

Projekt TL02000286 Řízení psychosociálních rizik pro praxi u zaměstnanců se zdravotním postižením



**ŘÍZENÍ PSYCHOSOCIÁLNÍCH RIZIK
PRO PRAXI U ZAMĚSTNANCŮ
SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM**

**Výstup z výzkumného projektu č. TL02000286
Řízení psychosociálních rizik pro praxi u zaměstnanců se zdravotním postižením**

Následující metodika byla vytvořena s finanční podporou TA ČR

Metodika pro monitorování a řízení psychosociálních rizik u zaměstnanců se zdravotním postižením

Autorský kolektiv: Mgr. et Mgr. Josef Senčík
MUDr. Vladimíra Lipšová
Mgr. Pavlína Sedláčková
Ing. Marek Nechvátal
Mgr. Kateřina Bátorlová
Ing. Jiří Vala, Ph.D.
Ing. Jana Zónová
Ing. Kateřina Veselá

Praha, prosinec 2021

© Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

© Státní zdravotní ústav

Šetřete naše lesy – připraveno pro oboustranný tisk



© Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.
© Státní zdravotní ústav



Metodika je výsledkem řešení výzkumného projektu Výstup z výzkumného projektu č. TL02000286 "Řízení psychosociálních rizik pro praxi u zaměstnanců se zdravotním postižením " řešeného v rámci programu ÉTA2 v roce 2019, 2020 a 2021.

Oponenti

Mgr. Jaromíra Kotíková, Fakulta humanitních studií, Karlova univerzita v Praze

Ing. Jiří Horecký, Ph.D., MBA, prezident Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky

Seznam publikací, které předcházely metodice

Články budou publikovány v budoucnu.

**METODIKA PRO MONITOROVÁNÍ A ŘÍZENÍ PSYCHOSOCIÁLNÍCH RIZIK U ZAMĚSTNANCŮ SE
ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM**

Praha 2021

OBSAH

1	PREAMBULE	1
1.1	CÍL METODIKY	1
1.2	NOVOST POSTUPŮ	1
1.3	POPIS VYUŽITÍ METODIKY	1
1.4	INFORMACE PRO KOHO JE METODIKA URČENA	1
1.5	ZPŮSOB VYUŽITÍ METODIKY V PRAXI	1
1.6	EKONOMICKÉ ASPEKTY VYUŽITÍ METODIKY	1
2	ÚVOD	3
3	METODIKA HODNOCENÍ PSYCHOSOCIÁLNÍCH RIZIK NA PRACOVÍŠTI	5
4	NÁVRH VHODNÝCH OPATŘENÍ VEDOUCÍCH KE ZVÝŠENÍ ÚROVNĚ BOZP Z POHLEDU PSR	7
4.1	TEORETICKÝ ÚVOD	7
4.2	VÝCHODISKA PRO NÁVRH OPATŘENÍ VEDOUCÍCH KE ZVÝŠENÍ ÚROVNĚ BOZP Z POHLEDU PSR	10
4.3	PREVENTIVNÍ OPATŘENÍ PRO ŘÍZENÍ PSYCHOSOCIÁLNÍCH RIZIK U OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM NA PRACOVÍŠTÍCH	10
5	ZÁVĚR	13
6	PŘEHLED POUŽITÉ SOUVISEJÍCÍ LITERATURY	15
7	PŘÍLOHY	17
7.1	DOTAZNÍK PRO ZAMĚSTNANCE	17
7.2	ZÁZNAMOVÝ ARCH PRO SBĚR ODPOVĚDÍ Z JEDNOTLIVÝCH DOTAZNÍKŮ	21
7.3	MATICE HODNOCENÍ PODOBLASTÍ A CELKOVÉHO HODNOCENÍ PSYCHOSOCIÁLNÍCH RIZIK	25
7.4	JEDNODUCHÉ SLOVNÍ HODNOCENÍ KATEGORIÍ A NÁVRH JEDNODUCHÝCH OPATŘENÍ PRO ŘÍZENÍ PSYCHOSOCIÁLNÍCH RIZIK	



Seznam zkratk

BOZP	Bezpečnost a ochrana zdraví při práci
PSR	Psychosociální rizika
ZP	Zákoník práce

1 Preambule

1.1 Cíl metodiky

Cílem metodiky je vytvořit nástroj pro potřeby zaměstnavatelů, který jim umožní monitorovat a řídit psychosociální rizika (PSR) s cílem zvýšit úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) na jejich pracovištích.

1.2 Novost postupů

Problematika PSR není v českém prostředí podrobněji řešena. Problémem je jednak neexistence definice PSR, jednak chybějící nástroje, které by zaměstnavatelům pomohly tuto problematiku řešit.

Metodika předkládá definici PSR a zároveň předkládá postup, který mohou zaměstnavatelé využít pro potřeby monitoringu a řízení PSR na jejich pracovištích.

Na oblast PSR nahlíží metodika jako na množinu nebezpečí, které jsou rozděleny do čtyř podoblastí (podoblast Práce, podoblast Spokojenost s prací, podoblast Vztahy a podoblast Násilí, šikana). Pomocí baterie otázek pak metodika vyhodnocuje jednotlivé podoblasti a následně PSR jako celek. Na základě provedeného vyhodnocení metodika doporučuje další postupy, které by měly vést ke zlepšení úrovně BOZP u zaměstnavatele, včetně dlouhodobého monitoringu stavu PSR.

1.3 Popis využití metodiky

Metodiku mohou využít zaměstnavatelé v rámci plnění povinností, které jsou jim uloženy zákonem č. 262/2006 S., Zákoník práce (ZP), který uvádí, že je zaměstnavatel povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje a na základě tohoto zjištění vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění.

1.4 Informace pro koho je metodika určena

Metodika je určena pro všechny zaměstnavatele s přihlédnutím k zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají osoby se zdravotním postižením.

1.5 Způsob využití metodiky v praxi

Metodiku je možné využít jako pomocný nástroj v rámci identifikace a hodnocení rizik BOZP, které má zaměstnavatel povinnost vyhledávat a hodnotit a přijímat potřebná opatření k jejich odstranění. Tato povinnost je dána zaměstnavateli dle § 102 ZP.

1.6 Ekonomické aspekty využití metodiky

Odhad ekonomických nákladů není možné jednoduše vyčíslit. Přímé ekonomické náklady, které by měly zaměstnavatele zatížit, by se neměly projevit. Metodika navazuje na stávající povinnosti zaměstnavatele, který má povinnost vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat potřebná opatření k jejich odstranění.

Přínosem uplatnění metodiky je snížení působení původců stresu, kterými PSR jsou. To může snížit náklady na léčbu zdravotních problémů, které jsou se stresem spojeny a kterých je celá řada. Některé z nich vyžadují dlouhodobou a nákladnou péči, která se v případě jednotlivých pacientů může pohybovat i v řádech statisíců korun. Chronický stres, psychická nepohoda a deprese totiž mohou zvyšovat například četnost infekčních, autoimunitních, ale i maligních nemocí. [1]

Pro zaměstnavatele by uplatnění metodiky mělo být přínosné také proto, že každý nemocný zaměstnanec je pro každého zaměstnavatele velkou zátěží. Na základě odborných odhadů lze předpokládat, že nemocný zaměstnanec může pro zaměstnavatele znamenat i ztrátu přesahující sto tisíc korun. Nemocnost zaměstnanců může vrhat zároveň špatné světlo na prestiž zaměstnavatele.

2 Úvod

Pomocí předložené metodiky je možné vyhodnotit a řídit PSR, čímž by mělo dojít ke zlepšení úrovně BOZP na pracovišti. Pro vyhodnocení PSR je možné také využít internetový portál, který z této metodiky vychází.

Celá metodika je založena na následujících principech:

- Na PSR se nahlíží ve smyslu § 101 ZP, dle tohoto ustanovení je zaměstnavatel povinen zajistit BOZP s ohledem na rizika možného ohrožení života a zdraví zaměstnanců, která se týkají jejich výkonu práce (dále jen "rizika").
- Na PSR působící na zaměstnance se nahlíží jako na soubor čtyř množin nebezpečí, které jsou označeny jako:
 - Podoblast Práce;
 - Podoblast Spokojenost s prací;
 - Podoblast Vztahy;
 - Podoblast Násilí, šikana.
- Pro vyhledávání, hodnocení a návrh opatření před působením PSR ve smyslu § 102 ZP slouží dotazník určený pro zaměstnance.
- Dotazník obsahuje 19 otázek, přičemž každé otázce jsou přiřazeny 1 až 4 body.
- Na základě otázek a počtu dosažených bodů probíhá hodnocení PSR jako celku, popřípadě hodnocení jednotlivých podoblastí, a jsou navržena jednotlivá opatření.
- Metodika uvažuje opakované provedení šetření za účelem ověření účinnosti zaměstnavatelem přijatých opatření.

3 Metodika hodnocení psychosociálních rizik na pracovišti

Metodika je určena zaměstnavatelům, kteří mají více než jednoho zaměstnance a jejichž zaměstnanci jsou mezi sebou v interakci (spolupracují). Pokud nejsou tyto podmínky splněny, je k hodnocení PSR vhodné využít internetový portál projektu. V těchto případech je způsob výpočtu mírně odlišný z důvodů rozsahu bodů, které lze získat.

Hodnocení PSR provádí zaměstnavatel následovně:

1) Zaměstnavatel či jím k tomu pověřená osoba vyzve své zaměstnance k vyplnění dotazníku, který je k dispozici v příloze (kap. 7.1).

- Zaměstnanci musí mít možnost vyplnit a odevzdat dotazník anonymně, například tak, že zaměstnanci dotazník sami vyplní a následně odevzdají do sběrného boxu.

2) Zaměstnavatel či jím k tomu pověřená osoba přepíše získaná data (body a případně poznámky, které zaměstnanci do dotazníku uvedli) do záznamového archu, který je k dispozici v příloze (kap. 7.2).

- Přepisovat je vhodné pouze získané body. Body za odpovědi na jednotlivé otázky jsou uvedeny v dotazníku.

3) V záznamovém archu provede zaměstnavatel či jím k tomu pověřená osoba výpočet průměrného počtu získaných bodů za jednotlivé otázky.

4) Z matice hodnocení vybere zaměstnavatel kategorie (I. kategorie, II. kategorie nebo III. kategorie¹), které odpovídají získaným bodům jak v případě podoblastí, tak hodnocení PSR jako celku. Zvolené kategorie doplní do záznamového archu. Matice jsou uvedeny v příloze (kap. 7.3).

5) Na základě zařazení podoblastí PSR, popřípadě PSR jako celku do jednotlivých kategorií přijme zaměstnavatel vhodná opatření ke zvýšení úrovně BOZP z pohledu PSR (podrobněji viz kap. 4). Jednoduché slovní hodnocení, včetně jednoduchého popisu navrhovaných opatření, je uvedeno v příloze.

6) Pro potřeby ověření funkčnosti přijatých opatření zaměstnavatel zopakuje výše uvedené kroky, v rámci roční prověrky BOZP.

¹ Řazeno od nejlepšího po nejhorší kategorii výsledků.

4 Návrh vhodných opatření vedoucích ke zvýšení úrovně BOZP z pohledu PSR

4.1 Teoretický úvod

V obecné rovině lze na PSR nahlížet jako na původce stresu. Stresory jsou zde myšleny veškeré podněty (události), které vyvolávají stres. Za stres se považuje určitá odezva organismu, jejíž vznik je dán působením specifických okolností, podmínek a faktorů prostředí, které na jedince působí.

Vnímání stresorů je u jedince subjektivní. Stresory tak nemusí vést k negativnímu psychickému a fyzickému napětí, ale toto napětí je vždy vyvoláno stresory. Těmito stresory mohou být například [2], [3]:

- psychosociální stresory (odkazující na psychologickou a sociální složku stresoru, např. konflikt mezi dvěma lidmi);
- překážkové stresory (tj. stresory, které brání dosažení cíle);
- provokační stresory (tj. stresory, jejichž dosažení je obtížné, ale dosažitelné, proto u někoho stres nezpůsobí).

V případě pracovních stresorů, které jsou jednou z kategorií stresorů, lze na ně nahlížet jako na stresory či mikrostressory související s prací, a to s ohledem na intenzitu jejich působení. Pracovní stres tak může vznikat ze silného podnětu (např. pracovní úraz), ale i z celé řady drobných událostí - mikrostressorů, které již jedinec nemusí být schopen úspěšně zvládat.

Pracovní stresory je možné rozdělit následovně:

- Stresory související s charakteristickými rysy vykonávaných úkolů či činností
 - Například monotónní, jednotvárné a stále se opakující pohybové či jiné úkony a operace, snadno nacvičitelné, při nichž je využívána jen část výkonové kapacity člověka, což je typické např. pro jednoduché montážní práce, pro práce pásové a proudové, pro nenáročné administrativní úkony apod. S tím obvykle souvisejí další stresory, jako je časový tlak, vnucené pracovní tempo, směnová a noční práce.
 - Dále jsou to stresory, kdy dochází naopak k jistému přetížení výkonové kapacity, jako je např. velká proměnlivost úkolů, informační přetížení, velká hmotná či morální odpovědnost za bezpečnost jiných osob a další zátěže neuropsychického charakteru.
- Stresory vznikající působením faktorů a podmínek, za nichž jsou úkoly a činnosti vykonávány
 - Například působení fyzikálních, chemických či biologických faktorů – rizikové stroje, technická zařízení, hluk, vibrace, záření, nevhodné mikroklimatické podmínky (práce v chladu, v horkém prostředí), chemické látky (přímý styk, v ovzduší), rizika infekcí, přenosu nemocí, práce v podzemí, ve výškách, na izolovaných pracovištích, práce s počítačem apod.
- Stresory sociální
 - Například špatné sociální klima v pracovním kolektivu, jehož příčinou může být častý výskyt osobních konfliktů, nevyjasněné kompetence jednotlivých členů, nerovnoměrné rozložení pracovních úkolů, nevhodný styl řízení, šikana, sexuální obtěžování, nedostatečná či nespolehlivá komunikace, nebo naopak intenzivní sociální aktivity, chybějící opora mezi členy kolektivu a mezi pracovní skupinou

a managementem, jednání s osobami sociálně nepřizpůsobivými, riziko napadení, obavy ze ztráty zaměstnání apod.

Z hlediska působení v čase je pracovní stresory možné rozdělit na stresory [4]:

- akutní (např. traumatizující události jako je havárie výrobního celku);
- chronické (např. šikana ze strany nadřízených či periodicky se opakující nedostatek času na sladění osobního a pracovního života).

Při akutním působení pracovního stresoru dochází k zátěži organismu náhle a odpověď bývá prudká. Při chronickém působení pracovních stresorů se sice organismus přizpůsobí, ale také se opotřebovává. Nejnáročnější pro organismus je však přerušované chronické působení pracovních stresorů, kdy je stres svou povahou chronický a nelze se na něj adaptovat. Právě tento druh stresorů nejčastěji souvisí s psychosomatickým onemocněním [5].

Z výše uvedeného vyplývá, že pracovním stresorem může být celá řada podnětů a reakce na ně jsou u každého individuální. Záleží na mnoha okolnostech, například na fyzické konstituci, typologii osobnosti (např. introvert či extrovert), aktuálním zdravotním stavu apod. Obecně se však dá konstatovat, že fakt, že konkrétní jedinec podléhá stresu více či méně, je dán nejen vlivem vrozených (genetických) dispozic, ale také vlivem vnějšího prostředí, kterým se míní vliv rodičů, přátel a životních zkušeností [6].

S pracovními stresory lze proto pracovat i v rámci PSR. Na PSR působící na zaměstnance se nahlíží jako na soubor čtyř množin nebezpečí, které jsou označeny následovně: Práce, Spokojenost s prací, Vztahy a Násilí, šikana. Jednotlivé podoblasti pak lze definovat následovně.

Práce

Podoblast „Práce“ z hlediska psychosociálních rizik při práci zahrnuje problematiku pracovního prostředí a vybavení, charakteru práce (dovednosti, znalosti, schopnosti, pracovní náplň, smysluplnost práce, možnosti vzdělávání při práci), rozvržení pracovní činnosti a možnost samostatného rozhodování. Nedílnou součástí této podoblasti je i zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Spokojenost s prací

Podoblast „Spokojenost s prací“ se věnuje vnímání celkové spokojenosti s prací a spravedlivého ohodnocení výkonu, které se může odrazit v rozhodování o setrvání ve stávajícím zaměstnání či změně zaměstnavatele.

Vztahy

Podoblast „Mezilidské vztahy“ se zabývá sladěním pracovního a soukromého života (čas na odpočinek, zajištění svých soukromých potřeb, aktivit a koníčků, rodinných a pečovatelských povinností) a podrobněji též vztahy se spolupracovníky a nadřízenými (komunikace, důvěra, postoje, personální konflikty).

Násilí, šikana

Podoblast „Násilí, šikana“ se věnuje patologickému chování na pracovišti (slovní ohrožení, fyzické a psychické násilí, mobbing, bossing).

Vztah mezi jednotlivými podoblastmi s nimi souvisejícími pracovními stresory pak ilustruje následující tabulka.

Tab. 1: Pracovní stresory, které prokazatelně ovlivňují zaměstnance a vznik stresu na pracovišti.
 (Zdroj: z části upraveno dle [8] a [9])

Podoblast PSR	Vybrané skupiny pracovních stresorů	Zdroj pracovního stresu	Popis podnětu (příklad)
Práce	Pracovní úkol / návrh úkolu	Pracovní zátěž	Přetížení, nedostatečné vytížení
		Tempo / pestrost / smysluplnost práce	Příliš rychlé pracovní tempo, malá pestrost, nízká smysluplnost práce
		Čas na dokončení úkolu	Nedostatek času
		Samostatnost	Schopnost činit vlastní rozhodnutí o naší vlastní práci nebo o konkrétních úkolech
		Práce na směny	Střídání směn
		Dovednosti / schopnosti	Neodpovídají požadavkům práce
		Školení / příprava (technická a sociální)	Nedostatečné proškolení
		Ocenění	Malé / nedostatečné
		Izolace na pracovišti	Emocionální / samostatná práce
	Role v organizaci	Konflikt rolí	Konfliktní požadavky na práci, příliš mnoho rolí, více supervizorů / manažerů
		Nejistá očekávání v zaměstnání / nejednoznačnost rolí	Nevyjasnění povinností, očekávání apod.
		Úroveň odpovědnosti	Vysoká odpovědnost
	Podmínky na pracovišti	Vystavení rizikovým a nepříjemným vlivům	Nevhodná ergonomie, chemikálie, hluk, kvalita vzduchu, teplota, pachy atd.
	Organizační struktura / klima / styl řízení	Účast na rozhodování	Malá účast / neúčast na rozhodování
		Komunikační vzorce	Špatná komunikace / tok informací
		Uznání za práci	Malé uznání za dobrý pracovní výkon
		Zapojení do organizačních změn	Nezapojování zaměstnanců při organizačních změnách
		Vnímání spravedlnosti	Nedostatek vnímané spravedlnosti (kdo co kdy dostane a procesy, kterými jsou přijímána rozhodnutí)
		Podpora zaměstnanců	Nedostatek podpory (jako jsou politiky přátelské k rodině, programy pomoci zaměstnancům atd.)
	Spokojenost s prací	Kariérní růst	Seberealizace / sebeprosazení
Nejistota zaměstnání			Strach z nadbytečnosti z důvodů ekonomických / nedostatku práce
Příležitosti v kariéře			Nedostatek příležitostí k rozvoji kariéry, růstu nebo postupu
Celková spokojenost s prací			Nespokojenost s prací

Podoblast PSR	Vybrané skupiny pracovních stresorů	Zdroj pracovního stresu	Popis podnětu (příklad)
Vztahy	Vztahy v práci (mezilidské)	Nadřízení	Konflikty / nedostatek podpory
		Podřízení	Konflikty / nedostatek podpory
		Spolupracovníci	Konflikty / nedostatek podpory
		Vzájemná důvěra	Nedostatek důvěry
	Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem	Role / odpovědnost	Konflikty rolí / odpovědností
		Práce / rodina	Osobní problémy jako zdroj pracovního stresu
Násilí, šikana	Osobní bezpečnost	Násilí, obtěžování atd.	Ohrožení osobní bezpečnosti
		Systém pro hlášení a řešení nepřijatelného chování na pracovišti	Nedostatečný systém pro hlášení a řešení nepřijatelného chování na pracovišti
		Předsudky / diskriminace	Diskriminace z důvodu pohlaví, víry apod.

4.2 Východiska pro návrh opatření vedoucích ke zvýšení úrovně BOZP z pohledu PSR

Zaměstnavatelem navrhovaná opatření by měla zohledňovat kategorie, kterých bylo v rámci hodnocení dosaženo (viz kap. **Chyba! Nenalezen zdroj odkazů.**).

Při návrhu opatření k minimalizaci působení PSR je vhodné, aby zaměstnavatel vyzval své zaměstnance k zlepšení těch oblastí, které identifikoval jako problematické. Pouze v případě zapojení zaměstnanců lze očekávat uplatnění opatření v praxi.

Zaměstnavatel při zavádění opatření před PSR musí zohlednit fakt, že daná opatření nemohou být jednorázová, musí se jednat o proces s několika fázemi. Nejprve je třeba si konkrétní rizikové oblasti na pracovišti vyhodnotit, poté připravit akční plán a po jeho implementaci provést nápravu. Celý proces je nejuspěšnější v případě, že se na něm zaměstnanci aktivně podílejí (viz výše).

4.3 Preventivní opatření pro řízení psychosociálních rizik u osob se zdravotním postižením na pracovištích

Hlavní zásadou prevence je přizpůsobit práci a pracoviště potřebám zaměstnance. Při zaměstnávání osob zdravotně postižených je zapotřebí těmto osobám především přizpůsobit pracovní prostředí tak, aby vyhovovalo jejich konkrétnímu zdravotnímu postižení. Dále je rovněž zapotřebí upravit těmto osobám pracovní podmínky, připravit pro ně speciální bezpečnostní značení, komunikovat s nimi a vzdělávat je v oblasti BOZP.

K příkladům opatření, z nichž mohou mít prospěch nejen všichni zaměstnanci, ale které vedou i ke zlepšení z pohledu PSR, patří:

- provedení úprav v prostorách či na pracovištích (pro zlepšení podmínek pro zdravotně postižené zaměstnance, starší zaměstnance atd.), například vybudování nájezdových ramp, výtahů, vypínačů světla a schodů s okrajem vyznačeným výstražnou barvou atd.,
- používání ergonomických nástrojů a pomůcek (které lze přizpůsobit konkrétním potřebám každého zaměstnance bez ohledu na jeho tělesné rozměry či zvláštní rysy). To bude znamenat, že konkrétní pracovní náplň nebo úkol bude moci provádět širší

škála zaměstnanců (ženy, starší zaměstnanci, muži s malou tělesnou výškou atd.), například v důsledku snížení množství požadované fyzické síly;

- poskytování všech informací o tématu zdraví a bezpečnosti v přístupných formátech (s cílem učinit tyto informace srozumitelnější pro migrující zaměstnance);
- příprava metod a strategií, které umožní udržet v práci zejména starší zaměstnance ve směnném provozu; tyto strategie budou ku prospěchu všech zaměstnanců (bez ohledu na věk) a práce na směny bude díky nim pro nové zaměstnance přitažlivější.

Další důležitou oblastí při zaměstnávání osob se zdravotním postižením je nastavení bezpečnostních opatření pro případ náhlé nouzové situace, jako je například požár. Je zapotřebí umístit osoby zdravotně postižené do takových míst, která jsou dobře dostupná, odkud bude možné je rychleji evakuovat (například v přízemí) a mít připravená speciální zařízení, jako je například evakuační křeslo pro zdravotně postižené.

Další oblastí je poskytování školení BOZP pro osoby zdravotně postižené. Toto školení je vždy zcela individuální záležitost. Školení je tak ve většině případů nutné přizpůsobit pro každého jedince zvlášť, a to s ohledem na jeho zdravotní postižení. Jiné školení BOZP bude mít nevidomý, hluchý nebo tělesně postižený zaměstnanec.

Je důležité přijmout taková opatření, která nebudou zdravotně postižené při vzdělávání v oblasti BOZP, ale i požární ochrany, znevýhodňovat. Poskytnout jim individuální vzdělávací materiály a podporu.

V případě, kdy spolupracují zdraví i zdravotně postižení zaměstnanci, musí být řadoví zaměstnanci, ale i vedoucí zaměstnanci seznámeni se všemi specifickými informacemi, které se týkají osob zdravotně postižených. Zaměstnavatel musí poskytnout školení, aby příslušní zaměstnanci věděli, jak zdravotně postiženým pomáhat a jak se k nim chovat. Zvláštní zřetel by měl být dán právě na poskytnutí informací vztahujících se k postižení zaměstnanců organizace. Stejně tak se nesmí zapomenout na to, že je nutné proškolit i ty osoby, které se v případě kritické situace (požár, havárie apod.) postarají o evakuaci zdravotně postižených osob.

Vždy je zapotřebí brát ohledy na konkrétní postižení zaměstnance, podmínky daného pracoviště a samozřejmě také na prevenci rizik, kterou je nutné zpracovat ještě před samotnou přípravou osnovy školení. Osnova školení BOZP pro zdravotně postižené zaměstnance by měla vycházet z hodnocení rizik.

Pro zvýšení úrovně BOZP, včetně PSR lze využít i konkrétní kontrolní seznamy, které se budou věnovat například tématům, jako jsou:

- pracovní podmínky (uzpůsobení budov nebo pracovišť, například rampy, výtahy, světelné vypínače, okraje schodů se světlým nátěrem, taktilní varovné pásy na horním konci schodiště, zvukové nebo varovné signály, automatické otevírání těžkých dveří, kliky u dveří, zvonky a vstupní mechanismy dostupné pro uživatele kolečkového křesla a identifikovatelné pro nevidomé, neklouzající podlahové krytiny a podlahy v jedné rovině);
- bezpečnostní značení (uvažovat o tom, jak pomoci lidem vyznat se v budově a dostat se tam, kam chtějí dojít; například lidem s poruchami zraku - barevně kontrastní nábytek, koberce, stěny a prostor před dveřmi nebo vroubkování v podlažní krytině; vydávat oznámení tištěná velkými písmeny, aby si je mohli snadno přečíst lidé s částečným viděním; na klikách u dveří zajistit značení v Braillově písmu, taktilní znaky nebo tisk velkými písmeny; poskytovat grafický a obrazový materiál, neboť znaky mohou být jednodušší pro lidi s poruchami učení; provádět značení v matových barvách, aby se nelesklo);
- komunikace se zaměstnanci (poskytnout veškeré informace o BOZP v dostupných formátech, tzn., zajistit písemné materiály a další způsoby komunikace a jejich

dostupnost pro zaměstnance s poruchami zraku či sluchu, dyslexií, poruchami učení nebo psychiatrickými poruchami);

- organizace práce (přizpůsobit práci osobě zdravotně postižené; je-li zdravotně postižený člověk převeden na nové pracovní místo, umožnit mu nové pracoviště navštívit a uvážit, zda tato změna může vyvolat speciální potřeby);
- vzdělávání (přijmout opatření, aby zdravotně postižený člověk nebyl znevýhodněn, pokud jde o vzdělávání v oblasti zdraví a bezpečnosti, pokynů a informovanosti; poskytnout manažerům a řadovým zaměstnancům všechny specifické informace a proškolení, které potřebují k tomu, aby věděli, jak pomoci zaměstnanci se zdravotním postižením);
- nouzové situace (umístění zdravotně postižených zaměstnanců do takových částí budovy, odkud budou moci tuto budovu snáze opustit; speciální zařízení pro evakuaci; určení zaměstnanců, kteří varují zaměstnance s poruchami zraku nebo ty, kdo mají problémy s mobilitou a pomohli jim; vizuální či vibrující varovné mechanismy; trasy a postupy zvažující potenciálně pomalejší pohyb zdravotně postižených osob; všechny zdravotně postižené zaměstnance seznámit s pokyny a proškolit v bezpečnostních postupech; rovněž proškolit ostatní zaměstnance zajišťující evakuaci). [10],[11]

5 Závěr

Problematika stresu, ovlivňující zaměstnance je jednou z výzev, které by měly být v rámci BOZP podrobněji řešeny. Původcem stresu jsou jednotlivé stresory, na které lze nahlížet z mnoha úhlů pohledu. Jedním z takových je pohled přes PSR.

PSR jsou množinou nebezpečí, jež je možné dělit do čtyř podoblastí (Práce, Spokojenost s prací, Vztahy a Násilí, šikana).

Aby bylo možné PSR, jakožto jedny z původců stresu, řídit, je potřeba nejdříve zhodnotit jejich úroveň z pohledu jednotlivých podoblastí, následně pak i z pohledu celku. Na základě zjištěného je zapotřebí přijmout adekvátní opatření.

Právě k výše uvedenému byla navržena zde předložená metoda, která by měla zaměstnavatelům v jejich úkolech pomoci. Na základě provedeného vyhodnocení, metodika doporučuje další postupy, které by měly vést ke zlepšení úrovně BOZP u zaměstnavatele, včetně dlouhodobého monitoringu stavu PSR.

Metodika doporučuje, aby zaměstnavatel přijal potřebná opatření, která by měla odpovídat reálným podmínkám na pracovišti. V této souvislosti je důležité, aby zaměstnavatel umožnil zaměstnanci využít jeho právo a povinnost podílet se na vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí, a to zejména svou účastí na řešení otázek BOZP, jejíž nedílnou součástí je i problematika PSR. Proto by PSR měla být věnována adekvátní pozornost, jak v rámci hodnocení, tak v rámci pravidelné kontroly jejich úrovně, a to ideálně v každoročních prověrkách BOZP.

Právě konzultace a účast zaměstnanců při hodnocení rizik na pracovišti a navrhování opatření k jejich minimalizaci je nezastupitelná a bez jejich zpětné vazby jen obtížně uplatnitelná. V případě zdravotně postižených zaměstnanců to platí násobě, jelikož jsou to právě oni, kteří znají své limity a omezení vzhledem k práci a pracovišti. Pouze tímto způsobem může být aktivně předcházeno působení pracovního stresu na zaměstnance a tím zvýšena ochrana jejich zdraví a prosperity jejich zaměstnavatelů.

6 Přehled použité související literatury

- [1] ADAM, Zdeněk, et al. Maligní onemocnění, psychika a stres. Praha, Grada Publishing, 2019.
- [2] HAUKE, Angelika, et al. The impact of work-related psychosocial stressors on the onset of musculoskeletal disorders in specific body regions: A review and meta-analysis of 54 longitudinal studies. *Work & Stress*, 2011, 25.3: 243-256.
- [3] CAVANAUGH, Marcie A., et al. An empirical examination of self-reported work stress among US managers. *Journal of applied psychology*, 2000, 85.1: 65.
- [4] ŠNÝDROVÁ, Ivana. Manažerka a stres. Grada Publishing as, 2006.
- [5] BAŠTECKÁ, Bohumila; GOLDMANN, Petr. Základy klinické psychologie. Portál, 2001.
- [6] IRMIŠ, Felix. Nauč se zvládat stres. Alternativa, 1996.
- [7] MAYEROVÁ, Marie. Stres, motivace a výkonnost. Grada Publishing, 1997.
- [8] MURPHY, Lawrence R. Occupational stress management: Current status and future directions. *Journal of Organizational Behavior (1986-1998)*, 1995, 1.
- [9] HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE (HSE). Managing the Causes of Work-Related Stress: A Step-by-Step Approach Using the Management Standards. 2007.
- [10] Různorodost pracovní síly a hodnocení rizik: Zahrnut by měl být každý, Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, Dostupné z: http://www.ceskyfocalpoint.cz/wp-content/uploads/2015/12/pufact_cs_87.pdf
- [11] Zajištění ochrany zdraví a bezpečnosti pro pracovníky se zdravotním postižením, Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, Dostupné z: <https://osha.europa.eu/cs/publications/factsheet-53-ensuring-health-and-safety-workers-disabilities/view>

Dalšími zdroji informací jsou například:

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci: Psychosociální rizika a stres při práci: <https://osha.europa.eu/cs/themes/psychosocial-risks-and-stress>

7 Přílohy

7.1 Dotazník pro zaměstnance

Otázky		Odpovědi včetně bodového ohodnocení, popřípadě poznámky	
		Možnosti a bodové ohodnocení	Odpověď označte křížkem
1)	Je pro Vás, i s ohledem na Váš zdravotní stav, přístup na Vaše pracoviště bezproblémový? (Např. vstup do objektu zaměstnavatele, přístup na vlastní pracoviště, na toaletu apod.)	Ano. (4 body)	
		Spíše ano. (3 body)	
		Spíše ne. (2 body)	
		Ne. (1 bod)	
Prostor pro Vaše připomínky			
2)	Máte, i s ohledem na Váš zdravotní stav, k dispozici vhodné pracovní prostředky a pomůcky?	Ano. (4 body)	
		Spíše ano. (3 body)	
		Spíše ne. (2 body)	
		Ne. (1 bod)	
Prostor pro Vaše připomínky			
3)	Můžete si, i s ohledem na Váš zdravotní stav, v případě potřeby od práce oddechnout či v práci zvolnit?	Ano. (4 body)	
		Spíše ano. (3 body)	
		Spíše ne. (2 body)	
		Ne. (1 bod)	
Prostor pro Vaše připomínky			
4)	Domníváte se, že máte pro výkon své práce dostatečné dovednosti, znalosti a schopnosti?	Ano. (4 body)	
		Spíše ano. (3 body)	
		Spíše ne. (2 body)	
		Ne. (1 bod)	
Prostor pro Vaše připomínky			
5)	Domníváte se, že svou práci zvládáte bez větších problémů? (Mimo jiné, například bez nadměrného stresu?)	Ano. (4 body)	
		Spíše ano. (3 body)	
		Spíše ne. (2 body)	
		Ne. (1 bod)	
Prostor pro Vaše připomínky			

Otázky		Odpovědi včetně bodového ohodnocení, popřípadě poznámky	
6)	Můžete si samostatně volit pracovní postupy k plnění pracovních úkolů?	Ano. (4 body)	
		Spíše ano. (3 body)	
		Spíše ne. (2 body)	
		Náplň mé práce neumožňuje volit jiné, než zaměstnavatelem zavedené, pracovní postupy a tato situace mi:	-----
		- vyhovuje. (4 body)	
		- nevyhovuje. (1 bod)	
Prostor pro Vaše připomínky			
7)	Je pro Vás Vaše práce zajímavá?	Ano. (4 body)	
		Spíše ano. (3 body)	
		Spíše ne. (2 body)	
		Ne. (1 bod)	
Prostor pro Vaše připomínky			
8)	Podporuje Váš zaměstnavatel Vaši účast na dalším vzdělávání?	Ano. (4 body)	
		Spíše ano. (3 body)	
		Spíše ne. (2 body)	
		S náplní mé práce není spojena možnost dalšího vzdělávání, a tato situace mi:	-----
		- vyhovuje. (4 body)	
		- nevyhovuje. (1 bod)	
Prostor pro Vaše připomínky			
9)	Myslíte si, že Váš zaměstnavatel dělá maximum k ochraně Vašeho zdraví?	Ano. (4 body)	
		Spíše ano. (3 body)	
		Spíše ne. (2 body)	
		Ne. (1 bod)	
Prostor pro Vaše připomínky			
10)	Je Váš pracovní výkon spravedlivě oceněn?	Ano. (4 body)	
		Spíše ano. (3 body)	
		Spíše ne. (2 body)	
		Ne. (1 bod)	
Prostor pro Vaše připomínky			

Otázky		Odpovědi včetně bodového ohodnocení, popřípadě poznámky	
11)	Celkově jste s prací spokojen/a?	Ano. (4 body)	
		Spíše ano. (3 body)	
		Spíše ne. (2 body)	
		Ne. (1 bod)	
Prostor pro Vaše připomínky			
12)	Pokud byste mohl/a, vybral/a byste si jinou práci?	Ano. (1 bod)	
		Spíše ano. (2 body)	
		Spíše ne. (3 body)	
		Ne. (4 body)	
		Ano, ale nikoli z důvodů nespokojenosti s prací. (Například proto, že jsem otevřen/a novým výzvám, nebo proto, že by se můj zdravotní stav zlepšil a otevřeli by se mi nové možnosti.) (4 body)	
Prostor pro Vaše připomínky			
13)	Umožňuje Vám Vaše práce sladit Váš osobní a pracovní život?	Ano. (4 body)	
		Spíše ano. (3 body)	
		Spíše ne. (2 body)	
		Ne. (1 bod)	
Prostor pro Vaše připomínky			
14)	Máte dobré vztahy se svými spolupracovníky?	Ano. (4 body)	
		Spíše ano. (3 body)	
		Spíše ne. (2 body)	
		Ne. (1 bod)	
Prostor pro Vaše připomínky			
15)	Můžete se při řešení pracovních úkolů spolehnout na své spolupracovníky?	Ano. (4 body)	
		Spíše ano. (3 body)	
		Spíše ne. (2 body)	
		Ne. (1 bod)	
Prostor pro Vaše připomínky			

Otázky		Odpovědi včetně bodového ohodnocení, popřípadě poznámky	
16)	Můžete přijít za svým nadřízeným i s mimopracovním problémem?	Ano. (4 body)	
		Spíše ano. (3 body)	
		Spíše ne. (2 body)	
		Ne. (1 bod)	
Prostor pro Vaše připomínky			
17)	Setkáváte se při výkonu své práce nebo práce Vašich spolupracovníků se slovním ohrožením nebo fyzickým násilím? (Například ze strany zákazníků.)	Ano. (1 bod)	
		Spíše ano. (2 body)	
		Spíše ne. (3 body)	
		Ne. (4 body)	
Prostor pro Vaše připomínky			
18)	Setkáváte se na Vašem pracovišti se šikanou ze strany Vašich spolupracovníků?	Ano. (1 bod)	
		Spíše ano. (2 body)	
		Spíše ne. (3 body)	
		Ne. (4 body)	
Prostor pro Vaše připomínky			
19)	Setkáváte se na Vašem pracovišti s tím, že by některý z vedoucích pracovníků šikanoval Vás nebo Vaše spolupracovníky?	Ano. (1 bod)	
		Spíše ano. (2 body)	
		Spíše ne. (3 body)	
		Ne. (4 body)	
Prostor pro Vaše připomínky			

7.2 Záznamový arch pro sběr odpovědí z jednotlivých dotazníků

Otázka	Σ bodů získaná od zaměstnanců	Σ zaměstnanců, kteří odpověděli	\emptyset hodnota bodů	$\Sigma \emptyset$ hodnot - podoblasti	Výběr kategorie - podoblasti	$\Sigma \emptyset$ všech bodů	Výběr kategorie - celkové hodnocení	Připomínky, které zaměstnanci k otázce uvedli
podoblast Práce 1) Je pro Vás, i s ohledem na Váš zdravotní stav, přístup na Vaše pracoviště bezproblémový? (Např. vstup do objektu zaměstnavatele, přístup na vlastní pracoviště, na toaletu apod.)								
	2) Máte, i s ohledem na Váš zdravotní stav, k dispozici vhodné pracovní prostředky a pomůcky?							
	3) Můžete si, i s ohledem na Váš zdravotní stav, v případě potřeby od práce oddychnout či v práci zvolnit?							
	4) Domníváte se, že máte pro výkon své práce dostatečné dovednosti, znalosti a schopnosti?							
	5) Domníváte se, že svou práci zvládáte bez větších problémů? (Mimo jiné, například bez nadměrného stresu?)							
	6) Můžete si samostatně volit pracovní postupy k plnění pracovních úkolů?							

Řízení psychosociálních rizik na pracovištích

Otázka	Σ bodů získaná od zaměstnanců	Σ zaměstnanců, kteří odpověděli	Ø hodnota bodů	Σ Ø hodnot - podoblasti	Výběr kategorie - podoblasti	Σ Ø všech bodů	Výběr kategorie - celkové hodnocení	Připomínky, které zaměstnanci k otázce uvedli
7) Je pro Vás Vaše práce zajímavá?								
8) Podporuje Váš zaměstnavatel Vaši účast na dalším vzdělávání?								
9) Myslíte si, že Váš zaměstnavatel dělá maximum k ochraně Vašeho zdraví?								
10) Je Váš pracovní výkon spravedlivě oceněn?								
11) Celkově jste s prací spokojen/a?								
12) Pokud byste mohl/a, vybral/a byste si jinou práci?								

podoblast Spokojenost s prací

Otázka	Σ bodů získaná od zaměstnanců	Σ zaměstnanců, kteří odpověděli	\emptyset hodnota bodů	$\Sigma \emptyset$ hodnot - podoblasti	Výběr kategorie - podoblasti	$\Sigma \emptyset$ všech bodů	Výběr kategorie - celkové hodnocení	Připomínky, které zaměstnanci k otázce uvedli
13) Umožňuje Vám Vaše práce sladit Vaš osobní a pracovní život?								
14) Máte dobré vztahy se svými spolupracovníky?								
15) Můžete se při řešení pracovních úkolů spolehnout na své spolupracovníky?								
16) Můžete přijít za svým nadřízeným i s mimopracovním problémem?								

podoblast Vztahy

Řízení psychosociálních rizik na pracovištích

Otázka	Σ bodů získaná od zaměstnanců	Σ zaměstnanců, kteří odpověděli	Ø hodnota bodů	Σ Ø hodnot - podoblasti	Výběr kategorie - podoblasti	Σ Ø všech bodů	Výběr kategorie - celkové hodnocení	Připomínky, které zaměstnanci k otázce uvedli
17) Setkáváte se při výkonu své práce nebo práce Vašich spolupracovníků se slovním ohrožením nebo fyzickým násilím? (Například ze strany zákazníků.)								
18) Setkáváte se na Vašem pracovišti se šikanou ze strany Vašich spolupracovníků?								
19) Setkáváte se na Vašem pracovišti s tím, že by některý z vedoucích pracovníků šikanoval Vás nebo Vaše spolupracovníky?								

7.3 Matice hodnocení podoblastí a celkového hodnocení psychosociálních rizik

Matice hodnocení podoblastí (uvažovány jsou průměrné hodnoty získaných bodů)

Podoblast	Kategorie		
	I.	II.	III.
Práce	28 – 36 bodů	19 – 27 bodů	9 – 18 bodů
Spokojenost s prací	10 – 12 bodů	7 – 9 bodů	3 – 6 bodů
Vztahy	13 – 16 bodů	9 – 12 bodů	4 – 8 bodů
Násilí, šikana	10 – 12 bodů	7 – 9 bodů	3 – 6 bodů

Matice hodnocení podoblastí (uvažovány jsou průměrné hodnoty získaných bodů)

	Kategorie		
	I.	II.	III.
Celkové hodnocení	58 – 76 bodů	39 – 57 bodů	19 – 38 bodů

7.4 Jednoduché slovní hodnocení kategorií a návrh jednoduchých opatření pro řízení psychosociálních rizik

Matice jednoduchých slovních hodnocení včetně návrhu jednoduchých opatření pro řízení psychosociálních rizik

Podoblast / celkové hodnocení	Kategorie		
	I.	II.	III.
Práce	<p>Na základě odpovědí zaměstnanců lze usuzovat, že je na Vašem pracovišti, z pohledu psychosociálních rizik, věnována podoblasti "Práce" dostatečná pozornost. Přesto je vhodné se této oblasti nadále věnovat, obzvláště problematice, kde u jednotlivých otázek byly získány pouze jeden či dva body.</p>	<p>Na základě odpovědí zaměstnanců lze usuzovat, že je na Vašem pracovišti, z pohledu psychosociálních rizik, v podoblasti "Práce" značný prostor pro zlepšení. Je vhodné se věnovat obzvláště problematice, kde u jednotlivých otázek byly získány pouze jeden či dva body. Situaci doporučujeme řešit ve spolupráci s OZO PR (Odborně způsobilá osoba v prevenci rizik) i zaměstnanci či jejich zástupci. Podrobnější informace můžete najít také na stránkách projektu, na který je tato metodika navázána nebo lze v případě potřeby požádat o konzultaci Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i nebo Státní zdravotní ústav.</p>	<p>Na základě odpovědí zaměstnanců lze usuzovat, že na Vašem pracovišti není, z pohledu psychosociálních rizik, věnována podoblasti "Práce" dostatečná pozornost a je nutné se na tuto oblast zaměřit. Je vhodné se věnovat obzvláště problematice, kde u jednotlivých otázek byly získány pouze jeden či dva body. Situaci doporučujeme řešit ve spolupráci s OZO PR (Odborně způsobilá osoba v prevenci rizik) i zaměstnanci či jejich zástupci. Podrobnější informace můžete najít také na stránkách projektu, na který je tato metodika navázána nebo lze v případě potřeby požádat o konzultaci Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i nebo Státní zdravotní ústav.</p>
Spokojenost s prací	<p>Na základě odpovědí zaměstnanců lze usuzovat, že je na Vašem pracovišti, z pohledu psychosociálních rizik, věnována podoblasti "Spokojenost s prací" dostatečná pozornost. Přesto je vhodné se této oblasti nadále věnovat, obzvláště problematice, kde u jednotlivých otázek byly získány pouze jeden či dva body.</p>	<p>Na základě odpovědí zaměstnanců lze usuzovat, že je na Vašem pracovišti, z pohledu psychosociálních rizik, v podoblasti "Spokojenost s prací" značný prostor pro zlepšení. Je vhodné se věnovat obzvláště problematice, kde u jednotlivých otázek byly získány pouze jeden či dva body. Situaci doporučujeme řešit i ve spolupráci se zaměstnanci či jejich zástupci. Podrobnější informace můžete najít také na stránkách projektu, na který je tato metodika navázána nebo lze v případě potřeby požádat o konzultaci Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i nebo Státní zdravotní ústav.</p>	<p>Na základě odpovědí zaměstnanců lze usuzovat, že na Vašem pracovišti není, z pohledu psychosociálních rizik, věnována podoblasti "Spokojenost s prací" dostatečná pozornost a je nutné se na tuto oblast zaměřit. Je vhodné se věnovat obzvláště problematice, kde u jednotlivých otázek byly získány pouze jeden či dva body. Situaci doporučujeme řešit i ve spolupráci zaměstnanci či jejich zástupci. Podrobnější informace můžete najít také na stránkách projektu, na který je tato metodika navázána nebo lze v případě potřeby požádat o konzultaci Výzkumný ústav bezpečnosti</p>

Podoblast / celkové hodnocení	Kategorie		
	I.	II.	III.
			práce, v. v. i nebo Státní zdravotní ústav.
Vztahy	Na základě odpovědí zaměstnanců lze usuzovat, že je na Vašem pracovišti, z pohledu psychosociálních rizik, věnována podoblasti "Vztahy" dostatečná pozornost. Přesto je vhodné se této oblasti nadále věnovat, obzvláště problematice, kde u jednotlivých otázek byly získány pouze jeden či dva body.	Na základě odpovědí zaměstnanců lze usuzovat, že je na Vašem pracovišti, z pohledu psychosociálních rizik, v podoblasti "Vztahy" značný prostor pro zlepšení. Je vhodné se věnovat obzvláště problematice, kde u jednotlivých otázek byly získány pouze jeden či dva body. Situaci doporučujeme řešit i ve spolupráci se zaměstnanci či jejich zástupci. Podrobnější informace můžete najít také na stránkách projektu, na který je tato metodika navázána nebo lze v případě potřeby požádat o konzultaci Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i nebo Státní zdravotní ústav.	Na základě odpovědí zaměstnanců lze usuzovat, že na Vašem pracovišti není, z pohledu psychosociálních rizik, věnována podoblasti "Vztahy" dostatečná pozornost a je nutné se na tuto oblast zaměřit. Je vhodné se věnovat obzvláště problematice, kde u jednotlivých otázek byly získány pouze jeden či dva body. Situaci doporučujeme řešit i ve spolupráci zaměstnanci či jejich zástupci. Podrobnější informace můžete najít také na stránkách projektu, na který je tato metodika navázána nebo lze v případě potřeby požádat o konzultaci Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i nebo Státní zdravotní ústav.
Násilí, šikana	Na základě odpovědí zaměstnanců lze usuzovat, že je na Vašem pracovišti, z pohledu psychosociálních rizik, věnována podoblasti "Násilí, šikana" dostatečná pozornost. Přesto je vhodné se této oblasti nadále věnovat, obzvláště problematice, kde u jednotlivých otázek byly získány pouze jeden či dva body.	Na základě odpovědí zaměstnanců lze usuzovat, že je na Vašem pracovišti, z pohledu psychosociálních rizik, v podoblasti "Násilí, šikana" značný prostor pro zlepšení. Je nutné se věnovat obzvláště problematice, kde u jednotlivých otázek byly získány pouze jeden či dva body. Situaci doporučujeme řešit i ve spolupráci se zaměstnanci či jejich zástupci. Podrobnější informace můžete najít také na stránkách projektu, na který je tato metodika navázána nebo lze v případě potřeby požádat o konzultaci Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i nebo Státní zdravotní ústav.	Na základě odpovědí zaměstnanců lze usuzovat, že na Vašem pracovišti není, z pohledu psychosociálních rizik, věnována podoblasti "Násilí, šikana" dostatečná pozornost a je nutné se na tuto oblast zaměřit. Je nutné se věnovat obzvláště problematice, kde u jednotlivých otázek byly získány pouze jeden či dva body. Situaci doporučujeme řešit i ve spolupráci se zaměstnanci či jejich zástupci. Podrobnější informace můžete najít také na stránkách projektu, na který je tato metodika navázána nebo lze v případě potřeby požádat o konzultaci Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i nebo Státní zdravotní ústav.
Celkové hodnocení	Na základě odpovědí zaměstnanců lze usuzovat, že je na Vašem pracovišti věnována oblasti psychosociálních rizik dostatečná pozornost. Přesto je vhodné se této oblasti nadále věno-	Na základě odpovědí zaměstnanců lze usuzovat, že je na Vašem pracovišti v oblasti psychosociálních rizik značný prostor pro zlepšení. Pravděpodobně zde může být problém	Na základě odpovědí zaměstnanců lze usuzovat, že na Vašem pracovišti není oblast psychosociálních rizik, věnována dostatečná pozornost a je nutné se na tuto oblast zaměřit. Pravděpodobně zde může být problém s do-

Podoblast / celkové hodnocení	Kategorie		
	I.	II.	III.
	<p>vat. Doporučujeme porovnat Vaše odpovědi s tím, jak na jednotlivé otázky odpovídali Vaši zaměstnanci, obzvláště se zaměřit na jednotlivé otázky, kde u jednotlivých otázek byly získány pouze jeden či dva body. Případná opatření je vhodné vždy konzultovat s OZO PR (Odborně způsobilá osoba v prevenci rizik), odborníky na konkrétní problematiku, tak i se zaměstnanci či jejich zástupci. Zjištěné výsledky pak ve spolupráci s OZO PR zohlednit při aktualizaci analýzy rizik, která se věnuje nejen jednotlivým rizikovým faktorům pracovního prostředí, ale také dalším požadavkům, které stanovují právní a ostatní předpisy na úseku BOZP. Podrobnější informace můžete najít také na stránkách projektu, na který je tato metodika navázána nebo lze v případě potřeby požádat o konzultaci Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i nebo Státní zdravotní ústav. Pro ověření úrovně psychosociálních rizik na pracovišti je vhodné dotazníkové šetření provádět opakovaně. Opakování doporučujeme po zavedení případných opatření, popř. 1x ročně.</p>	<p>s dodržováním požadavků na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP), která je přitom podle zákoníku práce nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení v rozsahu pracovních míst, která zastávají. Doporučujeme porovnat Vaše odpovědi s tím, jak na jednotlivé otázky odpovídali Vaši zaměstnanci, obzvláště se zaměřit na jednotlivé otázky, kde u jednotlivých otázek byly získány pouze jeden či dva body. Případná opatření je vhodné vždy konzultovat s OZO PR (Odborně způsobilá osoba v prevenci rizik), odborníky na konkrétní problematiku, tak i se zaměstnanci či jejich zástupci. Zjištěné výsledky pak ve spolupráci s OZO PR zohlednit při aktualizaci analýzy rizik, která se věnuje nejen jednotlivým rizikovým faktorům pracovního prostředí, ale také dalším požadavkům, které stanovují právní a ostatní předpisy na úseku BOZP. Podrobnější informace můžete najít také na stránkách projektu, na který je tato metodika navázána nebo lze v případě potřeby požádat o konzultaci Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i nebo Státní zdravotní ústav. Pro ověření úrovně psychosociálních rizik na pracovišti je vhodné dotazníkové šetření provádět opakovaně. Opakování doporučujeme po zavedení konkrétních opatření, na jeho základě pak porovnat výsledky s předcházejícím šetřením a případně upravit nastavená opatření.</p>	<p>držováním požadavků na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP), která je přitom podle zákoníku práce nedílnou a rovnocennou součástí pracovních povinností vedoucích zaměstnanců na všech stupních řízení v rozsahu pracovních míst, která zastávají. Doporučujeme porovnat Vaše odpovědi s tím, jak na jednotlivé otázky odpovídali Vaši zaměstnanci, obzvláště se zaměřit na jednotlivé otázky, kde u jednotlivých otázek byly získány pouze jeden či dva body. Případná opatření je vhodné vždy konzultovat s OZO PR (Odborně způsobilá osoba v prevenci rizik), odborníky na konkrétní problematiku, tak i se zaměstnanci či jejich zástupci. Zjištěné výsledky pak ve spolupráci s OZO PR zohlednit při aktualizaci analýzy rizik, která se věnuje nejen jednotlivým rizikovým faktorům pracovního prostředí, ale také dalším požadavkům, které stanovují právní a ostatní předpisy na úseku BOZP. Podrobnější informace můžete najít také na stránkách projektu, na který je tato metodika navázána nebo lze v případě potřeby požádat o konzultaci Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i nebo Státní zdravotní ústav. Pro ověření úrovně psychosociálních rizik na pracovišti je vhodné dotazníkové šetření provádět opakovaně. Opakování doporučujeme po zavedení konkrétních opatření, na jeho základě pak porovnat výsledky s předcházejícím šetřením a případně upravit nastavená opatření.</p>