. Jinou stupnici k provozu služebních vozidel označilo 9 (41 %) manažerů a 22 (45 %) ostatních zaměstnanců.

*Tabulka 15 Nebezpečné odpady vznikající při realizaci stavby*

Odpovědi	1	2	3	4	5	Celkový součet
Manažeři	0	1	8	10	3	22
Ostatní zaměstnanci	2	1	18	17	11	49
<b>Celkový součet</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>14</b>	<b>71</b>

Tabulka 15 znázorňuje součet odpovědí k položce 15 a zjišťujeme, že názory na závažnost environmentálního aspektu k nebezpečnému odpadu se shodují s hodnocením ekologa v součtu 10 (45 %) u manažerů a 17 (35 %) u ostatních zaměstnanců. Tito respondenti označili aspekt za velmi významný na stupnici 4, což znamená, že tento výskyt aspektu nezpůsobí přímé poškození zdraví nebo životního prostředí, ale odstranění následků si vyžaduje mimořádná opatření. Odlišné ohodnocení vyjádřilo v součtu 12 (55 %) manažerů a 32 (65 %) ostatních zaměstnanců.

*Tabulka 16 Skladování bazénové chemie a materiálu*

Odpovědi	1	2	3	4	5	Celkový součet
Manažeři	0	4	14	3	1	22
Ostatní zaměstnanci	3	15	20	10	1	49
<b>Celkový součet</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>34</b>	<b>13</b>	<b>2</b>	<b>71</b>

Dalším vybraným environmentálním aspektem bylo skladování bazénové chemie a materiálu pro montáže i servis bazénové technologie, viz položka č. 16, Tabulka 16. Podnikovým ekologem označeno na stupnici 3, tzn. významný parametr. Shodně s profesionálním ohodnocením odpověděli manažeři v počtu 14 (64 %) a 20 (41 %). Jiný stupeň označilo 8 (36 %) manažerů a 29 (59 %) ostatních zaměstnanců. Poprvé od předcházejících odpovědí k výše uvedeným aspektům zaznamenáváme větší názorové rozdíly mezi hodnocením manažerů a ostatních zaměstnanců.



Tabulka 17 Použití lepidel a ředidel při montáži na stavbě

Odpovědi	1	2	3	4	5	Celkový součet
Manažeři	0	2	10	8	2	22
Ostatní zaměstnanci	1	3	23	20	2	49
<b>Celkový součet</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>33</b>	<b>28</b>	<b>4</b>	<b>71</b>

Položka č. 17, viz Tabulka 17, zjišťovala názor na použití lepidel a ředidel při montáži na stavbě. Ekologem označený stupeň 4 označilo shodně 8 (36 %) manažerů a 20 (41 %) ostatních zaměstnanců. Jiný stupeň se vyskytuje v součtu 14 (64 %) u manažerů a 29 (59 %) u ostatních zaměstnanců.

Tabulka 18 Použití chemických látek v geotechnické laboratoři

Odpovědi	1	2	3	4	5	Celkový součet
Manažeři	3	8	8	0	3	22
Ostatní zaměstnanci	16	10	15	6	2	49
<b>Celkový součet</b>	<b>19</b>	<b>18</b>	<b>23</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>71</b>

V Tabulce 18 je vyznačen součet odpovědí z položky č. 18 a zjišťuje názory respondentů na významnost aspektu k použití chemických látek v geotechnické laboratoři při rozboru vzorků zemin, což je podnikových ekologem hodnoceno na stupnici 3. Zjišťujeme, že názor manažerů je stejný v součtu odpovědí 8 (36 %) a ostatních zaměstnanců 15 (31 %). Rozdílně se vyjádřilo 14 (64 %) manažerů a 34 (69 %) ostatních zaměstnanců.

Celkově z výše uvedeného vyplývá, že větší odklon názorů zaměstnanců firmy ABC na uvedené environmentální aspekty k vybraným činnostem ve vztahu k ohodnocení podnikovým ekologem (viz žlutě označená pole v tabulkách) je patrný jen z odpovědí ostatních zaměstnanců o používání chemických látek v geotechnické laboratoři. Ostatní názory vyjádřené na škále 1 až 5 jsou poměrně stejnorodé a případné odchylky jen o jeden stupeň od profesionálního hodnocení nemají pro účely šetření žádný větší význam, neboť způsob vyhodnocování je složitý proces součinu mnoha faktorů a podléhá i osobnímu úsudku podnikového ekologa. Od respondentů se očekává jen laický odhad a pro výzkumné šetření je více zásadní zjištění, že názory manažerů a ostatních pracovníků se

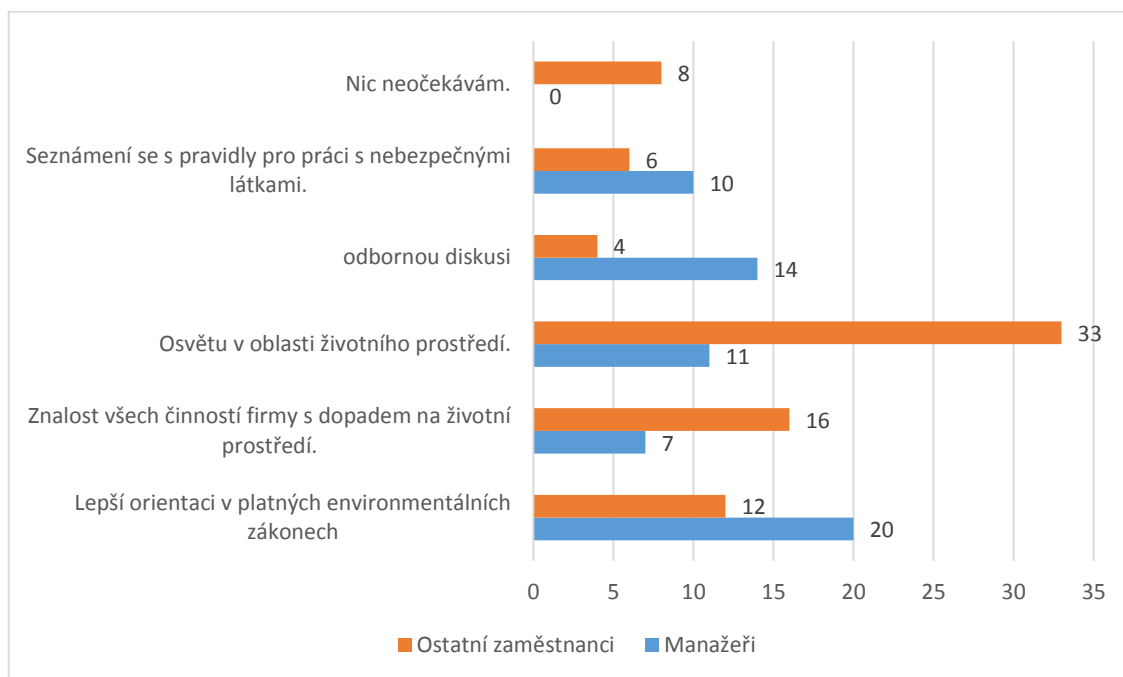
v poměru svých vyjádření významněji nerozchází, neboť odpovědi se liší mezi 4 % až 12 %, pouze u položky 16 se lišily názory manažerů a ostatních zaměstnanců (k ohodnocení ekologem) ve zvýšeném výskytu 23 %. Ani to však nepovažujeme za významné vzhledem k již zmíněné skutečnosti, že nesledujeme přesnou znalost hodnocení environmentálních aspektů, ale jen odhad závažnosti.

### 7.1.5 Část č. 5 - Metody vzdělávání

Poslední podkapitola zjišťuje, co by respondenti v případě možnosti environmentálního vzdělávání od něj očekávali a výsledně, které metody by zaměstnanci upřednostnili.

Z dostupných informací víme, že doposud byla ve firmě ABC pro environment volena metoda vzdělávání jen jako dílčí část školení o BOZP a zaměstnanci nebyli dosud nikdy osloveni k vyjádření, co od vzdělávání o životním prostředí očekávají. Výzkumné šetření se na toto dotazovalo položkami č. 19, 20, 21, 22.

Graf 4 Vzdělávání v environmentu – očekávání

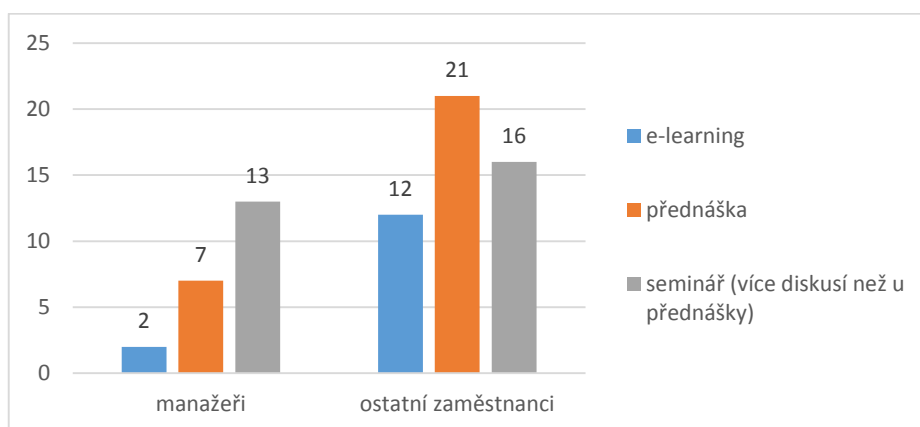


U výčtové položky č. 19 „Co od vzdělávání v environmentu očekáváte?“, je celkový součet 141 (62 odpovědí manažerů a 79 odpovědí ostatních zaměstnanců) z důvodu, že respondenti mohli označit více možností. V případě sloučení všech odpovědí nalézáme zjištění, že zájem o osvětu zaujímá celých 44 (31 %) odpovědí a o lepší orientaci v environmentálních zákonech 32 (23 %). Pouze 8 (6 %) odpovědí je pod označením „nic neočekávám“. Z Grafu 4 však vidíme názorové rozdíly manažerů a ostatních

zaměstnanců. Manažeři od případného vzdělávání environmentu očekávají především lepší orientaci v zákonech 20 (32 %) a dalšími 14 (23 %) očekávají odbornou diskusi, zatímco u ostatních zaměstnanců převládá názor na požadavek o osvětu v oblasti životního prostředí 33 (42 %) a následuje požadavek na znalost všech činností firmy 16 (20 %). Rozložení odpovědí u ostatních nabízených možností se u manažerů pohybuje v rozmezí 0 % až 18 % a u ostatních zaměstnanců 5 % až 15 %.

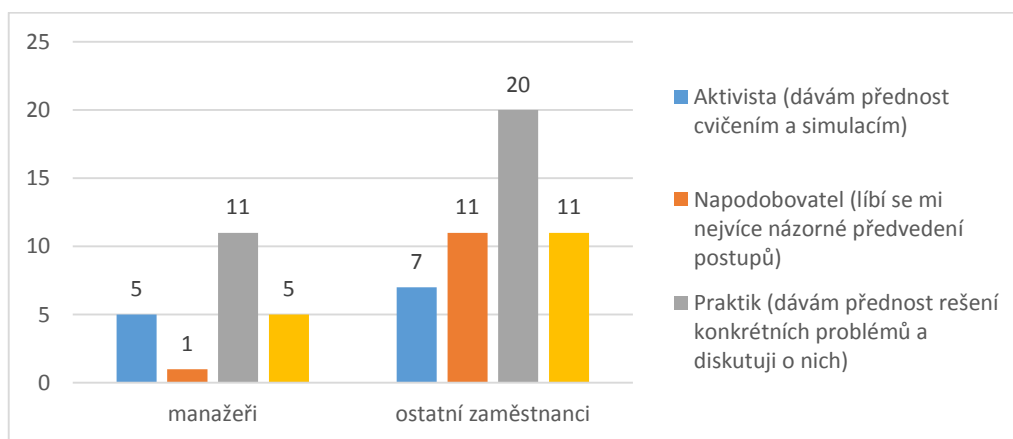
Dále nás zajímalo, které metody případného vzdělávání by respondenti upřednostnili. Toto jsme zjišťovali položkou 20, viz Graf 5.

Graf 5 Preference vzdělávací metody



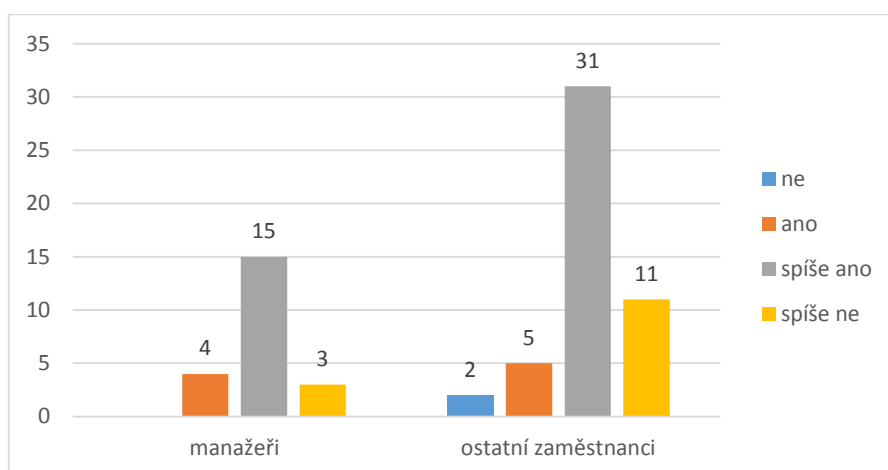
Odpovědi respondentů ukazují na odlišné preference vzdělávacích metod. Ve skupině manažerů převládá 13 (59 %) názor, že pro vzdělávání v environmentu bude nejvhodnější metoda semináře, zatímco ve skupině ostatních zaměstnanců je to 16 (33 %). U ostatních zaměstnanců převládá preference tradiční přednášky 21 (43 %) a častěji zvolili e-learning 12 (24 %) oproti názoru manažerů 2 (9 %).

Graf 6 Typ účastníka kurzu



Povaha účastníků je zřejmá z položky 21, kdy se **respondenti převážně označili za praktiky** (viz Graf 6), což možná i kopíruje návyky zaměstnanců diskutovat nad projekty a nalézat řešení konkrétních problémů a obdobně u manažerů, kde se diskuze také předpokládá jako automatický prostředek k hledání nejvhodnějšího řešení a postupu. V součtu odpovědí je to 11 (50 %) manažerů a 20 (41 %) ostatních zaměstnanců s označením „Praktik“.

Graf 7 Preference osvědčeného před změnou



Poslední položkou č. 22, znázorněné v Grafu 7, si můžeme doplnit názor na volbu vhodné metody vzdělávání. Respondenti reagovali na otázku „*Dáváte obvykle přednost osvědčenému před změnou?*“ v převažující shodně označením „*spíše ano*“, tzn. většina zaměstnanců v počtu 15 (68 %) manažerů a 31 (63 %) ostatních zaměstnanců dává obvykle přednost osvědčenému před změnou.

## 7.2 Interpretace výsledků, diskuse

Následující kapitola přináší vysvětlení výsledků výzkumného šetření a zároveň odpovědi na výzkumné otázky.

### Interpretace části č. 2 - Informovanost

Výzkumné šetření k otázce „*Jaké jsou rozdíly ve sdílení informací o environmentu ve firmě ABC mezi manažery a ostatními zaměstnanci?*“, přineslo zjištění, že manažeri mají celkově lepší přehled o sdílených informacích k životnímu prostředí než ostatní zaměstnanci a rozdíly jsou doloženy odpověďmi ve všech položkách dotazníku k této výzkumné otázce. Shromážděná data o **způsobu předávání** informací poukazují na skutečnost, že firma ABC využívá ke komunikaci nejlépe Zpravodaj a intranet,

což může být důkazem o dobře nastavené firemní kultuře v oblasti komunikace. Bohužel tuto domněnku vyvrací fakt, že **hodnocení dostupnosti** k informacím o environmentu se velmi liší u manažerů a ostatních zaměstnanců. Zatímco manažeři mají stálý nebo snadný přístup k informacím, ostatní zaměstnanci prakticky neví, kam se v této oblasti obracet a často se zřejmě spoléhají jen na své nadřízené. Tyto rozdíly v názoru na sdílení informací o environmentu považujeme za výzvu k řešení, neboť z výsledků usuzujeme, že **využití nastavených prostředků ke komunikaci se zaměstnanci firmy ABC není efektivní.**

Dále ve vztahu k předávání informací o environmentu nemůžeme přehlédnout fakt, že jen minimum ostatních pracovníků (8 %) označilo za prostředek ke sdílení informací o životním prostředí **školení BOZP**, které je jako jediné v současné době primárně určeno pro vzdělávání v environmentu. Také manažeři si tuto skutečnost uvědomují jen v omezené míře (15 %). Domníváme se, že je to způsobeno tím, že školení BOZP v rozsahu environmentálních otázek plní nezbytně nutnou část z legislativy a zaměřuje svou pozornost hlavně na bezpečnost při zacházení s chemickými látkami, což usuzujeme z předem prostudovaných materiálů doložených osobou odborně způsobilou ještě před zahájením tohoto výzkumného šetření. **To však vzhledem k nastavené environmentální politice firmy není dostačující.**

Výsledky šetření dále poukázaly na percepční bariéry. V oblasti **sledování environmentálních legislativních požadavků**, které mají být pevným základem k plnění zákonných povinností, a mají vést k porozumění nastavených environmentálních aspektů, se ukázalo, že 37 % ostatních zaměstnanců neví, jakým způsobem jsou tyto požadavky sledovány, a 29 % se spoléhá na své nadřízené. Jestliže zaměstnanci neví, kde se tyto zákonné požadavky nachází, nelze předpokládat, že by znali obsah těchto zákonů, a tudíž ani povinnosti z toho vyplývající. Výsledek navíc podporuje výše uvedenou domněnku, že zaměstnanci jsou uvyklí spoléhat se jen na svého vedoucího, což ve vztahu k environmentálnímu vědomí není žádoucí a poukazuje to na bariéry pracovního prostředí.

Tato zjištění jsou argumentem, proč by vedení mělo změnit dosavadní způsob sdílení informací o environmentu ve firmě. V opačném případě může stávající komunikace se zaměstnanci vyústit v konfliktní prostředí a management bude jen obtížně zavádět jakékoliv změny v oblasti ekologie z důvodu nepochopení ze strany ostatních zaměstnanců.

### Interpretace části č. 3 - Znalosti

Výzkumné šetření k otázce „*Jaká je úroveň znalostí o využívání dobrovolných environmentálních nástrojů ve firmě ABC u manažerů a ostatních zaměstnanců?*“, přineslo následující zjištění:

Většina zaměstnanců firmy ABC má představu o tom, co znamenají dobrovolné nástroje pro environment: ISO 14001, EKO-KOM i projekt Zelená firma, což dokazují výsledky v počtu převažujících správných odpovědí manažerů 82 % až 100 % a ostatních zaměstnanců 65 % až 76 % na tyto znalostní otázky.

Z výsledných dat je návazně bohužel jasné, že zde chybí praktické propojení a využití těchto nástrojů k proaktivnímu zapojení zaměstnanců. Přitom právě k tomu tyto dobrovolné nástroje slouží. Varující je výsledek dat z odpovědí ostatních zaměstnanců v počtu 20 (41 %) o úplné neznalosti environmentální politiky firmy ABC.

Abychom předešly domněnce, že firma ABC dobrovolné environmentální nástroje využívá jen k usnadnění příliš striktní legislativy, bylo by třeba přehodnotit využití těchto nástrojů v širším měřítku.

### Interpretace části č. 4 – Environmentální aspekty

Zjištění k výzkumné otázce: „*Jaká je úroveň míry vnímání závažnosti environmentálních aspektů ve vztahu k životnímu prostředí u vybraných činností firmy ABC u manažerů a ostatních zaměstnanců?*“ je následující:

Přestože výsledky ukazují různorodost názorů zaměstnanců na závažnost vybraných činností firmy ve vztahu k možnému vlivu na životní prostředí, můžeme tyto odpovědi považovat za uspokojivé, jelikož nevykazují příliš velký rozptyl od hodnocení podnikového ekologa. Toto se ovšem netýká environmentálního aspektu o používání chemických látek v geotechnické laboratoři, kde se odchylka významně projevila zejména v hodnocení ostatních zaměstnanců 33 % a na škále 1 (nejméně závažné). Správná odpověď měla být označena na škále 3.

Stanovení environmentálních aspektů je odbornou záležitostí v rukou podnikového ekologa. Ten však musí spolupracovat se všemi zainteresovanými osobami a při hodnocení konzultovat výběr a posouzení s příslušným manažerem zodpovědným za tu kterou činnost. Provázanost s legislativou je zde na prvním místě a je třeba vždy respektovat požadavky dané ze zákona. Z toho vyplývá součinnost nejen systému řízení,

nastavení sledování legislativy, ale i jednotlivých pracovišť, které každé zvlášť svou činností mohou nějakým způsobem ovlivňovat životní prostředí. V konečném důsledku mají být všichni zaměstnanci dobře informováni, z důvodu pochopení nastavení cílů a programů v rámci EMS. Touto cestou je pak možné i lépe pochopit a seznámit se s havarijním plánem. Z výše popsaného je zřejmé, že uvědomění si environmentálních aspektů má široký dopad na další soubory činností.

Zlepšení profilu firmy z pohledu životního prostředí můžeme očekávat jen tehdy, věnuje-li vedení společnosti dostatečnou pozornost oblasti identifikování environmentálních aspektů s jasně danou strukturou odpovědností za jednotlivé činnosti a následně informování všech zaměstnanců nejlépe formou systematického vzdělávání.

### **Interpretace části č. 5 - Vzdělávací metody**

V závěrečné části č. 5 pro výzkumnou otázku: „*Jaké jsou rozdíly v preferenci vzdělávacích metod mezi manažery zaměstnanci a ostatními pracovníky firmy ABC?*“, jsme zjistili následující:

Manažeři se přiklonili k preferenci být ve vzdělávání environmentu aktivnějšími účastníky, což dokládají odpovědi převažující pro volbu semináře (59 %). Oproti tomu ostatní zaměstnanci upřednostnili pasivnější formu přednášky (43 %) a pozitivně se vyjádřili i k metodě e-learningu (24 %). Podnětné, pro případný výběr vzdělávací metody je i zjištění, že očekávání respondentů o jeho obsahu se liší. Zatímco manažeři očekávají především lepší orientaci v zákonech (32 %) a odbornou diskusi (23 %), u ostatních zaměstnanců převládá požadavek o osvětu (42 %) a také na znalost všech činností firmy ABC, které ovlivňují životní prostředí (20 %).

Z dalších výsledků lze učinit závěr, že přístup ke vzdělávání v environmentu by měl být veden praktickými případy a žádné větší experimentální způsoby prezentace ekologie by v této firmě nebyly vítány, neboť většina zaměstnanců dává přednost spíše osvědčenému před změnou. Z výsledků je i zřejmé, že vzdělávání by mělo probíhat odděleně pro manažery, vzhledem k tomu, že u této skupiny byla prokázána vyšší míra environmentálního vědomí i preference požadavků co od vzdělávání očekávají. U ostatních zaměstnanců byly navíc zjištěny velké nedostatky v základních environmentálních znalostech.

## ZÁVĚR

Tato bakalářská práce se zabývala analýzou environmentálního vzdělávání v konkrétní vybrané projektové společnosti ve vztahu k manažerům a ostatním zaměstnancům. Téma bylo vybráno z důvodu stále narůstajícího tlaku společnosti na ekologii. Vzhledem k rozsahu nabízených služeb firmy ABC, včetně dodavatelské stavební činnosti je zřejmé, že tato firma ovlivňuje životní prostředí, proto je dané téma významné.

Teoretická část práce vysvětlila základní pojmy a definice, které jsou pro oblast podnikového vzdělávání ve spojení k environmentu podstatné. Následovalo propojení s praktickou částí, v níž jsme se zabývali empirickým výzkumem s využitím dotazníku pro sběr potřebných dat. Celé šetření se skládalo z pěti částí, které jsme postupně za pomoci seskupených dat zhodnotili.

Jednalo se pouze o deskriptivní výzkum, navíc pro poměrně specifickou skupinu zaměstnanců projektové společnosti. Přesto se domníváme, že výzkumné šetření přineslo zásadní zjištění, a že tato budou podkladem pro další rozhodování vrcholového managementu firmy ABC v oblasti životního prostředí.

Analýza poukázala na potřebu zlepšení environmentálního vzdělávání ve firmě ABC, a to zejména pro skupinu ostatních zaměstnanců, která jak je uvedeno v jednotlivých částech šetření, prokázala nižší míru environmentálního vědění než skupina manažerů.

Poukázali jsme na nedostatky v předávání a **sdílení environmentálních informací** i na důležitost firemní kultury, která nejlépe odráží zažitá pravidla. Ta nejsou ve firmě ABC příznivě nastavena pro růst environmentálního vědomí.

Z výsledných dat výzkumného šetření se domníváme, že školení BOZP, jako dosud jediný systematický způsob vzdělávání o životním prostředí ve firmě ABC, opomíjí proaktivní přístup, který je pro environment typický. Nedostatky se v této souvislosti ukázaly v oblasti **využívání dobrovolných environmentálních nástrojů**, které nabízí i víc než jen zjednodušení legislativních povinností.

Ověřili jsme u zaměstnanců míru vnímání závažnosti vybraných **environmentálních aspektů**. Přestože výsledky šetření neukázaly významnější odlišnosti od hodnocení s podnikovým ekologem, bude vždy pro firmu důležité udržovat v povědomí zaměstnanců porozumění těmto aspektům, neboť je zde přímá vazba na stále se měnící



legislativu a na pochopení nastavených cílů, které si firma pravidelně ročně ve vazbě na systém environmentálního managementu stanovuje ke splnění.

Poslední výzkumnou otázkou jsme odhalili rozdílnost v preferencích **vzdělávacích metod**, jelikož manažeři projevili zájem o aktivnější formu vzdělávání oproti ostatním zaměstnancům. Podnětné bylo i doplňující zjištění o odlišnosti v očekávání náplně vzdělávání. Zatímco ostatní zaměstnanci projevili zájem o osvětu a potřebu poznání všech činností firmy ABC, které mají vliv na životní prostředí, pak manažeři se více zajímali o lepší orientaci v legislativě a odbornou diskusi. To jsou fakta, která nahrávají managementu k odvaze zpřístupnit vzdělávání environmentu zaměstnancům, avšak raději osvědčenými metodami tak, jak to vyplývá z výsledků dotazníkového šetření a nejlépe samostatně pro manažery a zvláště pro ostatní zaměstnance.

Stanovené cíle byly splněny, analyzovali jsme vzdělávání v environmentu ve firmě ABC.

K tomu, aby si zaměstnanci mohli být vědomi významu ekologie, ať už z pohledu firemního, místního, regionálního, celostátního či dokonce celosvětového, je zapotřebí vhodnými metodami, a především profesionálním andragogickým přístupem, najít nové cesty pro oživení a funkčnost environmentální politiky, která momentálně není prakticky vůbec ve shodě s reálnou praxí ve vztahu k zaměstnancům. Jelikož jedním z hlavních bodů této politiky je vzdělávání zaměstnanců v environmentu, věříme, že analýza přináší zjištění, která jasně specifikují, čemu je třeba se v této oblasti ve firmě ABC věnovat.

**SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY**

- [1] ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR, 2015. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*. Přeložil Martin ŠIKÝŘ. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5258-7.
- [2] BARTÁK, Jan, 2015. *Aktuální problémy vzdělávání a rozvoje zaměstnanců v organizacích*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského Praha, 200 s. ISBN 978-80-7452-113-3.
- [3] BARTOŇKOVÁ, Hana, 2010. *Firemní vzdělávání*. Praha: Grada, 204 s. Vedení lidí v praxi. ISBN 978-80-247-2914-5. Dostupné také z: [http://toc.nkp.cz/NKC/201005/contents/nkc20102086940\\_1.pdf](http://toc.nkp.cz/NKC/201005/contents/nkc20102086940_1.pdf)
- [4] BENEŠ, Milan, 2014. *Andragogika*. Praha: Grada, 176 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-4824-5.
- [5] DVOŘÁKOVÁ, Miroslava a Michal ŠERÁK, 2016. *Andragogika a vzdělávání dospělých: vybrané kapitoly*. Praha: Filozofická fakulta Univerzity Karlovy. ISBN 9788073086947.
- [6] DYTRT, Zdeněk, 2006. *Etika v podnikatelském prostředí*. Praha: Grada. ISBN 80-247-1589-9.
- [7] FILDÁN, Zdeněk, 2016. *Příručka EMS podle ISO 14 001: praktický průvodce pro zavedení a udržování systému environmentálního managementu podle normy ČSN EN ISO 14 001*. Tachov: Envi Group. ISBN 978-80-904215-1-6.
- [8] FROUZ, Jan a Bedřich MOLDAN, 2015. *Příležitosti a výzvy environmentálního výzkumu*. Praha: Univerzita Karlova v Praze, nakladatelství Karolinum. ISBN 978-80-246-2667-3.
- [9] CHARVÁT, Jaroslav, 2006. *Firemní strategie pro praxi*. Praha: Grada. Expert (Grada Publishing). ISBN 80-247-1389-6.
- [10] CHOUINARD, Yvon a Vincent STANLEY, 2014. *Zodpovědná firma: jak podnikat tak, aby to bylo prospěšné nejen vlastníkům, ale i ostatním lidem a planetě*. Praha: PeopleComm, 184 s. ISBN 978-80-87917-12-1.
- [11] CHRÁSKA, Miroslav, 2016. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Praha: Grada. Pedagogika. ISBN 9788024753263.

- [12] KAŠPAROVÁ, Klára a Vilém KUNZ, 2013. *Moderní přístupy ke společenské odpovědnosti firem a SCR reportování*. Praha: Grada Publishing. Management. ISBN 978-80-247-4480-3.
- [13] KOUBEK, Josef, 2011. *Personální práce v malých a středních firmách*. Praha: Grada. Management (Grada). ISBN 978-80-247-3823-9.
- [14] KRAJHANZL, Jan, 2014. *Psychologie vztahu k přírodě a životnímu prostředí: pět charakteristik, ve kterých se lidé liší*. Brno: Lipka - školské zařízení pro environmentální vzdělávání ve spolupráci s Masarykovou univerzitou, 198 s. ISBN 978-80-87604-67-0.
- [15] MUŽÍK, Jaroslav a Pavel KRPÁLEK, 2017. *Lidské zdroje a personální management*. Praha: Academia. Společnost (Academia). ISBN 978-80-200-2773-3.
- [16] PLAMÍNEK, Jiří, 2014. *Vzdělávání dospělých: průvodce pro lektory, účastníky a zadavatele*. Praha: Grada, 336 s. ISBN 978-80-247-4806-1.
- [17] POKORNÁ, Dana, 2012. *Koncept společenské odpovědnosti: obsah, podstata, rozsah*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci. Odborná publikace. ISBN 978-80-244-3348-6.
- [18] PRŮCHA, Jan, 2014. *Andragogický výzkum*. Praha: Grada, 152 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-5232-7.
- [19] PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA, 2014. *Andragogický slovník*. Praha: Grada. ISBN 978-80-247-4748-4.
- [20] SEKNIČKA, Pavel a Anna PUTNOVÁ, 2016. *Etika v podnikání a hodnoty trhu*. Praha: Grada Publishing. ISBN 978-80-247-5545-8.
- [21] ŠERÁK, Michal a Miroslava DVOŘÁKOVÁ, 2009. *Kapitoly z teorie a praxe vzdělávání dospělých*. V Praze: Česká zemědělská univerzita, Institut vzdělávání a poradenství. ISBN 978802132001-7.
- [22] VÁCHAL, Jan a Marek VOCHOZKA, 2013. *Podnikové řízení*. Praha: Grada, 685 s. Finanční řízení. ISBN 978-80-247-4642-5.
- [23] VETEŠKA, Jaroslav, 2016. *Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál, 319 s. ISBN 978-80-262-1026-9.

[24] VODÁK, Jozef a Alžbeta KUCHARČÍKOVÁ, 2011. *Efektivní vzdělávání zaměstnanců*. Praha: Grada, 237 s. Management. ISBN 978-80-247-3651-8. Dostupné také z: [http://toc.nkp.cz/NKC/201104/contents/nkc20112166925\\_1.pdf](http://toc.nkp.cz/NKC/201104/contents/nkc20112166925_1.pdf)

[25] ZORMANOVÁ, Lucie, 2017. *Didaktika dospělých*. Praha: Grada, 223 s. Pedagogika. ISBN 978-80-271-0051-4.

#### **Internetové zdroje:**

[26] Ministerstvo životního prostředí. [online]. Praha: 2018. © 2008–2018 Ministerstvo životního prostředí. [cit. 2018-02-22]. Dostupné z: <http://www.env.cz/cz/evvo>

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

BOZP Bezpečnost a ochrana zdraví při práci

EA Environmentální aspekty

EMS Systém environmentálního managementu

ISO Mezinárodní organizace pro normalizaci  
(anglicky International Organization for Standardization)

např. například

resp. respektive

tzn. to znamená

tzv. tak zvaný

## SEZNAM OBRÁZKŮ

Obrázek 1 Základní cyklus systematického vzdělávání pracovníků organizace ... 19

Obrázek 2 Nástin organizační struktury projektové společnosti ..... 34

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1 Počet zaměstnanců ve firmě ABC podle pracovní pozice.....	35
Tabulka 2 Vzor Registru environmentálních aspektů.....	38
Tabulka 3 Hodnocení významnosti aspektů .....	38
Tabulka 4 Dostupnost k informacím o změnách v environmentu .....	49
Tabulka 5 Aktuálnost předávaných informací k environmentu.....	49
Tabulka 6 Kvalita předávaných informací o environmentu .....	50
Tabulka 7 ISO 14001 .....	52
Tabulka 8 EKO-KOM .....	52
Tabulka 9 Projekt Zelená firma .....	52
Tabulka 10 Znalost environmentální politiky firmy ABC.....	53
Tabulka 11 Zapojení firmy ABC do projektu EKO-KOM.....	54
Tabulka 12 Zapojení firmy ABC do projektu Zelená firma .....	54
Tabulka 13 Spotřeba kancelářských a pracovních potřeb .....	55
Tabulka 14 Provoz služebních vozidel .....	55
Tabulka 15 Nebezpečné odpady vznikající při realizaci stavby.....	56
Tabulka 16 Skladování bazénové chemie a materiálu.....	56
Tabulka 17 Použití lepidel a ředidel při montáži na stavbě .....	57
Tabulka 18 Použití chemických látek v geotechnické laboratoři .....	57

**SEZNAM GRAFŮ**

Graf 1 Pracovní pozice .....	47
Graf 2 Prostředek ke sdílení informací o environmentu .....	48
Graf 3 Sledování environmentálních legislativních požadavků .....	51
Graf 4 Vzdělávání v environmentu – očekávání .....	58
Graf 5 Preference vzdělávací metody .....	59
Graf 6 Typ účastníka kurzu .....	59
Graf 7 Preference osvědčeného před změnou.....	60



## **SEZNAM PŘÍLOH**

PŘÍLOHA P I: ENVIRONMENTÁLNÍ POLITIKA

PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍK

## **PŘÍLOHA P I: ENVIRONMENTÁLNÍ POLITIKA**

S cílem zlepšování životního prostředí a zajištění trvale udržitelného vývoje v regionech, ve kterých naše společnost působí, se firma ABC zavazuje k dodržování následujících zásad environmentální politiky:

1. Při provádění činností postupovat v souladu s platnými právními předpisy v oblasti ochrany životního prostředí a kontrolovat jejich dodržování.
2. Usilovat o minimalizaci negativních dopadů vlastních činností, výrobků a služeb na životní prostředí.
3. Chránit a zlepšovat životní prostředí navrhováním technologií, které umožňují efektivní hospodaření se surovinami, energiemi a vodou včetně recyklace a opětovného využívání materiálů a ekologicky šetrného zneškodňování odpadů.
4. Prosazovat aktivní přístup k ochraně životního prostředí u našich smluvních partnerů.
5. Trvale zlepšovat služby poskytované společnostmi a pracovní podmínky zaměstnanců tak, aby byl minimalizován jejich negativní dopad na životní prostředí, bezpečnost a hygienu práce.
6. Využívat systém vzdělávání zaměstnanců k prohlubování jejich odpovědného vztahu k životnímu prostředí.
7. Zavést, udržovat a průběžně zlepšovat certifikovaný systém environmentálního managementu a pravidelně jej prověřovat a vyhodnocovat. K tomuto účelu stanovovat prověřitelné environmentální cíle, kompetence a zdroje.
8. Koordinovat systém environmentálního managementu se zavedeným systémem managementu jakosti dle ČSN EN ISO 9001 a systémem managementu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dle OHSAS 18001.
9. V otázkách ochrany životního prostředí otevřeně komunikovat s veřejností, zákazníky, smluvními partnery a spolupracovat s orgány státní správy při plnění jejich požadavků.

Vedení společnosti se zavazuje k vytváření podmínek podporujících uskutečňování této environmentální politiky. Od všech zaměstnanců společnost očekává, že aktivně přispějí k trvalému naplňování jejích cílů.

# PŘÍLOHA P II: DOTAZNÍK

Dotazník - ekologie ve firmě

<https://docs.google.com/forms/d/1TGliDhzHCeXdMWXblSPH8Hct...>

## Dotazník - ekologie ve firmě

Dobrý den,  
věnujte prosím 5 minut svého času vyplnění následujícího dotazníku (22 otázek). Cílem je získat věrohodná data pro zpracování analýzy podnikového vzdělávání v oblasti životního prostředí.

### Základní informace

#### 1. Vaše pracovní pozice

Označte jen jednu elipsu.

- manažer/ka (ředitel/ka nebo vedoucí odboru nebo manažer/ka projektu)
- HIP nebo vedoucí střediska nebo vedoucí skupiny
- projektant/ka
- ostatní

### Informovanost

#### 2. Jak firma předává informace o environmentu? (možných je i více odpovědí)

Zaškrtněte všechny platné možnosti.

- vnitropodnikový Zpravodaj
- vnitropodniková síť (intranet)
- nástěnka
- v rámci školení BOZP
- samostatné školení (např. o nebezpečnosti chemických látek apod.)
- nevím

#### 3. Na stupnici 1(nejméně) až 7 (nejvíce) ohodnoťte dostupnost k informacím o změnách v environmentu:

Označte jen jednu elipsu.

	1	2	3	4	5	6	7	
nevím, kde informace najdu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	mám stálý přístup k informacím

#### 4. Na stupnici 1(nejméně) až 7 (nejvíce) ohodnoťte aktuálnost předávaných informací k environmentu:

Označte jen jednu elipsu.

	1	2	3	4	5	6	7	
nemám důvěru, že jde o aktuální informace	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	jsem vždy včas informován/a o novinkách

**5. Na stupnici 1 (nejméně) až 7 (nejvíce) ohodnotte kvalitu předávaných informací o environmentu:**

*Označte jen jednu elipsu.*

	1	2	3	4	5	6	7	
předaným informacím nerozumím	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	předané informace jsou zcela srozumitelné

**6. Jakým způsobem je zajištěno sledování environmentálních legislativních požadavků?**

*Označte jen jednu elipsu.*

- pracovník si sledování termínů a zajišťování platnosti oprávnění zajišťuje sám
- evidenci, včetně sledování termínů, zajišťuje nejbližší nadřízený
- jednotná evidence je dostupná na intranetu
- nevím

## Znalosti

**7. Co je to "ISO 14001"?**

*Označte jen jednu elipsu.*

- norma, která specifikuje požadavky na systém řízení péče o životní prostředí
- systém, který sleduje environmentální legislativu
- sdružení firem pro ochranu životního prostředí

**8. Znáte alespoň některé body environmentální politiky firmy v níž pracujete?**

*Označte jen jednu elipsu.*

- ano
- mám představu o obsahu environmentální politiky, ale přesné znění neznám
- ne, ale vím, kde je znění environmentální politiky dostupné
- vůbec ne

**9. Co je to EKO-KOM?**

*Označte jen jednu elipsu.*

- ekologická komora
- společnost, která svým klientům zajišťuje plnění povinností vyplývajících ze zákona o obalech
- spolek na ochranu přírody města Kroměříž

**10. Je firma, v níž pracujete, do systému EKO-KOM zapojená?**

*Označte jen jednu elipsu.*

- ano
- ne
- nevím

**11. Co znamená systém REMA projekt Zelená firma?***Označte jen jednu elipsu.*

- projekt, který je zaměřený na sběr firemních vysloužilých elektrozařízení a baterií
- projekt EU na ochranu životního prostředí, který již skončil
- projekt na ochranu zelených ploch v okolí firem

**12. Je firma, v níž pracujete, do projektu Zelená firma zapojená?***Označte jen jednu elipsu.*

- ano
- ne
- nevím

**Environmentální aspekty - Na škále 1 až 5 vyjádřete svůj názor, do jaké míry vnímáte níže uvedené činnosti ve firmě (v níž pracujete) jako závažné ve vztahu k životnímu prostředí.****13. Spotřeba kancelářských a pracovních potřeb při projekční nebo administrativní činnosti***Označte jen jednu elipsu.*

	1	2	3	4	5	
nejméně závažné	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	nejvíce závažné

**14. Provoz služebních vozidel***Označte jen jednu elipsu.*

	1	2	3	4	5	
nejméně závažné	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	nejvíce závažné

**15. Nebezpečné odpady vznikající při realizaci stavby***Označte jen jednu elipsu.*

	1	2	3	4	5	
nejméně závažné	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	nejvíce závažné

**16. Skladování bazénové chemie a materiálu pro montáže i servis bazénové technologie***Označte jen jednu elipsu.*

	1	2	3	4	5	
nejméně závažné	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	nejvíce závažné

**17. Použití lepidel a ředidel při montáži na stavbě (možné úkapy, únik do ovzduší, odpady)***Označte jen jednu elipsu.*

	1	2	3	4	5	
nejméně závažné	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	nejvíce závažné

**18. Použití chemických látek v geotechnické laboratoři při rozboru vzorků zemin***Označte jen jednu elipsu.*

	1	2	3	4	5	
nejméně závažné	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	nejvíce závažné

**Vzdělávání****19. Co od vzdělávání v environmentu očekáváte? (možných je i více odpovědí)***Zaškrtněte všechny platné možnosti.*

- lepší orientaci v platných environmentálních zákonech
- znalost všech činností firmy s dopadem na životní prostředí
- osvětu v oblasti životního prostředí
- odbornou diskusi
- seznámení se s pravidly pro práci s nebezpečnými látkami
- nic neočekávám
- Jiné: \_\_\_\_\_

**20. Kterou z nabízených možností by jste pro vzdělávání v environmentu upřednostili?***Označte jen jednu elipsu.*

- přednáška
- seminář (více diskusí než u přednášky)
- e-learning

**21. Za jaký se považujete typ účastníka kurzu?***Označte jen jednu elipsu.*

- Teoretik (nejraději mám tradiční výklad nebo studium literatury)
- Aktivista (dávám přednost cvičením a simulacím)
- Praktik (dávám přednost řešení konkrétních problémů a diskutuji o nich)
- Napodobovatel (líbí se mi nejvíce názorné předvedení postupů)

**22. Dáváte obvykle přednost osvědčenému před změnou?***Označte jen jednu elipsu.*

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

**17. Použití lepidel a ředidel při montáži na stavbě (možné úkapy, únik do ovzduší, odpady)***Označte jen jednu elipsu.*

	1	2	3	4	5	
nejméně závažné	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	nejvíce závažné

**18. Použití chemických látek v geotechnické laboratoři při rozboru vzorků zemin***Označte jen jednu elipsu.*

	1	2	3	4	5	
nejméně závažné	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	nejvíce závažné

**Vzdělávání****19. Co od vzdělávání v environmentu očekáváte? (možných je i více odpovědí)***Zaškrtněte všechny platné možnosti.*

- lepší orientaci v platných environmentálních zákonech
- znalost všech činností firmy s dopadem na životní prostředí
- osvětu v oblasti životního prostředí
- odbornou diskusi
- seznámení se s pravidly pro práci s nebezpečnými látkami
- nic neočekávám
- Jiné: \_\_\_\_\_

**20. Kterou z nabízených možností by jste pro vzdělávání v environmentu upřednostili?***Označte jen jednu elipsu.*

- přednáška
- seminář (více diskusí než u přednášky)
- e-learning

**21. Za jaký se považujete typ účastníka kurzu?***Označte jen jednu elipsu.*


- Teoretik (nejraději mám tradiční výklad nebo studium literatury)
- Aktivista (dávám přednost cvičením a simulacím)
- Praktik (dávám přednost řešení konkrétních problémů a diskutuji o nich)
- Napodobovatel (líbí se mi nejvíce názorné předvedení postupů)

**22. Dáváte obvykle přednost osvědčenému před změnou?***Označte jen jednu elipsu.*

- ano
- spíše ano
- spíše ne
- ne

## Děkujeme za vyplnění dotazníku

---

Používá technologii  
 Google Forms