INAIL – metodika hodnocení a řízení rizik spojených s pracovním stresem

Metodika italského institutu INAIL dává organizacím společný postup, jak rozpoznat rizikové pracovní podmínky, rozhodnout o opatřeních a ověřit jejich účinek. Její předností je, že při hodnocení konkrétní skupiny zaměstnanců propojuje tři zdroje informací: **ověřitelné provozní údaje, posouzení obsahu a organizace práce a zkušenosti lidí, kteří ji vykonávají**. Tým tak může například prověřit, zda se nárůst absence časově kryje se změnou organizace směn, a se zaměstnanci zjistit, co se v jejich práci skutečně změnilo. Samotná absence pracovní stres neprokazuje.

INAIL metodiku představil v roce 2011. V Itálii ji využívaly podniky z různých odvětví a regionů. Podle příručky z roku 2018 vycházelo ověření vlastností nástroje pro předběžné hodnocení z více než 5 000 vyplněných kontrolních seznamů v 1 621 podnicích. Poznatky z praxe a výzkumu se promítly do aktualizace příručky a hodnoticích nástrojů.

Pro dnešní pracoviště je užitečné, že se hodnocení opírá o **skutečnou organizaci práce**, která se může měnit i bez změny názvu profese. Při zavedení digitálního systému lze například prověřit, zda se změnilo pracovní tempo, možnost ovlivnit pořadí úkolů nebo dostupnost pomoci. Při změně směn se tým může zaměřit na předvídatelnost rozvrhu a možnosti zotavení.

Od předběžného hodnocení k opatřením

Organizace sestaví tým a vymezí skupiny zaměstnanců se srovnatelnými pracovními podmínkami. Tým při předběžném hodnocení posoudí provozní ukazatele, například absenci nebo fluktuaci, a podmínky práce, jako jsou pracovní nároky, rozvržení směn nebo jasnost rolí. Zaměstnance nebo jejich zástupce zapojí už v této fázi. Tam, kde jsou příčiny dostatečně zřejmé, může rovnou navrhnout změny a stanovit, podle čeho pozná jejich účinek.

Pokud opatření nepřinesou dostatečné zlepšení nebo příčiny zůstávají nejasné, lze hodnocení doplnit podrobnějším šetřením. Podle otázky, kterou tým potřebuje zodpovědět, může využít například dotazník **HSE, COPSOQ či jiný ověřený dotazník**, rozhovory nebo skupinovou diskusi. Při kombinování metod se každý nástroj vyhodnocuje podle vlastních pravidel; zjištění se pak posuzují společně v kontextu konkrétního pracoviště.

Přednosti metodiky

Při prvním čtení může příručka kvůli svému rozsahu působit náročně. V praxi však tým postupuje po jasně vymezených krocích. Jakmile má vybrané skupiny zaměstnanců a připravené potřebné podklady, je samotné předběžné hodnocení **přehledné a časově nenáročné**.

Postup má jasné kroky a je srozumitelný i lidem bez psychologického vzdělání. Diskusi opírá o doložitelné údaje a konkrétní pracovní situace. Tým se tak může soustředit na podmínky, které má organizace možnost změnit, například rozdělení práce, zastupování nebo dostupnost podpory.

Metodika je zvlášť vhodná pro větší organizace, které umějí řídit projekty napříč útvary. Pomáhá jim propojit údaje a zkušenosti, které už mají k dispozici, stanovit priority pro různé skupiny zaměstnanců a určit odpovědnost za realizaci i kontrolu účinku opatření.

Co může použití ztížit

Na českých pracovištích se dílčím otázkám psychické zátěže často věnují personalisté, pracovníci BOZP nebo vedoucí odděleně. Jedním z nejnáročnějších kroků proto může být sestavení týmu, který propojí jejich práci, zapojí zaměstnance a získá podporu vedení pro zavádění změn.

Zkušenosti SZÚ v českém prostředí

Ve Státním zdravotním ústavu s metodikou pracujeme přibližně rok se souhlasem jejích tvůrců a ověřujeme ji v různých pracovních prostředích. **Dosavadní zkušenost je velmi dobrá: postup se v českých podmínkách osvědčuje zejména tím, že pomáhá týmům spojit dosud oddělené informace a převést zjištění do konkrétních opatření.** Jde o průběžné zkušenosti z praxe. Ověřování pokračuje a jeho výsledky zatím nebyly publikovány.

Materiály ke stažení

- Úplná metodika INAIL v českém překladu (PDF)
- Kontrolní seznam pro předběžné hodnocení
- Kalkulačka pro vyhodnocení (Excel)

Kontakt na SZÚ

Chcete se s metodikou blíže seznámit nebo ji využít na svém pracovišti?

Napište nám na **chppl@szu.gov.cz**