



Podpora ochrany zdraví na pracovišti – pro zaměstnavatele

Co znamená podpora ochrany zdraví na pracovišti?

Podpora ochrany zdraví na pracovišti (POZP) představuje společné úsilí zaměstnavatelů, zaměstnanců a společnosti s cílem zlepšení zdraví a pohody pracovníků⁽¹⁾. Tohoto cíle lze dosáhnout kombinací:

- lepší organizace práce a pracovního prostředí,
- podpory účasti pracovníků ve zdraví prospěšných činnostech,
- možnosti zdraví prospěšnější volby chování a podpory osobního rozvoje.

Příklady opatření zaměřených na POZP:

Organizační opatření:

- nabízet pružnou pracovní dobu a flexibilní pracoviště,
- umožnit zaměstnancům, aby se podíleli na zlepšování organizace své práce a svého pracovního prostředí,
- poskytovat zaměstnancům příležitosti pro celoživotní vzdělávání.

Opatření týkající se pracovního prostředí:

- zřízení sociálních místností,
- úplný zákaz kouření,
- zajištění suportivního psychosociálního pracovního prostředí.

Individuální opatření:

- nabídka a financování sportovních soutěží a akcí,
- podpora zdravého stravování,
- nabídka programů na odvykání kouření a podpora duševní pohody, například formou nabídky externího anonymního psychosociálního poradenství a protistresového tréninku.

Proč investovat do POZP?

Úspěšná organizace je založena na zdravých pracovnících vykonávajících činnost v suportivním prostředí⁽¹⁾. Díky podpoře ochrany zdraví na pracovišti se pracovníci cítí lépe a zdravěji a POZP vede ke⁽²⁾:

- snižování absencí,
- zvyšování motivace,
- lepší produktivitu,
- snazšímu náboru zaměstnanců,
- nižší fluktuaci,
- pozitivnímu obrazu organizace pečující o své zaměstnance.

Výzkum ukazuje, že každé euro investované do POZP vykazuje návratnost 2,5–4,8 EUR v oblasti snižování nákladů na absence⁽³⁾.



Jak provádět POZP?

Čtyři kroky ke zdravé organizaci

Jedním z nejdůležitějších prvků úspěšného provádění POZP je trvalý závazek všech zúčastněných stran týkající se dané problematiky. Úsilí managementu je tedy nezbytné, aby nedocházelo ke konfliktu mezi programem POZP a postupy řízení. Je také velice důležité, aby zaměstnanci byli zapojováni do těchto procesů vždy, kdy je to možné, a aby byla poskytována maximální podpora jejich účasti ve všech fázích realizace POZP.

Kromě toho jde při většině správně naplánovaných programů POZP o kombinaci potřeb organizace a pracovníků. Proto pro POZP neexistuje standardizovaný model. Každá organizace si musí naopak přizpůsobit základní zásady POZP tak, aby vyhovovaly jejím vlastním podmínkám. K nim patří:

1. Přípravná fáze

- **Zřídit speciální pracovní skupinu** odpovědnou za plánování a zavádění POZP. Optimálně by v ní měli být zástupci:
 - vedení společnosti,
 - výboru zaměstnanců,
 - oddělení lidských zdrojů a oddělení a výboru pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.
- **Informovat všechny** o programu POZP pomocí nejrozličnějších komunikačních kanálů, jako jsou plakáty, nástěnky, intranet, schůze a porady.
- **Přesvědčit se o dodržování požadavků právních předpisů v oblasti zdraví a bezpečnosti práce.** POZP může být účinná pouze tehdy, jsou-li úspěšně zvládnuta pracovní rizika.

⁽¹⁾ <http://www.enwhp.org>

⁽²⁾ http://www.who.int/occupational_health/topics/workplace/en/index1.html

⁽³⁾ http://www.iga-info.de/fileadmin/texte/iga_report_3e.pdf

2. Plánování

- **Stanovení potřeb.** Účinnost programu POZP lze maximalizovat tím, že budou vyhodnoceny potřeby a očekávání pracovníků. K tomu lze mimo jiné využít:
 - specializovaných diskusních skupin,
 - průzkumu za použití on-line dotazníků,
 - spojení hodnocení se stávajícími obdobnými akcemi (například začleněním otázek souvisejících se zdravím a pohodou do průzkumu týkajícího se hodnocení rizik),
 - kontroly existujících údajů: statistiky společnosti jako např. demografické údaje o pracovní síle, o absenci a míře fluktuace i ostatní zdravotní údaje z monitorování zdravotního stavu pracovníků nebo z dobrovolných zdravotních prohlídek, které by mohly ukázat na oblasti, kde je nutno učinit opatření.
- **Určení priorit.** Vymezit specifické cíle programu POZP a na jejich základě určit priority. Tyto cíle by mohly zahrnovat:
 - zlepšení rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem,
 - pokles stížností na muskuloskeletální potíže,
 - propagaci zdravého životního stylu obecně.
- **Napojení na opatření v oblasti prevence rizik.** Kdykoliv je to možné, musí být plánování a aktivity v oblasti podpory ochrany zdraví na pracovišti napojeny na aktivity v oblasti prevence rizik.
- **Začlenění stávajících úspěšných zdravotních aktivit,** například běžeckých skupin, do programu POZP.
- **Upřednostňovat provádění koordinovaného programu** před velkým počtem nekoordinovaných činností.
- V případě potřeby **zapojit zprostředkující organizace** a využít všech nabídek, technických prostředků nebo iniciativ. Sem mohou patřit:
 - společnosti poskytující povinné úrazové pojištění, které nabízejí například snížené pojistné pro organizace provádějící programy POZP,
 - plány zdravotního pojištění nabízející účastníkům náhradu příspěvku za členství ve sportovních klubech nebo kurzech,
 - využívání nabídky na úhradu léčby závislosti na tabáku pojišťovnou.
- **Poskytování příležitostí všem pracovníkům.** Je třeba se vyhnout nerovnému zacházení, které by mohlo být způsobeno tím, že by například nebyl zohledněn časový rozvrh všech pracovníků. Bylo by rovněž užitečné zamyslet se nad tím, jak komunikovat s osobami, které nemají e-mailovou adresu.
- **Promyslet si hodnocení výsledků** před zahájením celého procesu. Monitorování známek úspěchu nebo neúspěchu v případě potřeby napomůže při vyhodnocování a zkvalitňování programu.

3. Realizační fáze

- **Získávat aktivní a zřetelnou podporu od managementu na vrcholovém, středním a základním stupni řízení.** To je

jeden z nejdůležitějších faktorů při vytváření kultury zdravého pracoviště.

- **Zapojení pracujících** v maximálním možném měřítku. Čím lépe se vám podaří sladit program POZP s potřebami pracovníků, tím méně budete muset tento program propagovat. Motivální prvky ušité na míru vaší organizaci mohou být prospěšné pro změnu kultury v oblasti zdraví ve vaší organizaci. Sem mohou patřit:
 - finanční pobídky a podpory v oblasti nákladů na externí společenské nebo sportovní aktivity,
 - uvolňování za účelem účasti,
 - soutěže a ceny jako ocenění a odměna za účast v programech POZP.
- **Přizpůsobení dokumentace cílové skupině.** Stupeň obtížnosti, uváděné podrobnosti a čtenářská náročnost by měly být přizpůsobeny adresátům. Vyžádejte si zpětnou vazbu.

4. Hodnocení a průběžné provádění

- **Analýza dopadu programu POZP:**
 - na spokojenost zaměstnanců, například provedením průzkumu,
 - na příslušné ekonomické faktory, jako je fluktuace zaměstnanců, produktivita a míra absencí.
- **Vyhodnocení finančních přínosů** programu POZP.
- **Seznámení s výsledky** vašeho hodnocení: informujte lidi o svých úspěších a o změnách, které plánujete provést v budoucnosti.
- **Nepřestávejte plánovat a zlepšovat:** dobrý program POZP je kontinuální proces.
- **Správné pochopení** detailních výsledků hodnocení při plánování nadcházející etapy.

Nezapomeňte:

- Je zbytečné zavádět program POZP, aniž bychom současně nabízeli bezpečné a zdravé pracovní prostředí. POZP je založena především na zdravé kultuře vyžadující zejména řádné řízení rizik.
- Podpora ochrany zdraví na pracovišti přesahuje rámec právních požadavků. Je založena na dobrovolných opatřeních na obou stranách.
- POZP může být úspěšná pouze tehdy, pokud se stane trvalou složkou veškerých procesů v organizaci.

Více informací o POZP je k dispozici na adrese:

http://osha.europa.eu/cs/topics/whp/index_html

Další informace naleznete zde:

<http://www.move-europe.cz/>

<http://www.menthealthwork.cz/>

<http://www.szu.cz>

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, ŠPANĚLSKO

Tel. +34 944794360, fax +34 944794383

E-mail: information@osha.europa.eu

© Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Reprodukce povolena pod podmínkou uvedení zdroje. Printed in Belgium, 2010



<http://osha.europa.eu>