METODIKA HODNOCENÍ A ŘÍZENÍ RIZIK SPOJENÝCH S PRACOVNÍM STRESEM.

Příručka pro společnosti v souladu s legislativním nařízením 81/2008 a následnými integracemi a úpravami



COLLANA RICERCHE

METODIKA HODNOCENÍ A ŘÍZENÍ RIZIK SPOJENÝCH S PRACOVNÍM STRESEM.

Příručka pro společnosti v souladu s legislativním nařízením 81/2008 a následnými integracemi a úpravami

Publikace realizovaná

INAIL
Oddělení pracovního a environmentálního lékařství, epidemiologie a hygieny

Vědecká koordinace
Sergio Iavicoli[1] , Benedetta Persechino[1]

Autoři
Cristina Di Tecco[1], Monica Ghelli[1], Sergio Iavicoli[1], Benedetta Persechino[1], Matteo Ronchetti.[1]

ve spolupráci s
Antonia Ballottin[2], Claudio Barbaranelli[3], Fulvio D'Orsi[4], Davide Di Marzio[1], Grazia Fortuna[1], Valerio Ghezzi[3], Antonio Valenti.[1]

Úpravy
Emanuela Giuli[1] , Tiziana Ursicino[1]

Obrázek na obálce
Alessandra Luciani[1]

[1]INAIL - Oddělení pracovního lékařství a hygieny životního prostředí, epidemiologie a hygieny práce
[2] ULSS 20 Verona - Oddělení prevence, hygieny a bezpečnosti práce
[3] Univerzita Sapienza v Římě - Katedra psychologie
[4] Koordinátor regionů v rámci projektu CCM 2013 "Plán monitorování a intervence pro optimalizaci hodnocení a zvládání stresu souvisejícího s prací".

Na základě vydání z roku 2011 *Řízení a hodnocení rizika stresu souvisejícího s prací. Příručka pro podniky, v souladu s legislativním nařízením 81/2008 a následnými integracemi a úpravami.*

pro informaci
INAIL - Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale (Oddělení pracovního lékařství a hygieny životního prostředí, epidemiologie a hygieny) Via Fontana Candida, 1 - 00078 Monte Porzio Catone (RM)
dmil@inail.it; stresslavorocorrelato@inail.it
www.inail.it

©2018 INAIL
ISBN 978-88-7484-119-6

Autoři jsou plně odpovědní za názory vyjádřené v publikacích, které nelze p o v a ž o v a t za oficiální názory INAIL. Publikace jsou distribuovány zdarma, a proto je zakázán jejich prodej a rozmnožování jakýmikoliv prostředky. Citace jsou povoleny pouze s odkazem na zdroj.

Tipolitografia INAIL - Milano, září 2018

Předmluva

Současný regulační rámec pro ochranu zdraví a bezpečnosti při práci, stanovený legislativním nařízením 81/2008 a jeho následnými integracemi a úpravami, výslovně označuje stres související s prací jako riziko, které je třeba zahrnout do obecného hodnocení rizik a které vyžaduje odpovídající řízení, v souladu s Evropskou rámcovou dohodou o stresu souvisejícím s prací ze dne 8. října 2004 (dále jen "Evropská dohoda"). Kromě toho vyhláška pověřila Stálou poradní komisi pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (dále jen "Poradní výbor") úkolem "vypracovat indikace pro hodnocení rizika stresu souvisejícího s prací"; tyto indikace byly vydány v roce 2010 jako "metodický postup“, který představuje minimální úroveň provádění povinnosti […]“ (Sdělení ministerstva práce v Úředním věstníku Italské republiky č. 1/2010). 304 ze dne 30. 12. 2010).

Vzhledem k výše uvedenému zvláštnímu závazku, a co je důležitější, že související procedurální pokyny představují pouze "minimální úroveň provádění", je třeba, aby vědecký výzkum poskytl důkladné příspěvky k této specifické problematice. Vyvinul a průběžně aktualizoval platné nástroje a užitečná řešení pro hodnocení a řízení rizika stresu spojeného s prací. To zahrnuje identifikaci a šíření osvědčených postupů, které by měli uplatňovat a řídit odborníci na BOZP na podnikové úrovni.

Za tímto účelem vytvořil odbor pracovního a environmentálního lékařství, epidemiologie a hygieny (Dimeila) Italského úřadu pro odškodňování pracovníků (INAIL) rozsáhlou síť mezinárodní a národní spolupráce, aby v roce 2011 vyvinul metodický postup k hodnocení a řízení rizik stresu souvisejícího s prací (SSP), který je udržitelný, snadno použitelný pro podniky a založený na vědeckých přístupech a postupech.

Uvedená metodika přebírá a začleňuje Model Standardů řízení, který byl předem připraven britským Úřadem pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (HSE), a byla vyvinuta s cílem poskytnout systematický postup založený na výzkumu, který zaměstnavateli umožní řídit riziko SSP na stejné úrovni jako všechna ostatní rizika předpokládaná platnou legislativou, a to integrovaným způsobem a za aktivní účasti všech odborníků na BOZP v podniku, jakož i s cílem spojit snadnou aplikaci s metodickou přesností, a to i prostřednictvím použití ověřených nástrojů. Takový postup byl vypracován s odkazem na legislativní nařízení č. 81/2008 a následné integrace a úpravy a byl přizpůsoben a propojen se specifickými národními zkušenostmi v této oblasti, včetně činnosti Italského národního technického výboru pověřeného koordinací regionů v oblasti prevence práce (dále jen " Italský technický výbor"), s cílem poskytnout uživateli "jedinečnou integrovanou metodu", která na základě modelu fungování standardů řízení BOZP přizpůsobuje a posiluje silné stránky národních metodických zkušeností. Kromě toho byla vytvořena webová stránka na podporu tohoto metodického přístupu, ke které mají firmy přístup prostřednictvím webových stránek INAIL (registrace je zdarma). Webová platforma byla vytvořena s dvojím cílem: 1) nabídnout společnostem virtuální pracovní prostředí pro používání nástrojů pro hodnocení rizik SSP, zpracování dat (s podporou on-line softwaru) a vypracování příslušných zpráv; 2) umožnit systematický sběr strukturovaných dat, která budou použita pro monitorování, vývoj a integraci nástrojů na základě výzkumných poznatků.

Šest let po realizaci a rozšíření webové platformy umožnil značný počet zúčastněných společností, rovnoměrně rozmístěných po celé Itálii a reprezentujících různá výrobní odvětví, posoudit účinnost metodického postupu INAIL prostřednictvím integrace výsledků monitorovacích a výzkumných činností prováděných na základě analýzy informací obsažených ve výše uvedené databázi. Databáze INAIL je jednou z nejrozsáhlejších a nejorganizovanějších

v Evropě v oblasti SSP a byla zavedena také s cílem vytvořit systém pro neustálé sebezdokonalování metodického postupu a optimalizaci jeho podpůrných nástrojů. Potřeba tohoto nového vydání příručky metodiky INAIL pro hodnocení a řízení rizik stresu souvisejícího s prací proto vyvstala i v souvislosti s výsledky *Plánu monitorování a intervence k optimalizaci hodnocení a řízení stresu souvisejícího s prací*, který v roce 2013 schválilo a financovalo Národní centrum prevence a kontroly nemocí (CCM) Ministerstva zdravotnictví. Tento projekt, který koordinovala společnost Dimeila za účasti Italského technického výboru a provozních jednotek ze 16 oblastí (regionů a autonomních provincií), jakož i dvou univerzit (Verona a Bologna), byl vypracován s cílem přispět k růstu a celkovému zlepšení systému řízení stresu z povolání v Itálii, jakož i ověřit účinnost a použitelnost pokynů vydaných Poradním výborem. Projekt měl podobu národního plánu pro monitorování provádění zákonů a předpisů v této oblasti, vývoje praktických řešení a vzdělávacích zásahů, jakož i realizace cílených akcí a modelů zásahů šitých na míru italskému výrobnímu průmyslu. Metodický postup představený v tomto novém vydání příručky proto integruje nové prvky z výzkumných aktivit INAIL, výsledky monitorování a hloubkových studií prováděných ve spolupráci s Italským technickým výborem a univerzitami zapojenými do výše popsaného projektu CCM, jakož i výsledky sekundárních analýz - provedených ve spolupráci s Katedrou psychologie Univerzity Sapienza v Římě v rámci společného výzkumného projektu 2015 (dále jen s italskou zkratkou BRIC) financovaného INAIL - zaměřených na optimalizaci a integraci nástrojů hodnocení.

Metodika INAIL kromě toho, že poskytuje zaměstnavateli metody pro hodnocení rizik BOZP podle "minimální úrovně plnění povinnosti", umožňuje také provádět vědecky podložené hodnocení a řízení, které je aktuální a přizpůsobené změnám, k nimž dochází ve světě práce, a specifickým potřebám podniků, a to i za účasti zaměstnanců a odborníků na BOZP koordinovaným, participativním a integrovaným způsobem.

Dopad rozšíření této metodiky v Itálii, vedle všeobecného zvýšení povědomí o významu správného řízení rizik spojených se stresem při práci v podniku, dále zdůrazňují výsledky Evropského průzkumu podniků o nových a vznikajících rizicích (ESENER) Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA), které ukazují, že v Itálii došlo k radikální změně v řízení rizik spojených se stresem při práci. V roce 2010 patřila Itálie mezi země s nejhoršími výsledky v Evropě, zatímco v roce 2015 se v oblasti řízení rizik SSP a vypracování konkrétních preventivních opatření umístila nad evropským průměrem (EU-30).

Sergio Iavicoli
Ředitel odboru pracovního lékařství a lékařství životního prostředí, epidemiologie a hygieny

OBSAH

Úvod 8
Kontext regulačního rámce 10
Indikace pro hodnocení rizika stresu spojeného s prací 11
Předběžné hodnocení 12
Hloubkové hodnocení 12
Úvahy 12

Metodický postup pro riziko stresu spojeného s prací – hodnocení 14
Předmluva 14
Metodický postup: Fáze, činnosti a nástroje 16
Předběžná fáze 18
Fáze předběžného hodnocení 22
Kontrolní seznam 27
Fáze hloubkového hodnocení 35
Indicator Tool Questionnaire 37
Fokusní skupina 43
Fáze nápravných opatření a plán monitorování 44

Webová platforma INAIL 50
Funkce webové platformy 51

Závěry 52

Bibliografie 53

Webliografie 55

Přílohy
Dodatek 1 - Časový plán 56
Dodatek 2 - Kontrolní seznam 59
Dodatek 3A - Indicator Tool Questionnaire 81

Dodatky

Příloha 1 - Prováděcí dohoda mezi konfederacemi pro Evropská rámcová dohoda o stresu při práci uzavřená 8. října 2004 83

Příloha 2 - Bezpečnost údajů v procesu posuzování 83

Zkratky 85

ÚVOD

V posledních desetiletích došlo ve světě práce k významným změnám, a proto se objevila nová rizika pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci [1, 2]. Řízení psychosociálních rizikových faktorů je jednou z hlavních výzev, kterým je třeba čelit, a to vzhledem k potenciálnímu dopadu těchto rizikových faktorů na BOZP, které jsou v Evropě tak rozšířené a významně ovlivňují jak zdraví pracovníků, tak relativní sociální a ekonomické náklady pro podniky a společnost jako celek [3, 4]. Výsledky průzkumu EU-OSHA ESENER-2 potvrdily, že psychosociální rizika patří mezi hlavní obavy evropských manažerů z hlediska bezpečnosti a ochrany zdraví při práci [4]. Navíc podle nedávného průzkumu, který provedla společnost Dimeila na národní úrovni v rámci projektu INSuLa (Národní průzkum bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), většina z 8 000 dotazovaných pracovníků prohlásila, že se cítí být vystavena riziku SSP více než jakémukoli jinému riziku souvisejícímu s bezpečností a ochranou zdraví [5].

Již od 70. let 20. století se provádějí četné studie o psychosociálních a SSP rizicích a jejich dopad na zdraví pracovníků a produktivitu podniků, včetně navrhování teoretických modelů a řešení intervence a řízení. V posledních letech se zájem o rizika SSP v zemích EU dále zvyšuje, což potvrzuje řada zemí, které do svých právních předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci zavedly jasné odkazy na prevenci SSP a vypracovaly opatření a metodické postupy pro hodnocení a řízení souvisejících rizik. Toto zaměření bylo dále posíleno opatřeními a iniciativami realizovanými v rámci kampaně agentury EU-OSHA Zdravé pracoviště na dvouleté období 2014-2015, které se konkrétně věnovaly řízení SSP a psychosociálních rizik. Obecně se stres označuje jako stav, kdy se jedinec cítí neschopen plnit požadavky nebo očekávání svého okolí; jak však uvádí Evropská rámcová dohoda o stresu souvisejícím s prací z roku 2004, ne všechny projevy stresu, které se vyskytují na pracovišti, lze definovat jako "související s prací". Podle nejpodloženější definice je SSP stav nerovnováhy, který nastává, když se pracovník cítí neschopen plnit požadavky, které jsou na něj v práci kladeny. Pokud se tento stav dlouhodobě prodlužuje, nabývá na významu a může mít negativní dopad na jednotlivce, a tedy i na podnik, ve kterém pracuje. SSP lze přičíst faktorům obsahu a kontextu práce – jako je nevhodné řízení pracoviště a organizace práce, špatná komunikace, nedostatečná podpora ze strany přímých nadřízených, špatné vztahy s kolegy – a negativně ovlivňuje podnik z hlediska angažovanosti zaměstnanců, výkonnosti a produktivity pracovníků, nehod způsobených lidskou chybou, vysoké míry absence z důvodu nemoci, fluktuace zaměstnanců a/nebo předčasného odchodu do důchodu [6, 7]. Zřejmé náklady, které tyto prvky společnosti generují, lze výrazně snížit promyšleným a participativním uplatňováním postupu hodnocení a řízení aspektů organizace práce, obsahu a souvislostí, které mohou způsobit SSP (dále pro zjednodušení jen "riziko SSP"). Tento postup by měl být, kromě pouhého dodržování regulačních povinností, poskytnout jako příležitost k rozvoji a zlepšení blahobytu a produktivity podniku. Proto je třeba přijmout přístup založený na celkové kultuře prevence, aby se zvýšilo povědomí o tom, že řízení rizik SSP, náležitě integrované s řízením ostatních rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, je investicí do společnosti a zdraví jejích zaměstnanců, a to dříve a nad rámec regulační povinnosti. Tato příručka popisuje metodiku vyvinutou organizací INAIL pro hodnocení a řízení rizik SSP a zahrnuje vývoj výzkumu a inovace, které se objevily na základě šíření metodiky INAIL mezi italskými společnostmi.

Metodický postup uvedený v tomto dokumentu je v souladu s právními závazky, je vědecky podložený a založený na holistickém a participativním přístupu, který zajišťuje koordinované a integrované zapojení pracovníků a všech odborníků v oblasti BOZP. Navrhovaná metodika vychází z modelu norem řízení BOZP a je konstruována s ohledem na nejdůležitější italské zkušenosti v oblasti BOZP, jakož i na všechny právní požadavky. Celý metodický postup a jeho

podpůrné nástroje jsou navíc přístupné prostřednictvím webové platformy zpřístupněné na internetových stránkách INAIL, která nabízí podnikům bezplatné nástroje a návody pro realizaci procesu hodnocení a řízení, jakož i pro zavedení průběžného implementačního systému, který systematicky shromažďuje údaje, aby umožnil rozvoj výzkumných činností v čase. Po vytvoření této organizované databáze pokračoval v posledních letech výzkum s cílem průběžně aktualizovat a zvyšovat účinnost metodiky a nástrojů, které jsou podnikům k dispozici. Proto toto vydání metodické cesty INAIL zahrnuje nové prvky vyvinuté na základě případových studií a experimentů provedených výzkumným týmem Dimeila a také na základě výsledků výzkumu z účasti na národních projektech, na nichž se podílely Italský technický výbor, Univerzita ve Veroně, Univerzita Alma Mater Studiorum v Bologni a Univerzita Sapienza v Římě. Tyto projekty zahrnovaly projekt CCM 2013, *Monitoring and intervention plan to optimise the assessment and management of work-related stress* financovaný Ministerstvem zdravotnictví a projekt BRIC 2015 financovaný INAIL, pro vývoj sekundárních analýz a studií proveditelnosti pro optimalizaci a integraci nástrojů hodnocení.

Tato monografie proto poskytuje zaměstnavatelům, vedoucím pracovníkům, manažerům, závodním lékařům, manažerům bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, provozovatelům preventivních a ochranných služeb, zástupcům zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a zaměstnancům, každému v rámci jeho kompetencí, udržitelnou, aktuální a vědecky podloženou metodiku pro zavedení společného postupu zaměřeného na účinné řízení BOZP na podnikové úrovni.

KONTEXTOVÝ REGULAČNÍ RÁMEC

VÝVOJ V OBLASTI REGULACE

Mezi novinky zavedené legislativním nařízením 81/2008 patří určitě definice "zdraví" převzatá od Světové zdravotnické organizace. "Zdraví" je nyní chápáno jako "stav úplné tělesné, duševní a sociální pohody, a nikoli pouze nepřítomnost nemoci nebo vady" (čl. 2 odst. 1 písm. o), a tato aktuální definice je nezbytná pro zajištění ochrany zdraví pracovníků i před psychosociálními riziky. Legislativní nařízení č. 81/2008 navíc definuje "systém podpory bezpečnosti a ochrany zdraví" jako "soubor institucionálních subjektů, které spolupracují, a to i za účasti sociálních partnerů, na realizaci intervenčních plánů zaměřených na zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví pracovníků" (čl. 2 odst. 1 písm. p). Tímto způsobem se prosazuje širší vize prevence zdravotních a bezpečnostních rizik při práci, která připomíná zásady "sociální odpovědnosti" a je definována (v čl. 2 odst. 1 písm. ff) jako "dobrovolné začlenění sociálních a ekologických zájmů podniků do jejich podnikatelské činnosti a do jejich jednání se zúčastněnými stranami".

V preventivních aktivitách hraje primární roli studium organizace práce, neboť ukazuje dodatek k čl. 15 odst. 1 písm. d) legislativního nařízení č. 81/2008 o „[…] dodržování ergonomických zásad při organizaci práce […]“. Jeho význam je rovněž potvrzen – v souladu s čl. 3 odst. 1 písm. f) legislativního nařízení č. 626/1994 – s odkazem na nutnost „[…] dodržování ergonomických zásad při navrhování pracovních míst, výběru vybavení a určování pracovních a výrobních metod, zejména za účelem snížení zdravotních účinků monotónní a opakované práce". Kromě toho čl. 32 odst. 2 výše uvedeného legislativního nařízení č. 81/2008 zdůrazňuje, že je nutné, aby školení vedoucích pracovníků v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zahrnovalo také "ergonomická rizika a rizika spojená s BOZP". Pokud jde zejména o "hodnocení rizik", legislativní nařízení 81/2008 vyžaduje, aby školení vedoucích pracovníků v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zahrnovalo "všechna rizika pro zdraví a bezpečnost zaměstnanců, včetně všech zvláštních rizik, kterým je vystavena jakákoli skupina zaměstnanců, včetně rizika SSP, podle Evropské dohody ze dne 8. října 2004" (čl. 28 odst. 1).

S následným začleněním legislativního nařízení č. 81/2008 prostřednictvím Legislativní nařízení 106/2009, hodnocení SSP musí být provedeno (čl. 28, odst. 1- bis) "v souladu s údaji podle čl. 28, odst. 1 písm. a)". 6, odst. 8, písm. m-kvartér, a příslušná povinnost vstupuje v platnost od vypracování výše uvedených údajů a v každém případě, i když k tomuto vypracování nedojde, od 1. srpna 2010"; tato lhůta byla následně zákonem 122/2010 posunuta na 31. prosince 2010. Podle čl. 6 odst. 8 písm. m) legislativního nařízení č. 81/2008 byla odpovědnost za vypracování pokynů ke způsobu plnění povinnosti zvláštního hodnocení svěřena Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže.

Konzultační výbor, který 17. listopadu 2010 schválil indikace pro posuzování SSP, zveřejněné MPSV na jeho internetových stránkách oběžníkem č. 1. 15/SEGR/0023692 a následně také rozšířeno úředním sdělením ministerstva (Úř. sděl. 304 ze dne 30. 12. 2010).

Legislativní vyhláška 19/2014, kterou se transponuje směrnice 2010/32/EU, zavedla do legislativní vyhlášky 81/2008 hlavu X-bis – ochrana před poraněním jehlami a ostrými předměty v nemocničním a zdravotnickém sektoru – tím, že v čl. 286*, Obecná ochranná opatření*, povinnost „[…] zaručit zdraví a bezpečnost pracovníků ve všech aspektech jejich profesního života, včetně psychosociálních faktorů a faktorů organizace práce [...]".

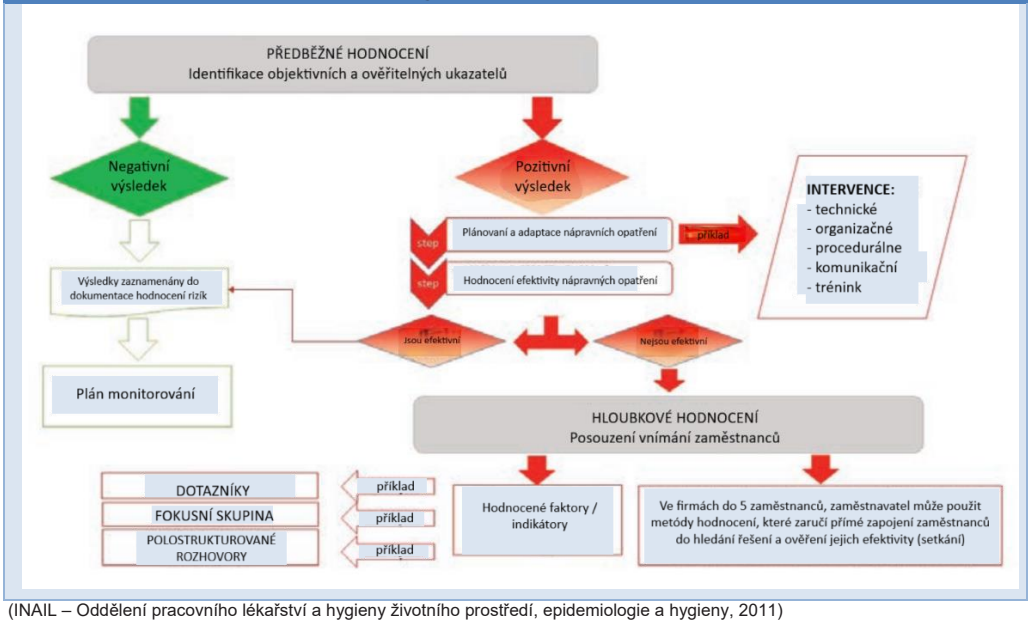
INDIKACE PRO HODNOCENÍ RIZIK STRESU PŘI PRÁCI

Jak je uvedeno ve vysvětlivkách Ministerstva práce a sociálních věcí k indikacím pro hodnocení rizik SSP (dále jen "indikace"), základem těchto indikací jsou následující vodítka: a) stručnost a jednoduchost; b) určení metodiky použitelné pro každou organizaci práce; c) použití této metodiky na skupiny zaměstnanců homogenně vystavených SSP; d) určení složitější, avšak proveditelné metodiky, která se použije v případě, že přijatá nápravná opatření nevedou k odstranění rizika; e) podpora výsad a práv zástupce zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a pracovních lékařů; f) určení přechodného období, byť krátkého, pro strany, na které se vztahuje povinnost plánovat a dokončit požadované činnosti.

Poradní výbor považuje za nezbytné upřesnit, že „[…] dokument uvádí metodický postup, který představuje minimální úroveň provádění povinnosti hodnocení rizik SSP pro všechny zaměstnavatele […]“. To proto, aby se zdůraznilo, že postupný přístup k posuzování (metodický postup) podléhá minimálním požadavkům (minimální úroveň), přičemž je tedy možné přijmout strukturovanější cestu přizpůsobenou konkrétním potřebám a složitosti jednotlivých podniků.

Konzultační výbor ve svých pokynech zopakoval, že hodnocení rizik SSP je "nedílnou součástí hodnocení rizik" a má být prováděno zaměstnavatelem (tato povinnost je podle čl. 17 odst. 1 písm. a) nepřevoditelná) za podpory vedoucího BOZP a závodního lékaře (čl. 29 odst. 1), po předchozí konzultaci se zástupcem zaměstnanců pro BOZP (čl. 29 odst. 2); datum vstupu této povinnosti v platnost, tj, 31. prosince 2010, se rozumí „[…] datum zahájení hodnotících činností […]“, jejichž časový harmonogram a datum ukončení "[...] musí být zaznamenány ve zprávě o hodnocení rizik". Rovněž je zdůrazněno, že hodnocení má být provedeno tak, že se nehodnotí "jednotlivci, ale homogenní skupiny zaměstnanců […] vystavené stejnému typu rizika, a to podle identifikace, kterou může každý zaměstnavatel provést samostatně na základě skutečné organizace podniku […]“, a že "[...] nezbytné činnosti musí být provedeny s ohledem na všechny zaměstnance bez rozdílu pohlaví, včetně ředitelů a vedoucích pracovníků". Celý metodický postup, který určil Poradní výbor, je znázorněn na obrázku 1.

Obrázek 1: Metodický postup pro hodnocení rizika stresu souvisejícího s prací dle indikací Konzultačního výboru



(INAIL – Oddělení pracovního lékařství a hygieny životního prostředí, epidemiologie a hygieny, 2011)

PŘEDBĚŽNÉ HODNOCENÍ

To spočívá v tom, že se pro všechny společnosti určí "objektivní a ověřitelné ukazatele rizika SSP, které lze pokud možno ocenit v číslech". Poradní výbor tyto ukazatele příkladně řadí "nejméně" do tří různých skupin: 1) varovné události; 2) faktory obsahu práce; 3) faktory kontextu práce.

Pokud jde o nástroje, které se mají používat, v první fázi lze použít "kontrolní seznamy, které mohou používat i podnikoví odborníci na BOZP […]". Pokud jde o úlohu odborníků na BOZP v podniku, je uvedeno, že "pro hodnocení faktorů kontextu a obsahu práce […] musí být vyslechnuti pracovníci a/nebo zástupci zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci". Ve větších podnicích může být vyslechnut reprezentativní vzorek zaměstnanců; o způsobu jejich vyslechnutí rozhoduje zaměstnavatel, a to rovněž "na základě přijaté metodiky hodnocení". Právě toto výrazné zapojení zaměstnanců a/nebo jejich zástupců charakterizuje hodnocení rizik SSP a činí ho jedinečným ve srovnání s jinými typy hodnocení rizik, které se v současné době omezuje pouze na preventivní konzultace se zástupci zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Pokud předběžné hodnocení neidentifikuje prvky rizika SSP, a proto dojde k "negativnímu výsledku", musí být tento výsledek zaznamenán ve zprávě o hodnocení rizik a v každém případě musí být plánován plán monitorování. V případě, že předběžné hodnocení poskytne "pozitivní výsledek", tj. jsou odhaleny prvky rizika, "které vyžadují nápravná opatření", musí být naplánovány a provedeny příslušné nápravné zásahy […]"; pokud se tyto zásahy ukážou jako "neúčinné", musí být provedeno následné tzv. hloubkové hodnocení.

HLOUBKOVÉ HODNOCENÍ

Jak bylo popsáno výše, podle údajů je fáze hloubkového hodnocení povinná v případě, že nápravná opatření přijatá pro "homogenní skupiny pracovníků, u nichž byly zjištěny problémy" v předchozí fázi, se ukážou jako neúčinná. Za tímto účelem pokyny poradního výboru předpokládají hodnocení vnímání "skupin faktorů/ukazatelů […]" zaměstnanci, které již byly posouzeny v předběžné fázi, přičemž u větších podniků je možné zapojit „[…] reprezentativní vzorek zaměstnanců". Mezi nástroje uvedené pro výše uvedené hodnocení vnímání pracovníků patří například „[…] dotazníky, ohnisková skupina, polostrukturované rozhovory […]", aniž by byla dotčena možnost, aby si zaměstnavatel v podnicích do 5 pracovníků "zvolil metody hodnocení (např. schůzky), které zaručují přímé zapojení zaměstnanců do hledání řešení a ověření jejich účinnosti".

ÚVAHY

Metodický postup určený Poradním výborem počítá s výrazným zapojením pracovníků a/nebo zástupců zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, zejména v některých specifických momentech hodnocení – jako je hodnocení faktorů obsahu a kontextu práce -, ale nevylučuje možnost dalšího zapojení pracovníků do identifikace a hodnocení tzv. varovných událostí. Je zřejmé, že "spolupráce" lékaře pracovnělékařské péče a manažera bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, navázaná podle čl. 29 odst. 1 legislativního nařízení č. 81/2008, při hodnocení rizika SSP může mít pouze formu aktivní a zásadní účasti. Stejně tak se má za to, že všichni odborní pracovníci v oblasti BOZP v podniku a samotní zaměstnanci jsou schopni platně přispět např. k určení "homogenních skupin", na kterých se má provést hodnocení rizik, i když toto hodnocení může "provést zaměstnavatel samostatně". Jak již bylo zmíněno, pokyny poradního výboru jsou skutečně strukturovány na základě metodického postupu, který je vázán čistě "minimálními" požadavky a ani nezahrnuje ani není proti více vědecky podloženému postupu. Indikace proto nastiňují přesnou cestu, která určuje zaměstnavatele a odborníky v

oblasti BOZP jako hlavní adresáty hodnocení rizik BOZP.
Určité úvahy jsou však nezbytné, zejména u některých částí pokynů Poradního výboru, neboť jejich stručnost a jednoduchost by mohla vést ke kritickým situacím při jejich uplatňování a výkladu.
Předběžná fáze předpokládá hodnocení přítomnosti rizika SSP, identifikaci jeho příčin a nápravných opatření, která je třeba přijmout. Předběžný přístup, právě kvůli své jednoduchosti a zapojení omezeného počtu subjektů, nemusí vždy jasně ukázat nutnost přijetí nápravných opatření nebo typ opatření, která mají být přijata.
S ohledem na tuto skutečnost může být rozumným přístupem rozhodnutí zaměstnavatele – a toho, kdo mu v procesu hodnocení pomáhá – přejít do fáze hloubkového hodnocení, byť omezeného pouze na některé části organizace. Zatímco zpočátku se mělo za to, že k přechodu do fáze hloubkového hodnocení by se mělo přistoupit pouze v případě, že se zásahy provedené po předběžném hodnocení ukážou jako neúčinné, Výbor pro otázky MPSV objasnil, že „[…] Zaměstnavatel může v předběžné fázi hodnocení rizik SSP použít také [...] nástroje obvykle vyhrazené pro hloubkové hodnocení, a to za účelem přesnějšího určení praktických zásahů, které je třeba přijmout"[1].
Dalším důležitým bodem je vyslechnutí zaměstnanců a/nebo zástupců zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci k ukazatelům obsahu a kontextu práce, což je nezbytné pro jejich spolehlivý příspěvek k procesu hodnocení; o způsobu jejich zapojení rozhoduje zaměstnavatel. V případě neshody mezi zúčastněnými pracovníky a/nebo jejich zástupci a zaměstnavatelem ohledně identifikace rizik BOZP a/nebo nápravných opatření, která mají být provedena, je třeba zvážit možnost provést také fázi hloubkového hodnocení jako opatření, které je schopno zajistit náležitou kvalitu procesu.
Pokyny poradního výboru jsou velmi stručné, a to jak v části týkající se plánu monitorování, který neobsahuje příslušné metody provádění-, tak v části týkající se ověřování účinnosti přijatých nápravných opatření. Kromě toho je třeba poznamenat, že pokyny Poradního výboru nestanovují dobu platnosti hodnocení rizik, čímž implicitně odkazují na čl. 2 odst. 1 písm. a) nařízení (ES) č. 1266/2007. 29 odst. 3 legislativního nařízení č. 81/2008 a následných integrací a změn, který zní: "Hodnocení rizik musí být neprodleně revidováno […] v případě významných změn výrobního procesu nebo organizace práce, které mohou ovlivnit zdraví a bezpečnost zaměstnanců, nebo v souvislosti s vývojem technologií, prevence a ochrany, nebo po závažných nehodách, nebo kdykoli to vyžadují výsledky monitorování zdraví [...]"; obecně by se hodnocení rizik mělo provádět nově každé dva až tři roky [8].

[1] Viz otázka č. 5/2012 spis. zn. 37/0021854/MA007.A001 Výboru pro otázky MPSV.

METODICKÝ POSTUP PRO HODNOCENÍ RIZIK STRESU SOUVÍSEJÍCÍHO S PRÁCI

PŘEDMLUVA

Cílem metodického postupu popsaného v této kapitole je podpořit podniky při posuzování a řízení rizik SSP v souladu s minimálními pokyny Poradního výboru tím, že nabízí ověřené nástroje a vědecky podložené metody.

Parametry přijaté pro vypracování této metodiky vycházejí z revize hlavních vědeckých referenčních modelů, zkušeností jiných zemí EU [9-12] a hlavních metodických postupů zveřejněných v reakci na vydání legislativního nařízení 81/2008 a následných integrací a úprav [8,13,14]. Tyto parametry jsou zaměřeny na vytvoření integrovaného postupu, který lze řídit za aktivní účasti odborníků na BOZP v podniku, podle jednotlivých kroků předpokládaných v pokynech Poradního výboru a s ohledem na větší jednoduchost a stručnost.

Tento metodický postup je výsledkem výzkumu prováděného Oddělením pracovního lékařství a lékařství životního prostředí, epidemiologie a hygieny (Dimeila), Italského úřadu pro odškodňování pracovníků (INAIL), a to i díky rozsáhlé síti mezinárodní a národní spolupráce. Tato výzkumná činnost vedla k vypracování metodického postupu k udržitelnému a modulárnímu hodnocení a řízení rizika SSP, který je pro podniky snadno použitelný (obrázek 2). Na základě výsledků srovnávací analýzy nejznámějších evropských modulů začala multidisciplinární pracovní skupina s readaptací modelu Management Standards“ vyvinutého HSE [15-17] a pracovala na nové úpravě, experimentování a vyladění celé metodiky [18], jakož i na překladu a ověření v italském kontextu "dotazníku Indicator Tool Questionnaire" navrženého HSE pro sběr informací o vnímání potenciálních organizačních rizikových faktorů pracovníky [19]. S cílem poskytnout uživateli jedinečný a úplný postup, byly do této cesty začleněny hlavní přednosti autoritativních metodických postupů vyvinutých v předchozích letech, a to zejména postupu Národního technického výboru pověřeného koordinací regionů v oblasti prevence při práci [8] a Národní sítě pro prevenci psychosociálních poruch souvisejících s prací [13] a byla uvedena do souladu s minimálními regulačními požadavky, které vyplynuly z indikací Konzultačního výboru.

Na konci ověřovací fáze byl celý metodický postup dostupný k dispozici prostřednictvím webové platformy na webových stránkách INAIL, která nabízí společnostem bezplatné nástroje pro hodnocení, online software, zprávy a návody pro celkovou realizaci procesu hodnocení a řízení. Od května 2011 si tuto platformu vybralo a adaptovalo k provádění hodnocení rizik SSP konzistentní množství společností různých výrobních odvětví, velikostí a zeměpisných oblastí; tabulka 1 ukazuje hlavní výhody různých funkcí webové platformy INAIL.

Tabulka 1: Hlavní funkce a výhody využívaní webové platformy
- Bezplatná registrace s plným přístupem ke všem metodickým zdrojům. - Podpůrné dokumenty pro realizaci metodického postupu (často kladené otázky, uživatelská příručka, časová osa, dokument pro homogenní skupiny, návod pro fokusní skupiny). - Virtuální kancelář, která umožňuje společnostem autonomně řídit hodnotící činnosti a zajišťuje trvalý přístup do vyhrazené oblasti (vytváření homogenních skupin, zadávání a zpracování relativních dat). - Online software pro standardizovaný výpočet předběžných hodnotících údajů a off-line tabulka Excel pro měření průběhu varovných událostí. - Online software pro standardizovaný výpočet údajů z hloubkového hodnocení na základě národního referenčního vzorku, duální nahrávání údajů (pro jednotlivé dotazníky nebo v blokovém formátu prostřednictvím zvláštní off-line tabulky Excel pro každou homogenní skupinu). - Hodnotící zpráva s obecnými a konkrétními výsledky, která se přiloží ke zprávě o hodnocení rizik. - Metodická a uživatelská podpora platformy prostřednictvím vyhrazené e-mailové adresy (stresslavorocorrelato@inail.it).

Obrázek 1 Vývoj metodického postupu při hodnocení a řízení rizik stresu při práci



(INAIL – oddělení pracovního lékařství a hygieny životního prostředí, epidemiologie a hygieny, 2017)

V průběhu let pokračoval výzkum s cílem neustále aktualizovat a zvyšovat účinnost metodiky a nástrojů, které jsou k dispozici podnikům. Proto toto vydání metodického postupu zahrnuje část vývoje a vylepšení, odvozených z výsledků nedávných italských projektů, jak již bylo popsáno v úvodu této příručky [20, 21].

METODICKÝ POSTUP: FÁZE, ČINNOSTI A NÁSTROJE

Metodika INAIL je integrovaný a vědecky podložený postup založený na participativním přístupu, který předpokládá aktivní zapojení pracovníků a všech odborníků v oblasti BOZP. Tento postup je v souladu s přístupem k řízení rizik uplatňovaným v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci [22, 23], neboť se skládá z dynamického a nepřetržitého procesu, který začíná identifikací a měřením/odhadováním rizik, aby následně určil zdroje, strategie a opatření nezbytná pro jejich nápravu, řízení a prevenci. Tento postup se skládá ze čtyř hlavních fází, z nichž každá je nezbytná pro úspěšnou identifikaci a řízení rizika SSP (obr. 3):

1. předběžná fáze;
2. fáze předběžného hodnocení;
3. fáze hloubkového hodnocení;
4. fáze korektivních zásahů.

Aniž by byly dotčeny pokyny Poradního výboru, které představují minimální požadavky na řízení rizik SSP, je nezbytné vzít v úvahu, že proces hodnocení a řízení rizik SSP je založen na stejných zásadách, které se používají pro hodnocení všech ostatních rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Skládá se tedy z postupných kroků, v nichž je každá fáze nezbytná pro správnou identifikaci a řízení rizik. Nedávné studie totiž poukázaly na značné rozdíly ve výsledcích jednotlivých fází procesu hodnocení, které jsou způsobeny neprovedením základních činností a aspektů tohoto postupu [24]. V zájmu efektivní aplikace přístupu, správné identifikace úrovně rizik a skutečně adekvátních a vhodných zásahů se proto doporučuje, aby společnosti, které přijmou tuto metodickou cestu, nepoužívaly pouze některé její fáze a/nebo nástroje, ale aby cestu implementovaly v plném rozsahu.

Celý postup trvá přibližně 12 až 24 měsíců, v závislosti na tom, jaká je složitost společnosti a doba potřebná k tomu, aby provedené zásahy přinesly významné výsledky. V každém případě má tento postup cyklický charakter a Italský technický výbor jasně stanovil, že hodnocení by mělo být prováděno nově každé dva až tři roky [8].

Následující oddíly představují jednotlivé fáze postupu, popisují konkrétní cíle, hlavní činnosti, doporučené nástroje a očekávané výsledky každé z nich.

Obrázok 3: Metodický postup: fáze, aktivity a nástroje

Fáze	Aktivity		Nástroj
Přípravná fáze	1. Zřízení Řídicí skupiny	3. Hodnocení rizik a plán řízení	Časový plán
	2. Identifikace homogenních skupin pracovníků	4. Komunikační strategie a zapojení zaměstnanců	Dokument pro identifikaci homogenních skupin
Předběžné hodnocení	Pro každou homogenní skupinu identifikovanou řídicí skupinou: - Sběr a analýza varovných událostí - Identifikace a analýza obsahu práce a faktorů kontextu práce, zapojením pracovníků a/nebo zástupce pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.		Kontrolní seznam
Hloubkové hodnocení	Analýza jako vnímají zaměstnanci obsah práce a faktory kontextu	Nástroje hodnocení se liší v závislosti od organizační komplexnosti společnosti, velikosti a počtu zaměstnanců v homogenní skupině	Indicator Tool Questionnarie (36 položek pro homogenní skupiny > 6 zaměstnanců) Příručka pro fokusní skupiny (pro malé společnosti či skupiny) Polostrukturované rozhovory podložené dotazníkem (pro malé společnosti či skupiny)
Plán intervencí	1. Identifikace intervenčních priorit	4. Definice zdrojů, osob ve vedení a jejich rolí	Příručka pro fokusní skupiny
	2. Hloubková studie (pokud je potřebná)	5.Plánovní časového harmonogramu intervencí s metodami hodnocení jejich efektivity	
	3. Identifikace zlepšujících intervencí	6. Komunikace se zaměstnanci	

(INAIL – oddělení pracovního lékařství a hygieny životního prostředí, epidemiologie a hygieny, 2017)

PŘEDBĚŽNÁ FÁZE

První nebo předběžná fázi tvoří právě období přípravy společnosti na hodnocení rizik a činnosti řízení, které mají být provedeny. Tato fáze zahrnuje provedení základních kroků pro řádné a účinné vypracování metodického postupu, jako je určení osob, které se mají zapojit, jejich rolí, určení a naplánování činností, které mají být provedeny, postupů, které mají být přijaty a určení metod pro provádění postupu. Byly zjištěny významné rozdíly ve výsledcích hodnocení společností, které neprovedly předběžnou fázi, což ukazuje, že nesystematické provádění metodického postupu snižuje jeho spolehlivost a účinnost [24].

Předběžná fáze se skládá ze čtyř hlavních částí:

1. zřízení Řídící skupiny pro hodnocení a řízení rizik souvisejících s prací;
2. identifikace homogenních skupin pracovníků, které mají být hodnoceny;
3. vývoj a vypracování hodnocení rizik a plánu řízení;
4. vypracování strategie pro komunikaci a zapojení zaměstnanců.

Zřízení Řídící skupiny pro hodnocení a řízení rizik souvisejících s prací

Řídící skupina pro hodnocení a řízení rizik souvisejících s prací (dále jen "Řídící skupina") musí být formálně ustavena z podnětu zaměstnavatele a zpravidla se skládá ze zaměstnavatele a/nebo pověřeného vedoucího pracovníka, manažera bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, provozovatele preventivní a ochranné služby, lékaře pracovnělékařské péče (je-li jmenován) a zástupců zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Klíčovou funkcí řídící skupiny je plánovat, monitorovat a usnadňovat provádění hodnocení a řízení rizik:

- plánování činností, postupů a nástrojů, které se mají použít, a sestavení příslušného časového plánu;
- řízení a monitorování metodického postupu;
- informování zaměstnanců a jejich zapojení do procesu;
- schvalování hodnotících zpráv a sdělování výsledků hodnocení zaměstnancům;
- plánování nápravných opatření potřebných k předcházení zjištěným rizikům;
- vypracování plánu monitorování rizik.

Podle organizační složitosti podniku a jeho specifických požadavků na proces hodnocení, může Řídící skupina umožnit také účast pracovníků některých útvarů/oddělení, jako jsou například oddělení lidských zdrojů a vzdělávání, nebo odborníků se specifickými dovednostmi, kteří se již v podniku nacházejí, například psychologů. Určité osobnosti mohou být do Řídicí skupiny zapojeny také ve strategických momentech, kdy metodický postup vyžaduje specifické dovednosti nebo rozhodování. Například v případě vysoce komplexní organizace s různými pracovišti na různých místech a s mnoha zaměstnanci může Řídící skupina využít místní zástupce (nebo místní Řídící skupiny). Koordinace mezi místními zástupci a "centrální" Řídicí skupinou, kterou takový postup vyžaduje, může zajistit, že všechny fáze metodického postupu budou prováděny konzistentním a jednotným způsobem v různých divizích společnosti a budou se zaměřovat především na obecné charakteristické aspekty celé společnosti. Využití místních zástupců by navíc umožnilo zahrnout do postupu hodnocení a řízení rizik také specifické místní aspekty různých pracovišť společnosti.

V každém případě, aniž by byly dotčeny zvláštnosti každé společnosti, výzkumy například ukázaly, že účast vedení je obzvláště užitečná ve dvou klíčových momentech rozhodovacího procesu, a to:

1. ve fázi zahájení postupu ke schválení akčních plánů a postupů;
2. při zpětné vazbě z hodnocení a při operativním plánování nápravných opatření a intervencí. Zapojení vedení společnosti podporuje angažovanost v tomto postupu a usnadňuje

provádění opatření ke zlepšení, o nichž rozhodla Řídicí skupina.

Ve složitějších podnicích (středních až velkých) se rovněž doporučuje určit a jmenovat z řad členů Řídící skupiny "vedoucího projektu hodnocení"; tento vedoucí projektu bude společně s odborníky na BOZP zprostředkovávat a koordinovat schůzky, formalizovat rozhodovací procesy, a to i za účelem vytvoření plánu ověřování výsledků. Úkolem manažera projektu hodnocení je rovněž kontrolovat, zda je postup v souladu s časovým plánem stanoveným Řídící skupinou. Vzhledem k povinnostem vyplývajícím z procesu hodnocení by touto osobou mohl být zadavatelem pověřený manažer.

Před zahájením činností je prospěšné uspořádat pro členy Řídicí skupiny zvláštní školení/informační schůzky o klíčových aspektech řízení rizik SSP, přijaté metodice a nástrojích hodnocení, které se mají používat. Kromě toho, že organizované školení zajistí vyšší kompetence zúčastněných osob, podpoří také větší angažovanost Řídicí skupiny a definitivně objasní, jakým způsobem mohou jednotlivé osoby přispět k procesu hodnocení a řízení rizik SSP. Je prospěšné rozšířit školení/informační schůzky pomocí metod zvolených Řídicí skupinou (např. schůzky, informační akce, školení uvnitř budov, distanční školení, informační dokumenty atd.) na zaměstnance nebo jejich vzorové skupiny, kteří budou zapojeni do různých fází metodického postupu.

Obecně by se školení mělo zaměřit na následující aspekty, přičemž metody a doba trvání se liší podle referenční cílové skupiny:

- definice, příčiny a dopad rizika SSP;
- regulační aspekty reference;
- Metodika INAIL (fáze, cíle a nástroje hodnocení, metody a postupy sběru a zpracování dat prostřednictvím webové platformy);
- prvky prevence a řízení rizika SSP.

Na webové platformě INAIL jsou k dispozici různé materiály, zajímavé dokumenty a užitečné odkazy, které firmám poskytují podrobnější informace k danému tématu.

Identifikace homogenních skupin pracovníků

Podle pokynů Poradního výboru se při hodnocení rizik SSP "nezkoumají jednotlivci, ale homogenní skupiny pracovníků (například podle jejich povinností nebo organizačního členění), které jsou vystaveny stejnému typu rizika, a to podle identifikace, kterou může každý zaměstnavatel provádět samostatně na základě skutečné organizace podniku […]“.

K povinnostem Řídicí skupiny patří pomáhat zaměstnavateli při výběru vhodných kritérií pro identifikaci a rozdělení pracovníků do homogenních skupin. Pro účinné hodnocení rizika SSP je zásadní, aby homogenní skupiny byly správně a řádně identifikovány, protože to umožňuje správně určit případné kritické situace v organizaci a řízení práce a případné společné souvislosti a také umožňuje cílenější a účinnější nápravná opatření a preventivní akce. V důsledku toho je volba kritérií pro dílčí rozdělení pracovníků do homogenních skupin úzce spjata se specifiky jednotlivých podniků a musí respektovat zásadu homogenity. V souladu s pokyny technického výboru se pro homogenitu odkazuje zejména na povahu analyzovaného problému (v tomto případě SSP), a tedy na aspekty organizace a řízení práce, jakož i na sociální a environmentální souvislosti, které pracovníci sdílejí.

Homogenní skupinou se tedy rozumí soubor pracovníků – různý počet – kteří v souladu s aktuální organizací práce a územním kontextem, v němž jejich společnost působí, vykazují podobné aspekty organizace práce a řízení, sdílejí stejné pracovní prostředí, mají společný jednotný model komunikace a přímou hierarchii řízení.

Při výběru kritérií je třeba upřednostňovat vytváření skupin s jednotným řízením práce, zatímco je třeba se vyhnout obecným skupinám – například podle profesních kategorií -, které jsou zcela

oddělené od organizační struktury, nebo skupinám, které mohou vést k nedostatečně reprezentativnímu hodnocení, protože jejich počet je omezený nebo shromažďují vzájemně neslučitelné druhy práce a činností.
Níže jsou uvedeny některé příklady kritérií pro rozdělení:

- organizační činnost/oddělení (např. místa, struktury, oddělení);
- práce;
- činnost, při které je člověk vystaven značnému riziku (např. operátoři call center);
- typ smlouvy.

V závislosti na úrovni organizační složitosti je vhodné přijmout více dílčích kritérií současně, aby se maximálně využila zásada homogenity, čímž se zajistí významné hodnocení a usnadní se identifikace korektivních opatření specificky zaměřených na zlepšení pracovních podmínek.
Italský technický výbor jasně uvádí, že podniky s nízkou organizační složitostí (do 30 zaměstnanců) mohou provádět hodnocení rizik SSP i bez rozdělení pracovníku do homogenních skupin, protože v těchto podnicích obvykle převládá "nediferencovaný model řízení", díky společnému pracovnímu prostředí, jednotnému modelu komunikace a přímému hierarchickému řízení [...]". Na základě stejného principu homogenity organizace práce a řízení by vytváření nadměrně početných skupin nebylo pro efektivitu hodnocení přínosné; větší podniky proto budou muset používat kritéria odpovídající jejich komplexní a diferencované organizaci práce a řízení (např. komplexní hierarchické řízení, více pracovišť na různých místech, množství různých cílů a činností). Kritéria přijatá pro určení homogenních skupin musí být řádně zaznamenána ve zprávě o hodnocení rizik. Doporučuje se také dát skupinám jasné a rozpoznatelné názvy, které odpovídají typům pracovníků, kteří skupinu tvoří. Jasné a konzistentní názvy homogenních skupin okamžitě usnadňují činnosti spojené s hodnocením a jsou užitečné i v případě budoucího hodnocení rizik SSP, zejména pokud je provádějí jiné osoby než v původní Řídicí skupině z důvodu výměny jejích členů a fluktuace zaměstnanců.
Podle pokynů Italského technického výboru má Řídící skupina jasně zaznamenat důvody v případě nerozdělení pracovníků do homogenních skupin a tyto důvody musí být v souladu s organizační strukturou společnosti. Vzhledem k ústřednímu významu a důležitosti kritérií identifikace homogenní skupiny pro úspěšné hodnocení rizik SSP byl připraven podrobný dokument, včetně konkrétních příkladů, který je k dispozici k nahlédnutí a stažení na webové platformě INAIL.

Vývoj a vypracování plánu hodnocení a řízení rizik

Vývoj a vypracování skutečného plánu hodnocení a řízení rizik je nezbytným krokem, mimo jiné proto, že hodnocení rizik SSP – jak předpokládají pokyny Poradního výboru – je dynamický proces, který se skládá z různých fází a zahrnuje ověřovací kroky. Proto je nezbytné, aby Řídící skupina naplánovala činnosti a jejich časový harmonogram. Pro každou jednotlivou fázi metodického postupu je třeba podrobně naplánovat činnosti, které mají být provedeny, jejich trvání a termíny, nástroje, které mají být použity, harmonogram skupinových hodnocení, osoby určené k plnění různých úkolů a jejich role. Změny a úpravy lze provádět i v průběhu práce, a to po předchozím konkrétním a ověřitelném zdůvodnění. Pro usnadnění časového plánování byl připraven editovatelný formulář časového harmonogramu, který je přiložen v příloze 1.

Vývoj strategie komunikace a zapojení pracovníků

Jakmile jsou stanoveny metody provádění hodnocení a řízení rizik SSP, je třeba definovat komunikační strategii, která bude informovat a zapojovat do procesu zaměstnance, včetně vedoucích pracovníků a manažerů. Řídicí skupina proto určí nejefektivnější metody předávání informačního sdělení pracovníkům, a to na základě metod, které již společnost s úspěchem používá, například interní oběžníky, firemní nástěnky, oznámení prostřednictvím e-mailu/intranetu atd. Informace musí bez ohledu na způsob doručení obsahovat jasný popis účelu

metodického postupu, referenční právní předpisy, zvolenou metodu hodnocení a nástroje, které budou použity. Informační zpráva musí také podrobně popisovat zúčastněné osoby a jejich role, předpokládané činnosti a časový plán jejich provádění, jakož i kritéria použitá k určení homogenních skupin pracovníků a metody zpětné vazby hodnocení. Ve strategických okamžicích je třeba pracovníkům poskytnout další informace a/nebo oznámení, aby byli informováni a aktualizováni o dalších krocích a fázích, například v případě hloubkového hodnocení a po něm při plánování případných opatření ke zlepšení. To se ukazuje jako zvláště důležité ve středních až velkých podnicích, kde provádění jednotlivých fází cesty hodnocení zjevně trvá delší dobu.

Shrnutí

- Přípravná fáze zahrnuje období přípravy organizace, v němž je třeba učinit základní kroky pro správný vývoj metodického postupu.
- Prvním krokem, který je třeba učinit, je formální ustavení Řídící skupiny z podnětu zadavatele.
- Řídicí skupinu obvykle tvoří: zaměstnavatel a/nebo pověřený vedoucí pracovník, manažer bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, provozovatel preventivní a ochranné služby, lékař pracovnělékařské péče (pokud existuje) a zástupci zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. V závislosti na komplexnosti podniku a jeho specifických požadavcích může být organizována účast pracovníků specifických služeb/oddělení nebo odborníku se specifickými schopnostmi, a to i ve strategických momentech v průběhu cesty (např. manažeři lidských zdrojů, školení, garanční komise atd.).
- Klíčovou funkcí Řídicí skupiny je plánovat, monitorovat a usnadňovat provádění činností v oblasti hodnocení a řízení rizik.
- Přípravná fáze se skládá ze čtyř hlavních částí: 1. vytvoření Řídící skupiny; 2. určení homogenních skupin pracovníků pro hodnocení; 3. vypracování a návrh plánu hodnocení a řízení rizik; 4. vypracování strategie komunikace a zapojení zaměstnanců.
- Před zahájením činností je prospěšné zajistit pro členy Řídicí skupiny zvláštní školení/informační schůzky o klíčových aspektech řízení rizik SSP.
- Na webové platformě INAIL je k dispozici podrobný podpůrný dokument o určení kritérií pro rozdělení pracovníků do homogenních skupin, včetně příkladů založených na skutečných případech.

Příklad případu – Předběžná fáze

Společnost X má celkem 74 zaměstnanců, kteří působí na dvou různých místech ve střední Itálii. V souladu s právními předpisy o hodnocení rizik SSP zaměstnavatel formálně zřizuje a jmenuje Řídící skupinu, která zahrnuje: vedoucího pracovníka pověřeného zaměstnavatelem, manažera bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, provozovatele preventivní a ochranné služby, lékaře pracovnělékařské péče a zástupce zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Řídicí skupina na své ustavující schůzi rozhodne o použití metodiky INAIL pro hodnocení a řízení rizik v oblasti BOZP a na školení, které pořádá lékař pro ochranu zdraví při práci, podrobně prostuduje hlavní aspekty svého typu rizika, jakož i fáze a nástroje předpokládané metodikou INAIL.

Následně se Řídící skupina s ohledem na velikost společnosti rozhodne rozdělit pracovníky do dvou homogenních skupin na základě kritéria místa, kde pracují – vzhledem k rozdílným charakteristikám organizace práce a zeměpisné poloze obou pracovišť společnosti – definuje plán hodnocení a řízení rizik a rozhodne o provedení některých hlavních kroků, a to následovně:

- jmenování pověřeného manažera zadavatele "manažerem projektu hodnocení";
- zapojení referenčního vzorku pracovníků z homogenních skupin (4 pracovníci z každé skupiny reprezentující různé pracovní pozice a vyvážené pohlaví) do sestavování kontrolního seznamu;

- aktivně zapojit vedení společnosti do dvou zásadních momentů rozhodovacího procesu, tj.:
  - předložení akčního plánu před zahájením metodického postupu;
  - po fázi hodnocení, aby se usnadnilo provádění nápravných opatření pro řízení rizik SSP a zlepšila se jejich proveditelnost;
- provedení obou fází hodnocení (předběžné a hloubkové), aby byla zajištěna co nejlepší identifikace rizik.

Po stanovení jednotlivých činností, které mají být provedeny, a rolí jejích členů, pokračuje Řídící skupina v přípravě časového plánu. Vedoucí projektu hodnocení (v tomto případě pověřený zástupce zaměstnavatele) má rovněž za úkol připravit ve spolupráci s ostatními členy Řídicí skupiny oznámení, které se zašle všem pracovníkům, v němž budou uvedeny podrobné informace o motivech, cílech, metodách a fázích hodnocení rizik SSP, které se má provést. Vedoucí projektu rovněž svolává vybrané pracovníky na termíny plánované pro sestavení kontrolního seznamu pro homogenní referenční skupinu, čímž jim rovněž dává možnost získat další podrobnosti o činnostech, na kterých se mají podílet.

FÁZE PŘEDBĚŽNÉHO HODNOCENÍ

V souladu s pokyny Poradního výboru je cílem fáze předběžného hodnocení vyhodnotit určité objektivní a ověřitelné organizační ukazatele rizika SSP (např. fluktuaci, míru absencí, nemocenské absence, pracovní dobu atd.) s ohledem na každou homogenní skupinu určenou řídící skupinou.

Předběžné hodnocení je rozděleno do dvou hlavních částí:
1) analýza varovných událostí a
2) detekce a analýza faktorů obsahu a kontextu práce.

1. Analýza varovných událostí: je shromažďování a analýza organizačních ukazatelů, které jsou považovány za možný důsledek SSP. Podle indikací k nim patří mimo jiné četnost úrazů, absence z důvodu nemoci, fluktuace, právní kroky a disciplinární sankce, zprávy pracovního lékaře, specifické a časté formální stížnosti zaměstnanců. Kritické body se mohou objevit při identifikaci ukazatelů v případě nedávno založených společností nebo společností, které procházejí významnou restrukturalizací, a to z důvodu nedostupnosti nebo obtížné dostupnosti údajů. Sběr a analýza varovných událostí se musí vztahovat na jednotlivé homogenní skupiny identifikované v předběžné fázi, proto v tomto případě nelze výše uvedené ukazatele vypočítat pro celou společnost. Sběr varovných událostí může v případě potřeby počítat se zapojením osob z oddělení lidských zdrojů nebo jiných úřadů oprávněných ke sběru příslušných údajů.

2. Zjišťování a analýza faktorů obsahu a kontextu práce: mezi tyto faktory patří například "pracovní prostředí a pracovní vybavení, plánování úkolů a přiměřenost lidských zdrojů k plnění úkolů, pracovní zátěž, struktura práce a pracovní doba" pro **oblast obsahu práce** a **pro oblast kontextu práce** "role v organizaci, komunikace, samostatnost v rozhodování a kontrola práce, mezilidské vztahy na pracovišti a kariérní postup".

Podle pokynů Poradního výboru musí být za účelem analýzy faktorů obsahu a kontextu práce "vyslechnuti" zaměstnanci a/nebo zástupci zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, a to za použití metod zvolených zaměstnavatelem a v každém případě v souladu s "přijatou metodikou hodnocení".

Zapojení pracovníků – buď přímo, nebo prostřednictvím zástupců zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci – již v prvních fázích je jedním z klíčových aspektů zde navrhovaného metodického postupu, protože zvyšuje jeho účinnost, což potvrzují i výsledky nedávných studií [24]. Ve velkých podnicích lze zapojit reprezentativní vzorek pracovníků, který byl určen na základě úrovně jejich zkušeností a znalostí aktuální organizace práce (ve vztahu k homogenní referenční skupině), čímž se zamezí zapojení nově přijatých nebo nově vyslaných zaměstnanců. S cílem usnadnit Řídící skupině odhalování a analýzu varovných událostí a faktorů obsahu a kontextu práce poskytuje metodika INAIL **kontrolní seznam**, který je třeba vyplnit pro každou identifikovanou homogenní skupinu. Uvedený kontrolní seznam je podrobně popsán v následujícím oddíle.

Po ukončení fáze předběžného hodnocení je nezbytné poskytnout zaměstnancům zpětnou vazbu, která je informuje o situaci zjištěné v jejich podniku a o případných opatřeních, která je třeba provést ke zmírnění/odstranění rizika SSP.

Shrnutí

Fázi předběžného hodnocení musí Řídící skupina provádět systematicky a v souladu s pokyny Poradního výboru, přičemž musí zohlednit určité základní zásady, aby byla tato fáze provedena správně, a tedy efektivně. Tyto základní zásady jsou následující:

- předběžné hodnocení musí být provedeno pro každou jednotlivou homogenní skupinu určenou Řídící skupinou, a proto musí být shromážděny a analyzovány varovné události a faktory obsahu a kontextu práce ve vztahu ke každé homogenní skupině;
- předběžného hodnocení se musí účastnit pracovníci, kteří jsou dostatečně obeznámeni s obsahem práce a kontextem své homogenní skupiny, a/nebo jejich zástupci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Ve velkých podnicích mohou být vyslechnuty reprezentativní vzorky pracovníků;
- pro usnadnění práce Řídící skupiny ve fázi předběžného hodnocení poskytuje metodika INAIL kontrolní seznam, který je třeba vyplnit pro každou identifikovanou homogenní skupinu.

Po ukončení fáze předběžného hodnocení je nezbytné poskytnout pracovníkům zpětnou vazbu.

CHECKLIST – Kontrolní seznam

Kontrolní seznam uvedený v metodice INAIL pro fázi předběžného hodnocení je výsledkem kritického přezkoumání přístupu navrženého Národní sítí pro prevenci psychosociálních poruch souvisejících s prací [13]. Uvedený přístup byl vyvinut na základě výzkumu provedeného Službou pro bezpečnost a prevenci na pracovišti (italská zkratka SPISAL), Místní zdravotní a sociální služby Benátska (ULSS 20) a Katedrou pracovního lékařství Univerzity ve Veroně, s experimentováním na 800 podnicích a zpětnou vazbou od nich, byl následně aktualizován s ohledem na indikace Poradního výboru.

Kontrolní seznam umožňuje vyhodnotit podmínky rizika prostřednictvím ukazatelů ze tří oblastí určených podle indicií Poradního výboru, jak je uvedeno v tabulce. 2. Pro oblasti obsahu práce a pracovního kontextu bylo určeno 10 hlavních popisných dimenzí v souladu s teoretickou klasifikací rizikových faktorů SSP, kterou vypracovala EU-OSHA a která je akreditována na mezinárodní úrovni [25]. Množství údajů shromážděných od roku 2011 prostřednictvím webové platformy INAIL umožnilo ověřit a potvrdit psychometrické vlastnosti kontrolního seznamu s ohledem na obrovský vzorek více než 5 000 kontrolních seznamů vyplněných v 1 621 podnicích v rámci nedávného výzkumného projektu financovaného INAIL ve spolupráci s katedrou psychologie Univerzity Sapienza v Římě, jehož cílem bylo optimalizovat hodnotící nástroje této metodiky [26].

Tabulka 2: Struktura kontrolního seznamu – Checklistu

I – Varovné události (10 organizačních ukazatelů)	**II – Oblast obsahu práce** (4 dimenze)	**III – Oblast kontextu práce** (6 dimenzí)
Pracovní úrazy	Pracovní prostředí a pracovní vybavení (13 ukazatelů)	Funkce a organizační kultura (11 ukazatelů)
Nemocenské dovolené	Plánování úkolů (6 ukazatelů)	Role v organizaci (4 ukazatele)
Nepřítomnost v práci	Pracovní zatížení/pracovní náplň (9 ukazatelů)	Kariérní postup (3 ukazatele)
Zbylé dny dovolené	Pracovní doba (8 ukazatelů)	Rozhodování a řízení práce (5 ukazatelů)
Rotace pracovních míst		Mezilidské vztahy na pracovišti (3 ukazatele)
Obrat		Rozhraní mezi domovem a prací – rovnováha mezi pracovním a soukromým životem (4 ukazovatele)
Právní kroky / disciplinární sankce		
Žádosti o mimořádné návštěvy u lékaře pracovnělékařské péče		
Formální záznamy o zaměstnancích; Stížnosti společnosti nebo lékaři pracovnělékařské péče		
Právní nároky na propuštění, demisi, morální a/nebo sexuální újmu / obtěžování.		

Způsob vyplnění kontrolního seznamu

Kontrolní seznam je organizační nástroj, který slouží ke shromažďování objektivních a ověřitelných prvků považovaných za možné ukazatele SSP. Jedná se tedy o nástroj "kolektivní hodnoty", který se vztahuje na jednotlivé homogenní skupiny pracovníků – pro **každou skupinu se vyplňuje jeden kontrolní seznam** – nebo na celý podnik v případě malých podniků (do přibližně 30 zaměstnanců). Kontrolní seznam se proto rozhodně nesmí rozdávat jednotlivým zaměstnancům jako dotazník. Za vyplnění kontrolního seznamu odpovídá Řídicí skupina, a to po předchozí konzultaci se zaměstnanci nebo reprezentativním vzorkem zaměstnanců a/nebo jejich zástupci pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Správné hodnocení vyžaduje vyplnit všechny části kontrolního seznamu, zhodnotit všechny tři oblasti a odpovědět na všechny ukazatele. Nesmí být provedena žádná změna kontrolního seznamu, například vypuštění jednoho nebo více ukazatelů nebo změnu jejich obsahu, protože by to změnilo metodiku.

Kromě výše uvedených ukazatelů však může hodnocení zohlednit i další aspekty, pokud jsou rovněž shromážděny prostřednictvím řádně otestovaných a validovaných nástrojů, které umožňují určit referenční prahovou hodnotu opatření. Kontrolní seznam navržený v tomto dokumentu předpokládá dva typy odpovědí:

- trend v čase – snížený/nezměněný/zvýšený stav – pro prvních osm ukazatelů oblasti varovných událostí;
- odpověď ano/ne – pro poslední dva ukazatele oblasti varovných událostí a pro všechny ukazatele oblastí obsah práce a kontext práce.

Oblast varovných událostí se skládá z 10 ukazatelů, zatímco oblast obsahu práce a oblast kontextu práce se skládají ze 4, resp. 6 dimenzí; každá dimenze se skládá z určitého počtu ukazatelů, těmto ukazatelům je přiřazeno skóre, které přispívá k celkovému výsledku a následnému označení určité úrovně rizika SSP.

Je důležité mít na paměti, že ve fázi hodnocení nesmí být skóre přidělené Řídící skupinou každému ukazateli založeno na vnímání pracovníků, ale musí odrážet skutečnou situaci zjištěnou pro zkoumanou homogenní skupinu nebo pro podnik, pokud je menší než 30

zaměstnanců. Z tohoto důvodu musí být každý hodnocený prvek ověřen, a to i s využitím případných podpůrných dokumentů (tabulka 3), a případné rozdíly v názorech musí být podrobně uvedeny v poli Poznámky; kromě toho musí být specifikována a popsána veškerá již zavedená preventivní opatření s odkazem na aspekty, které byly shledány jako "rizikové". Formulář kontrolního seznamu, doplněný vysvětlivkami k jeho vyplnění, je přiložen v příloze 2.

Tabulka 3: Příklady podpůrných dokumentů	
Varovné události	Evidence úrazů; protokol o interní kontrole; kniha pracovních poměrů, mzdové listy, evidence dnů dovolené, dovolených, přesčasů, disciplinárních řízení, smírčí protokoly, zápisy z pravidelných porad, žádosti o převedení, sdělení pracovníků
Faktory obsahu práce	Zpráva o hodnocení rizik, průměrná týdenní pracovní doba, pracovní dny v týdnu, rozvrh směn (včetně nočních), komunikace se zaměstnanci; organizační a řídicí model, pokud je k dispozici, formalizované postupy, oběžníky, popisy pracovních míst
Faktory kontextu práce	Národní kolektivní smlouva (kolektivní smlouvy) uplatňovaná v podniku; organizační schéma a pracovní cyklus; zprávy o informacích a školeních; zprávy vedoucích kanceláří/oddělení; zprávy pracovníků, formalizované postupy, oběžníky, popisy pracovních míst.

Použití poznámek v kontrolním seznamu

Pole poznámky, které se nachází u každého ukazatele, slouží k zaznamenání zdrojů/dokumentů, které dokládají pravost a objektivitu uvedených odpovědí, a umožňují tak jejich ověření.
Proto musí každý ukazatel v oblasti varovných událostí obsahovat referenční údaje a dokumenty společnosti + v oblastech obsah práce a kontext práce musí být uvedeny související podpůrné dokumenty společnosti a veškerá preventivní opatření, která již společnost přijala a používá v reakci na vzniklé kritické situace. Veškeré připomínky zástupců zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a/nebo zaměstnanců vyslechnutých ve fázi hodnocení, zejména pokud nesouhlasí se závěry vyjádřenými Řídicí skupinou (např. ohledně existence rizik podle zprávy o hodnocení rizik nebo vyplývajících z metody použité pro identifikaci homogenních skupin), musí být jasně zaznamenány v poznámkách, stejně jako jakýkoli jiný odlišný názor, rozumně odůvodněný, s ohledem na přidělené skóre.

Přiřazení skóre a identifikace rizikových podmínek

Jak bylo popsáno v úvodu, od prvního vydání metodiky INAIL před šesti lety bylo shromážděno množství údajů a výsledků výzkumu [20], které umožnily optimalizaci kontrolního seznamu pro přesnější analýzu úrovně rizik v italských podnicích, jakož i ověření a potvrzení psychometrických vlastností metodiky [21, 26]. Proto byla aktualizována metoda výpočtu skóre a byly určeny nové hraniční hodnoty na základě distribučního kritéria, vypočtené na základě analýzy údajů z 5 301 kontrolních seznamů (vyplněných 1 621 společnostmi) obsažených v souboru dat INAIL a také v souladu s výsledky evropského průzkumu rizik souvisejících s prací ve společnostech [27]. Je třeba poznamenat, že účelem této aktualizace metodiky není vytvoření nových, více či méně restriktivních mezních hodnot, ale spíše podpora identifikace efektivních řešení pro podniky, aby mohly získat více rozlišující skóre a snížit výskyt falešně negativních i falešně pozitivních výsledků.
Podrobné vysvětlení nových metod přidělování bodů a způsobu provádění jejich výpočtu pro identifikaci rizikových podmínek jsou uvedeny níže.
Postup výpočtu popsaný v tomto dokumentu lze provést automaticky pomocí softwaru pro online zpracování dat dostupného na webové platformě INAIL, což je jednoduchá, autonomní a důvěrná metoda získání podrobné zprávy o výsledcích.

Výpočet skóre varovných událostí

Každému indikátoru v oblasti varovných událostí je přiřazeno skóre získané podle příslušného vzorce uvedeného ve vysvětlivkách ke kontrolnímu seznamu (příloha 2). Součtu bodů získaných ze všech ukazatelů v oblasti varovných událostí se pak přiřadí skóre podle následující metody:

- pokud je součet skóre ukazatelů společnosti mezi 0 a 10, je konečná hodnota skóre 0;
- pokud je součet výsledků ukazatelů mezi 11 a 20, je konečný výsledek 6;
- pokud je součet výsledků ukazatelů mezi 21 a 40, je výsledné skóre 16.

Tabulka 4 jasně ukazuje úrovně rizika odpovídající různým přiřazeným hodnotám.

Tabulka 4: Úroveň rizika pro celkové skóre varovných událostí

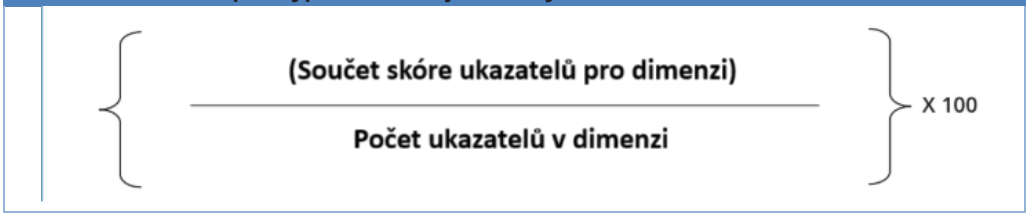
		Úroveň rizika					
		Nerelevantní		Střední		Vysoká	
		Od	Do	Od	Do	Od	do
Celkové skóre společnosti		0	10	11	20	21	40
Přidělené skóre varovných událostí		0		6		16	

Výpočet celkového skóre za oblast pracovního obsahu

Po vyplnění všech ukazatelů oblasti obsahu práce je třeba provést dva kroky k získání celkového skóre:

1. Vypočítejte celkové skóre pro každou dimenzi, tj. pracovní prostředí a práci, vybavení, plánování úkolů, pracovní zátěž/režim práce a pracovní doba – podle vzorce na obrázku 4.

Obrázek 4: Vzorec pro výpočet skóre jednotlivých dimenzí



(INAIL - oddělení pracovního lékařství a hygieny životního prostředí, epidemiologie a hygieny, 2017)

Pokud například dimenze Plánování úkolů (složená z 6 ukazatelů) získá celkové skóre 3, vypočítá se celkové skóre dimenze takto:

Plánování úkolů: (3/6) X 100 = 50

V tabulce 5 jsou uvedeny úrovně rizika odpovídající skóre čtyř dimenzí oblasti obsahu práce pro interpretaci výsledků získaných z kontrolního seznamu. S odkazem na předchozí příklad, tabulka 5 ukazuje, že skóre 50 získané za dimenzi Plánování úkolů odpovídá střední úrovni rizika

Tabulka 5: Úrovně rizika dimenzí pro oblast obsahu práce							
II – Oblast obsahu práce							
Dimenze	Skóre	Úrovně rizika					
		Nerelevantní		Střední		Vysoká	
		Od	Do	Od	Do	Od	do
Pracovní prostředí a pracovní vybavení	(.....)	0	22	23	45	46	100
Plánování úkolů	(.....)	0	49	50	82	83	100
Pracovní zátěž	(.....)	0	32	33	55	56	100
Pracovní doba	(.....)	0	37	38	74	75	100

2. Po výpočtu skóre pro každou dimenzi lze celkový výsledek pro oblast obsahu práce získat výpočtem průměru podle vzorce na obrázku 5:

Obrázek 5: Vzorec pro výpočet celkového skóre pro oblast obsahu práce

$$\frac{\text{(Součet skóre dimenze)}}{\text{Počet dimenzí v oblasti pracovního obsahu (N=4)}}$$

INAIL - Oddělení pracovního lékařství a hygieny životního prostředí, epidemiologie a hygiena, 2017)

V tabulce 6 jsou uvedeny úrovně rizika odpovídající celkovému skóre oblasti obsahu práce pro interpretaci výsledků.

Tabulka 6: Úrovně rizika pro oblast obsahu práce		
	Průměrné	**Úroveň rizika**

	skóre oblasti	Nerelevantní		Střední		Vysoká	
		Od	Do	Od	Do	Od	Do
Skóre za oblast obsahu práce	(.....)	0	23	24	43	44	100

Pokud například v 1. kroku výpočtu získáte pro dimenze oblasti obsahu práce skóre uvedené v tabulce 7, bude celkový výsledek pro oblast obsahu práce (0 + 50 + 11 + 25) / 4 = 22, což odpovídá nerelevantní úrovni rizika podle tabulky 6.

Tabulka 7:	
Pracovní prostředí a pracovní vybavení	(0)
Plánování úkolů	(50)
Pracovní zátěž – způsob práce	(11)
Pracovní doba	(25)

Výpočet celkového skóre oblasti kontextu práce

Po vyplnění všech ukazatelů oblasti kontextu práce je třeba provést dva kroky k získání celkového skóre.

1. Vypočítejte celkové skóre pro každou dimenzi (tj. funkci a organizační složku, kultura, role v organizaci, kariérní postup, rozhodování / kontrola práce, mezilidské vztahy na pracovišti) podle vzorce uvedeného na obrázku 6.

Obrázek 6: Vzorec pro výpočet skóre jednotlivých dimenzí

$$\left\{ \frac{\text{(Součet skóre ukazatelů pro dimenzi)}}{\text{Počet ukazatelů v dimenzi}} \right\} \text{X } 100$$

(INAIL - oddělení pracovního lékařství a hygieny životního prostředí, epidemiologie a hygieny, 2017)

Pokud například dimenze Role v organizaci (složená ze 4 ukazatelů) získá celkové skóre 3, vypočítá se celkové skóre dimenze takto:

Role v organizaci: (3/4) X 100 = 75

Tento vzorec se nepoužívá pro oblast Work-life balanc – rovnováha mezi prací a životem, které se stejně jako v předchozí verzi kontrolního seznamu přiřazuje skóre, které slouží k porovnání celkového skóre oblasti kontextu práce. Pokud je tedy součet ukazatelů pro tuto dimenzi roven 0, bude odpovídající skóre dimenze - 4, zatímco pokud je součet ukazatelů větší než 0, bude skóre 0.

V tabulce 8 jsou uvedeny úrovně rizika odpovídající skóre 6 dimenzí oblasti kontextu práce pro interpretaci získaných výsledků.

Tabulka 8: Úrovně rizika dimenzí pro oblast kontextu práce

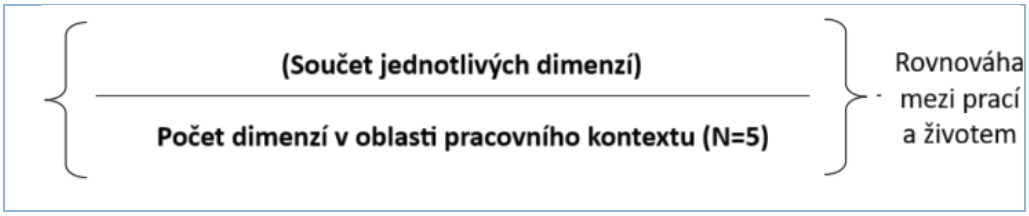
III – Oblast kontextu práce

Dimenze	Skóre dimenze	Úrovně rizika					
		Nerelevantní		Střední		Vysoká	
		Od	Do	Od	Do	Od	Do
Funkce a organizační kultura	(.....)	0	44	45	72	73	100
Úloha v rámci organizace	(.....)	0	49	50	74	75	100
Kariérní cesta	(.....)	0	66	67	99	100	
Rozhodování, řízení práce	(.....)	0	59	60	79	80	100
Mezilidské vztahy na pracovišti	(.....)	0	66	67	99	100	
Work – life balanc - rovnováha mezi pracovním a osobním životem*	(.....) *	* Pokud je hodnota ukazatele 0, zadejte hodnotu - 4. Pokud je vyšší než 0, zadejte hodnotu 0.					

Z tabulky 8 vyplývá, že skóre 75 bodů získané za dimenzi Role v organizaci odpovídá vysoké úrovni rizika.

2. Po výpočtu skóre pro každou dimenzi se vypočte průměrná celková hodnota oblasti. Průměrná oblast kontextu práce se vypočítá tak, že se sečte prvních 5 dimenzí a odečte se skóre získané za dimenzi Work-life balanc – rovnováha mezi prací a životem. Obrázek 7 ukazuje vzorec pro výpočet.

Obrázek 7: Vzorec pro výpočet celkového skóre pro oblast kontextu práce



(INAIL – oddělení pracovního lékařství a hygieny životního prostředí, epidemiologie a hygieny, 2017)

V tabulce 9 jsou uvedeny úrovně rizik odpovídající celkovému skóre oblasti kontextu práce pro interpretaci získaných výsledků.

Tabulka 9: Úrovně rizika pro oblast kontextu práce

	Průměrné skóre oblasti	Úroveň rizika					
		Nerelevantní		Střední		Vysoká	
		Od	Do	Od	Do	Od	~~d~~Do
Skóre oblasti kontextu práce	(.....)	0	37	38	53	54	100

Vezmeme-li si jiný příklad, získáme-li skóre uvedené v tabulce 10 pro dimenze oblasti kontextu práce, celkový výsledek bude [(36 + 25 + 33 + 0 + 0) / 5] - 4 = 15, což odpovídá nerelevantní úrovni rizika.

Tabulka 7:	
Funkce a organizační kultura	(36)
Úloha v rámci organizace	(25)
Kariérní cesta	(33)
Rozhodování, řízení práce	(0)
Mezilidské vztahy na pracovišti	(0)
Work-life balanc - rovnováha mezi pracovním a osobním životem	(-4)

Výpočet konečného skóre kontrolního seznamu

Skóre získaná ve třech oblastech se poté sečtou (tabulka 11) a vytvoří se celkové skóre rizika,

které se následně použije k ověření umístění homogenní skupiny/společnosti v tabulce úrovní rizika (tabulka 12).

Tabulka 11: Celkové skóre kontrolního seznamu

	Celkové skóre	Úroveň rizika					
		Nerelevantní		Střední		Vysoká	
		Od	Do	Od	Do	Od	Do
Skóre varovných událostí	(.....) +	0		6		16	
Skóre za oblast obsahu práce	(.....) +	0	23	24	43	44	100
Skóre za oblast kontextu práce	(.....) =	0	37	38	53	54	100
Konečné skóre	(.....)	0	58	59	90	91	216

Tabulka 12

Barevný kód	Od	do	Na Minimální požadavky na základě údajů poradního výboru
	0	58	Analýza ukazatelů neodhalila žádné zvláštní organizační podmínky, které by mohly vést ke stresu souvisejícímu s prací. Pokud předběžné hodnocení odhalí "nerelevantní riziko", je tento výsledek zaznamenán ve zprávě o hodnocení rizik a musí být stanoven "plán monitorování", který může například spočívat v pravidelné kontrole varovných událostí.
	59	90	Analýza ukazatelů odhalí organizační podmínky, které mohou vést k pracovnímu stresu; je třeba zavést nápravná opatření a následně je ověřit; v případě jejich neúčinnosti je třeba provést hloubkovou analýzu. Pro každou podmínku identifikovanou se STŘEDNÍM skóre musí být přijata vhodná nápravná opatření (např. organizační, technická, procedurální, komunikační nebo školicí intervencí), která se vztahují konkrétně k ukazatelům obsahu práce a/nebo kontextu práce s nejvyššími hodnotami rizika. Účinnost nápravných opatření musí být následně ověřena, a to i prostřednictvím monitoringu prováděného s využitím stejných kontrolních seznamů; pokud se opatření ukážou jako neúčinná, přechází hodnocení k hloubkové analýze.

	91	216	Analýza ukazatelů odhaluje VYSOKOU míru pracovního rizika, která vyžaduje okamžitá nápravná opatření. Pro zjištěné kritické situace je třeba přijmout nápravná opatření a následně ověřit jejich účinnost; pokud se ukáže, že jsou neúčinná, přechází se k hloubkové analýze. Pro každý stav, u něhož bylo zjištěno VYSOKÉ skóre v jedné oblasti, musí být přijata odpovídající nápravná opatření (např. organizační, technická, procesní, komunikační nebo školicí zásahy), která se vztahují konkrétně k ukazatelům obsahu práce a/nebo kontextu práce s nejvyššími hodnotami rizika.

Vezmeme-li jiný příklad, 3 oblasti dosáhly výsledků uvedených v tabulce 13. Konečné skóre kontrolního seznamu tedy bude (16 + 9 + 42) = 67, což odpovídá střední úrovni rizika:

Tabulka 13

Skóre varovných událostí	(16)
Skóre za oblast obsahu práce	(9)
Skóre za oblast kontextu práce	(42)

Je třeba poznamenat, že kromě konečného skóre, jsou skóre jednotlivých oblastí a skóre jednotlivých dimenzí, k nimž se vztahují konkrétní úrovně rizik, důležitým zdrojem informací pro pochopení profilu společnosti/homogenní skupiny, jakož i pro identifikaci a realizaci účinnějších opatření ke zlepšení a prevenci. Kontrolní seznam lze rovněž použít pro následné ověření účinnosti přijatých nápravných opatření.

Příklad případu – předběžné hodnocení

Řídící skupina společnosti X si vyžádala a obdržela údaje o varovných událostech od personálního oddělení a vyplnila tak část týkající se této oblasti pro obě identifikované homogenní skupiny. Následně v souladu s časovým harmonogramem hodnocení uskutečnila schůzky potřebné k vyplnění částí **kontrolního seznamu** týkajících se **oblasti obsahu práce** a **oblasti kontextu práce** pro obě homogenní skupiny. Těchto schůzek se kromě zástupců zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, kteří již byli součástí Řídicí skupiny, zúčastnil také vybraný vzorek pracovníků, aby pomohl vyplnit kontrolní seznam pro své homogenní skupiny, a také sdělil konkrétní informace získané na základě předchozí konzultace se svými kolegy. Před těmito schůzkami Řídící skupina rovněž shromáždila mnoho užitečných dokumentů pro ověření odpovědí uvedených u jednotlivých ukazatelů v kontrolním seznamu s ohledem na skutečnou situaci. Po vyplnění kontrolních seznamů Řídící skupina vypočítala konečný výsledek "středního rizika" a "nerelevantního rizika" pro obě homogenní skupiny. Níže jsou příkladně zobrazeny výsledky homogenní skupiny na úrovni středního rizika (tabulky 14, 15, 16, 17).

Tabulka 14 : Úroveň rizika pro celkové skóre varovných událostí							
		Úrovně rizika					
		Nerelevantní		**Střední**		**Vysoká**	
		Od	Do	Od	Do	Od	Do
Celkové skóre	21	0	10	11	20	21	40
Skóre varovných událostí	(16)	0		6		16	

II - Oblast obsahu práce

Tabulka 15							
II – Oblast obsahu práce							
Dimenze	Skóre dimenze	Úrovně rizika					
		Nerelevantní		**Střední**		**Vysoká**	
		Od	Do	Od	Do	Od	Do
Pracovní prostředí a pracovní vybavení	(0)	0	22	23	45	46	100
Plánování úkolů	(83)	0	49	50	82	83	100
Pracovní zátěž	(22)	0	32	33	55	56	100
Pracovní doba	(0)	0	37	38	74	75	100

Tabulka 16

III – Oblast kontextu práce

Dimenze homogenní skupiny	Skóre dimenzí	Úrovně rizika					
		Nerelevantní		Střední		Vysoká	
		Od	Do	Od	Do	Od	Do
Funkce a organizační kultura	(46)	0	44	45	72	73	100
Úloha v rámci organizace	(0)	0	49	50	74	75	100
Kariérní cesta	(33)	0	66	67	99	100	
Rozhodování, řízení práce	(60)	0	59	60	79	80	100
Mezilidské vztahy na pracovišti	(67)	0	66	67	99	100	
Work – life balanc / rovnováha mezi pracovním a osobním životem*	(-4)*	* Pokud je hodnota ukazatele "Rozhraní práce domov" 0, zadejte hodnotu -4. Pokud je vyšší než 0, zadejte hodnotu 0.					

Tabulka 17

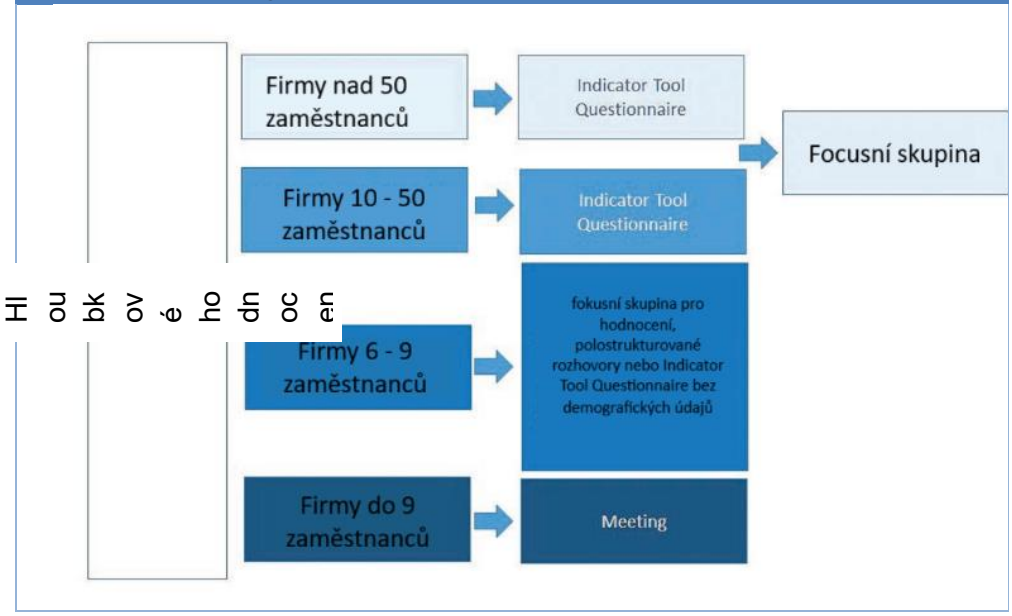
	Celkové skóre	Úroveň rizika					
		Nerelevantní		Střední		Vysoká	
		Od	Do	Od	Do	Od	Do
Skóre varovných událostí	(16) +	0		6		16	
Skóre za oblast obsahu práce	(26) +	0	23	24	43	44	100
Skóre za oblast kontextu práce	(37) =	0	37	38	53	54	100
Konečné skóre	(79)	0	58	59	90	91	216

V tomto okamžiku se sejde Řídící skupina, aby provedla následné akce, které plán činnosti předpokládá. Protože u jedné z homogenních skupin byla zjištěna střední míra rizika, jsou pro ni naplánována nápravná opatření s ohledem na ukazatele kontrolního seznamu vykazující kritičnost; pro zlepšení oblasti obsahu práce pak řídicí skupina podrobně analyzuje ukazatele dimenze, která vykazuje vysokou míru rizika, tj. plánování úkolů. Další informace o možných nápravných opatřeních, která je třeba zavést, lze odvodit také z Oblasti kontextu práce, kde celkové skóre vykazuje nerelevantní úroveň rizika, ale zároveň se blíží maximální hranici vzhledem k tomu, že sedm dimenzí je na střední úrovni rizika, tj. funkce a organizační kultura, rozhodování a řízení práce a mezilidské vztahy na pracovišti. Podrobné informace o metodách plánování nápravných opatření naleznete v části *Plánování nápravných opatření a plán monitorování* této příručky.

FÁZE HLOUBKOVÉHO HODNOCENÍ

Ve fázi hloubkového hodnocení se zaznamenává, jak pracovníci vnímají aspekty obsahu a kontextu práce spojené s rizikem SSP. Podle pokynů Poradního výboru musí být provedena v případě, že předběžné hodnocení odhalilo stav rizika SSP v jedné nebo více homogenních skupinách a provedená nápravná opatření jej nedokázala odstranit. Je třeba připomenout, že indikace Poradního výboru jsou minimálními požadavky na hodnocení rizik SSP, a proto může zadavatel provést hloubkové hodnocení i v případě, že předběžná fáze přinesla negativní výsledek (nerelevantní riziko) [28].
Vzhledem ke komplexní a multifaktoriální povaze rizika SSP je pro identifikaci rizika klíčové použití různých nástrojů a metod hodnocení, včetně pohotové analýzy vnímání pracovníků. Proto se důrazně doporučuje vždy naplánovat fázi hloubkového hodnocení, pokud je to cenná metoda shromažďování informací o zdraví pracovníků a organizace a je užitečná pro lepší definování a pochopení rizika s ohledem na neustálé zlepšování podniku. Pro efektivní aplikaci metodického přístupu INAIL a úplnější identifikaci úrovní rizik, jakož i plánování nápravných opatření je tedy pro podniky, které přijmou metodiku INAIL, přínosné zavést celý metodický postup a nepoužívat pouze některé její fáze a/nebo nástroje. Je třeba zdůraznit, že hloubkové hodnocení funguje jako doplněk analýzy objektivních ukazatelů provedené v předběžném hodnocení, a proto jej nelze v žádném případě použít jako náhradu nebo přednost před předběžnou fází. Hloubkové hodnocení by mělo být provedeno na stejných homogenních skupinách, jako jsou určené pro předběžnou fázi, aby byla zajištěna srovnatelnost a konzistentnost výsledků obou fází a aby bylo možné naplánovat nejvhodnější opatření ke zlepšení. Pokud jde o nástroje pro hloubkové hodnocení, Poradní výbor ve svých pokynech doporučuje například dotazníky, ohniskové skupiny, polostrukturované rozhovory, které pomáhají vědecky podloženým způsobem charakterizovat vnímání faktorů obsahu a kontextu práce ze strany pracovníků.
Následující části této příručky podrobně popisují nástroje metodiky INAIL. Mezi nimi se jako hojně používaný nástroj jeví *dotazník Indicator Tool Questionnaire*, který je italskou verzí *nástroje Management Standards Indicator Tool* vyvinutého HSE [19]. Vzhledem k omezením použitelnosti dotazníků v podnicích/skupinách s méně než 10 pracovníky vyvinul INAIL svou metodiku jako modulární postup, který proto umožňuje přizpůsobit nástroje a techniky sběru dat konkrétním vlastnostem jednotlivých podniků (obrázek 8). Pro podniky do 5 zaměstnanců byl podle indicií Poradního výboru určen přístup založený na participativní analýze na základě schůzek, který se použije ve fázi hloubkového hodnocení.

Obrázek 8: Modularity INAIL



(Převzato INAIL - Oddělení pracovního lékařství a hygieny životního prostředí, epidemiologie a hygieny, 2011)

Pokud jde o výběr dotazníků, ten, který je navržen v této metodice, může být integrován nebo nahrazen, ale v každém případě musí být každý nový nástroj řádně ověřen, vědecky podložen [29] a musí být schopen analyzovat alespoň nejdůležitější faktory obsahu a kontextu práce validním a spolehlivým způsobem [30].

Vzhledem k tomu, že použití některých nástrojů/technik sběru dat vyžaduje specifické dovednosti a znalosti, může zaměstnavatel využít odborníků z řad profesionálů, a to i mimo podnik, aniž by tím byl dotčen ústřední význam odborníků na BOZP v podniku a potřeba používat pouze ověřené nástroje, jak zdůraznil Poradní výbor. Bez ohledu na přístup nebo typ/velikost podniku musí být totiž všem zúčastněným osobám zaručena možnost aktivně se podílet na hodnocení a řízení rizik BOZP. Po ukončení hloubkového hodnocení je třeba pracovníkům poskytnout zpětnou vazbu o jeho výsledcích a informovat je o situaci, která v jejich podniku vznikla, a o následných krocích, které je třeba podniknout. Zpětná vazba je nezbytná pro posílení účasti pracovníků a usnadnění jejich porozumění zavedenému způsobu.

Shrnutí

Hloubkové hodnocení má za cíl zjistit, jak pracovníci vnímají aspekty obsahu a kontextu práce, a musí brát v úvahu určité základní zásady, aby bylo zaručeno jeho správné provedení, a tedy i jeho účinnost:

- musí být provedeno v případě, že výsledek předběžného hodnocení odhalí přítomnost rizikových podmínek SSP v jedné nebo více homogenních skupinách a provedená nápravná opatření nejsou úspěšná při eliminaci rizika;
- v metodickém postupu INAIL se v každém případě doporučuje provést hloubkové hodnocení, integrovat výsledky předběžného hodnocení, neboť představuje cennou metodu shromažďování informací o zdraví pracovníků a organizaci, užitečnou pro lepší definování a charakterizaci rizika;
- v žádném případě nemůže nahradit předběžné hodnocení nebo mu předcházet;

- musí být provedeno s použitím homogenních skupin, které již byly určeny pro fázi předběžného hodnocení;
- pro hloubkové hodnocení lze použít různé hodnotící nástroje: dotazníky, ohniskové skupiny, polostrukturované rozhovory;
- musí být zajištěn ústřední význam podnikových odborníků v oblasti BOZP, jakož i výběr schválených nástrojů, a to i v případě, že se zaměstnavatel uchýlí k využití nezávislých odborníků se specifickými dovednostmi;
- po ukončení fáze hloubkového hodnocení je nezbytné poskytnout pracovníkům zpětnou vazbu k výsledkům a informovat je o vzniklé situaci.

INDICATOR TOOL QUESTIONNAIRE (Návrh př. Dotazník pro měření indikátorů pracovního stresu)

Dotazník Indicator Tool Questionnaire je italskou verzí nástroje Management Standards Indicator Tool vyvinutého HSE a v metodice INAIL se používá pro fázi hloubkového hodnocení. Tento dotazník je vícerozměrný nástroj, který měří aspekty obsahu práce a kontextu práce považované za potenciální faktory SSP. Nástroj vychází z modelu standardů řízení [17,31] a byl ověřen jak v anglické verzi [15-17], tak v italské verzi [19,21].

Podle referenčního modelu představují standardy řízení klíčové oblasti organizace práce, které, pokud nejsou pečlivě řízeny, mohou způsobit problémy v oblasti zdraví a pohody pracovníků, což má dopad na produktivitu podniku. Těmito klíčovými oblastmi jsou poptávka, kontrola, manažerská podpora, vzájemná podpora, vztahy, role a změna [17]. Tyto oblasti odpovídají referenčním parametrům/standardům, které jsou definovány jako "ideální podmínky" nebo "ideální stavy", jichž je třeba dosáhnout, aby bylo zajištěno účinné řízení a kontrola rizika SSP v podniku (tab. 18) [16,17]. Proto byl pro měření standardů řízení a identifikaci jejich úrovně rizika vyvinut dotazník Indicator Tool Questionnaire jako dotazník pro vlastní hodnocení, který se skládá z 35 tvrzení (položek) patřících do 7 dimenzí, měřených pomocí dvou alternativních stupnic odpovědí: stupnice četnosti (od 1 = nikdy do 5 = vždy) a Likertovy stupnice souhlasu (od 1 = rozhodně souhlasím do 5 = rozhodně nesouhlasím). Indicator tool questionnaire umožňuje společnostem zmapovat jejich současnou situaci (úroveň rizika) a porovnat ji s ideálním stavem, kterého mají dosáhnout pro každou z norem řízení. Vzhledem k tomu, že ve fázi hloubkového hodnocení hrají zásadní roli pracovníci, neboť jsou příjemci dotazníku, musí být pro co nejúspěšnější hodnocení realizována důrazná informační kampaň, která podpoří zapojení co největšího počtu pracovníků. Kromě 35 položek pro měření standardů řízení obsahuje dotazník nástroje Indicator Tool Questionnaire poskytnutý organizací INAIL také stručný formulář pro sběr sociálních a demografických údajů, jehož cílem je – při plném respektování soukromí účastníků – zlepšit identifikaci rizik [32], například s ohledem na pohlaví pracovníka, jeho věk, typ smlouvy atd. Sestavení tohoto listu je přísně dobrovolné, proto má informační kampaň zvláštní význam pro podporu účasti. Indicator Tool Questionnare, stejně jako jakýkoli jiný nástroj nebo metoda sběru dat, musí být zadán každé ze zájmových homogenních skupin identifikovaných v předběžné fázi a zapojených již do fáze předběžného hodnocení. Proto musí být dotazník zadán všem pracovníkům zahrnutým do homogenní skupiny a údaje musí být analyzovány v souhrnné podobě, aby se získal celkový výsledek pro homogenní skupinu v 7 analyzovaných dimenzích.

Díky procesu validace a standardizace, který je popsán později, se síla dotazníku Indicator Tool Questionnaire spočívá v možnosti analyzovat výsledky v porovnání s referenčními hranicemi (cut-offs) kalibrovanými na základě rozsáhlých vzorků pracovníků italských podniků, které umožňují identifikovat úrovně rizika pro každou ze 7 dimenzí. Hranice umožňuje skutečnou interpretaci výsledků a jejich ukotvení v kontextu referenční populace pomocí identifikace limitů, pod nimiž musí společnost věnovat zvláštní pozornost a vypracovat opatření ke zlepšení.

Je třeba poznamenat, že v současné době je jediným způsobem, jak analyzovat výsledky

založené na národních referenčních mezních hodnotách, software pro online analýzu, který vyžaduje zadání údajů na webové platformě INAIL. Dotazník je přiložen jako příloha 3 (A-B) této příručky, včetně německé verze pro menšiny v autonomní provincii Bolzano.

Silné stránky dotazníku Indicator Tool Questionnaire

Použití dotazníku Indicator Tool Questionnaire ve fázi hloubkového hodnocení má ve srovnání s jinými nástroji významné přednosti:

- je snadno administrovatelný a je zaručena důvěrnost při jeho vyplňování, sběru dat a následném zadávání údajů na webové platformě INAIL;
- lze jej efektivně využít ve všech společnostech s více než 10 zaměstnanci;
- Jedná se o spolehlivý a platný nástroj, který umožňuje zaměstnavateli a Řídící skupině získat jasné výsledky o vnímání pracovníků, což je užitečné pro charakterizaci faktorů obsahu a kontextu práce a určení případných následných nápravných opatření;
- nabízí možnost analyzovat výsledky ve srovnání s národní referenční hranicí pomocí bezplatného online softwaru na webové platformě INAIL.

Tabulka 18: Manažerské standarty modelu z Indicator Tool Questionnaire a ideální podmínky, kterých má být dosaženo

Klíčové organizační aspekty	Počet polož	Standardy (očekává se, že…)	Ideální podmínky, kterých má být dosaženo (příklady)
1. Poptávka Zahrnuje aspekty, jako je pracovní zátěž, organizace práce a pracovní kontext.	8	Pracovník je schopen uspokojit pracovní požadavky a na místě jsou k dispozici systémy, které reagují na individuální problémy.	- To, co společnost po pracovníkovi požaduje, je dosažitelné a uskutečnitelné v rámci pracovní doby pracovníka. - Úkoly jsou přidělovány na základě dovedností pracovníka. - Zvládání problémů spojených s plněním vlastních úkolů je věnována přiměřená pozornost.
2. Kontrola Týká se autonomií pracovníků/kontroly nad plněním jejich vlastních úkolů.	6	Pracovníci mají rozhodovací pravomoc o způsobu, jakým vykonávají svou práci, a na místní úrovni existují systémy, které reagují na individuální problémy.	- Pokud je to možné, mají pracovníci kontrolu nad svým pracovním tempem. - Pokud je to možné, jsou pracovníci stimulováni k rozvoji nových dovedností pro plnění nových úkolů. - Přestávky jsou řízeny tak, aby odpovídaly potřebám pracovníků.

3. Manažerská podpora zahrnuje povzbuzování, podporu a zdroje poskytované společností a přímými manažery.	5	Pracovníci prohlašují, že mají dostatečné informace a podpore od svých přímých nadřízených a že jsou na místní úrovni k dispozici systémy, které reagují na individuální problémy.	- Společnost přijímá postupy a zásady, které poskytují pracovníkům odpovídající podporu. - Pracovníci vědí, jak získat přístup ke zdrojům potřebným k plnění svých úkolů. - Liniovi manažeři poskytují svým zaměstnancům rychlou a konstruktivní zpětnou vazbu.
4. Podpora kolegů Vzájemná podpora, povzbuzení a zdroje poskytované kolegy	4	Pracovníci prohlašují, že mají dostatečné informace a podporu od svých kolegů.	- Jsou přijaty postupy a zásady pro zajištění odpovídající vzájemné podpory. - Pracovníci vědí, jak získat přístup ke zdrojům potřebným k plnění svých úkolů. - Pracovníci dostávají rychlou a konstruktivní zpětnou vazbu od svých kolegů.
5. Vztahy Zahrnout podporu pozitivního pracovního prostředí, aby se předcházelo konfliktům a řešilo se nepřijatelné chování.	4	Pracovníci se nevnímají jako oběti nepřijatelného chování (např. mobbingu) a systémů, které jsou na místě k dispozici pro reakci na individuální problémy.	- Společnost podporuje pozitivní pracovní chování, aby předcházela konfliktům a zaručila spravedlnost. - Pracovníci mají možnost sdílet informace týkající se jejich práce. - Jsou zavedeny systémy, které usnadňují oznamování nepřípustného chování ze strany pracovníků.
6. Role Ověřuje, zda si pracovník uvědomuje své postavení v organizaci a předchází konfliktům.	5	Pracovník rozumí své roli a odpovědnosti a na místě jsou k dispozici systémy, které reagují na individuální problémy.	- Společnost zaručuje soulad s požadavky pracovníků a s jejich rolemi. - Pracovníkům jsou poskytovány dostatečné informace, které jim umožňují pochopit jejich úlohu a povinnosti.
7. Změna Posuzuje, do jaké míry jsou organizační změny jakéhokoli rozsahu řízeny a komunikovány v rámci společnosti.	3	Pracovník se podílí na organizačních změnách a na místě se vytvářejí systémy, které reagují na individuální problémy.	- Společnost poskytuje pracovníkům potřebné informace, aby pochopili motivaci navrhovaných změn. - Pracovníci jsou si vědomi dopadu, který by určitá změna mohla mít na jejich práci. - Během fází změn je zaručena odpovídající podpora.

Studie

Studie k ověření platnosti dotazníku Indicator Tool Questionnaire

Dotazník Indicator Tool Questionnaire byl vyvinut organizací HSE k měření standardů řízení a byl podroben validačnímu procesu, kterého se zúčastnilo více než 26 000 pracovníků ve Velké Británii [15]. V Itálii byl tento nástroj přeložen a ověřen pomocí zpětného překladu odborníky – rodilými mluvčími a podroben dvěma validačním procesům. První validace proběhla ve dvou krocích: pilotní studie na 389 italských pracovnících s cílem ověřit srozumitelnost tvrzení a reliabilitu škál a studie na výběrové skupině 6 378 italských pracovníků patřících do 65 společností, v níž byla ověřena a potvrzena faktorová struktura a reliabilita škál dotazníku [19]. Široké využívání nástroje podniky po celé Itálii pro hloubkové hodnocení rizika SSP zvýšilo množství údajů dostupných na webové platformě INAIL, což umožnilo provést další psychometrickou analýzu s přihlédnutím k individuální i organizační úrovni, aby bylo možné nástroj optimalizovat. Konkrétně byla v rámci projektu BRIC 2015, který provádí katedra psychologie římské univerzity Sapienza, provedena druhá fáze validace, jak ji již dříve provedl HSE, a byly aktualizovány referenční hranice dotazníku na základě výběrového souboru 66 188 pracovníků patřících do 775 společností (květen 2016). Kromě toho, že to umožňuje přesnější analýzu úrovně rizik v italských společnostech, podporuje to společnosti při určování účinnějších a vhodnějších preventivních a zlepšovacích opatření k zajištění neustálého rozvoje.

Srovnávací analýza porovnání kontrolního seznamu a dotazníku Indicator Tool Questionnaire

Nedávné studie ověřily shodu mezi výsledky kontrolního seznamu a výsledky dotazníku Indicator Tool Questionnaire ve společnostech, které prováděly obě fáze hodnocení na stejných homogenních skupinách [33]. Bylo totiž zdůrazněno, že se zvyšující se úrovní rizika indikovaného kontrolním seznamem se zvyšuje i úroveň rizika vyplývající z dotazníku Indicator Tool Questionnaire. Rozpory mezi výsledky obou fází hodnocení byly zjištěny pouze u 16 % společností zapojených do studie a pouze u 11 % to odhalilo kritickou situaci, kdy se "nerelevantní riziko" z fáze předběžného hodnocení změnilo na "střední" nebo "vysoké" riziko ve fázi hloubkového hodnocení. Příčiny těchto rozporů se však hledaly také v metodě použité k provedení postupu hodnocení. Nepoužití nebo nesprávné použití či provedení některých základních kroků metodického postupu, jako je předběžná fáze, zapojení pracovníků a/nebo zástupců zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci nebo školení Řídicí skupiny, vedlo k rozdílům ve výsledcích hodnocení rizik [24]. Při monitorování prováděném italskými regiony v rámci projektu CCM bylo zjištěno, že výše uvedené aspekty byly častěji zanedbávány v podnicích, v nichž předběžná fáze hodnocení přinesla výsledek "nerelevantní riziko"; to potvrzuje, že spolehlivost výsledků značně závisí na způsobu provedení metodického postupu. Kromě toho projekt BRIC 2015 s katedrou psychologie římské univerzity Sapienza [21] umožnil podrobněji prozkoumat psychometrické charakteristiky a vztah mezi oběma nástroji za účelem optimalizace fází hodnocení metodického postupu a přesnější analýzy úrovně nebo rizika v italských podnicích, a to i s ohledem na obrovské množství údajů shromážděných v průběhu času.

Přiřazení skóre a identifikace rizikových podmínek

Jak již bylo zmíněno v tomto dokumentu, analýza dotazníku na základě vnitrostátních referenčních mezních hodnot a následné určení úrovně rizika pro různé posuzované aspekty je možné pouze pomocí specifického on-line softwaru dostupného na webové platformě INAIL. Hranice, nazývané také "rizikové prahy", se vztahují k rozsáhlé výběrové skupině pracovníků a umožňují umístění pozic homogenních skupin podle jejich úrovně rizika. Analýza provedená pomocí uvedeného softwaru INAIL poskytuje zprávu o výsledcích, kde jsou úrovně rizika pro různé homogenní skupiny stanovené společností identifikovány pomocí "barevného kódu", jak je uvedeno v tabulce 19.

Tabulka 19	
	Výborná úroveň výkonu, kterou je třeba udržet Označuje ty, kteří se umístili na 80. percentilu nebo výše (horních 20 % referenčních hodnot).
	Dobrá úroveň výkonu Označuje ty, kteří se umístili na průměrné nebo vyšší úrovni (=> 50 %), ale stále pod 80. percentilem.
	Požadovaná zjevná nápravná opatření Označuje ty, kteří jsou pod průměrem (< 50 %), ale stále nad 20. percentilem.
	Nutná okamžitá nápravná opatření Označuje ty, kteří jsou pod 20. percentilem (nejnižších 20 % referenčních hodnot).

Po dokončení zadávání údajů vytvoří online software tabulku s číselnou hodnotou a barevným kódem reference pro každou ze 7 dimenzí dotazníku Indicator Tool Questionnaire, což lze převést na negativní výsledek (zelená a modrá) nebo pozitivní výsledek (červená a žlutá). Pro usnadnění čtení výsledků platí, že čím nižší je průměrná hodnota odpovědi, tím vyšší je riziko SSP. Je třeba poznamenat, že dimenze Poptávka a Vztahy umožňují na rozdíl od ostatních afirmací dotazníku záporně kódované odpovědi (obrácený směr položky), což však z hlediska zadávání údajů neznamená žádný rozdíl, protože online software byl navržen tak, aby automaticky opravil skóre, obrátil směr škály, a snížil tak riziko chyby. Proto se po dokončení zadávání údajů stává závěrečná zpráva okamžitě pro čtení celkových výsledků.

Kromě výsledků pro každou dimenzi, zpráva uvádí úrovně rizik pro jednotlivá tvrzení, což je užitečné pro identifikaci specifických aspektů, které vyžadují zvýšenou pozornost, a pro vedení společnosti při výběru nejvhodnějších akcí nebo nápravných opatření. Bez ohledu na výše popsané, lze však dotazník Indicator Tool Questionnaire použít jako nástroj pro hloubkové hodnocení i ve společnostech s 6 až 9 zaměstnanci (bez listu se sociodemografickými údaji), případně jako obsahové vodítko pro Focus Group pro hodnocení rizik. Dotazník Indicator Tool Questionnaire lze také opakovaně zadat zaměstnancům a výsledek analyzovat za účelem ověření účinnosti zavedených nápravných opatření.

Příklad případu – fáze hloubkového hodnocení

Po ukončení fáze předběžného hodnocení (viz příklad případu – fáze předběžného hodnocení), určení a zavedení nápravných opatření, se Řídicí skupina společnosti X rozhodla provést hloubkové hodnocení všech homogenních skupin, přičemž upřednostnila nejkritičtější skupinu (střední úroveň rizika). Proto byl dotazník zadán všem pracovníkům, kteří byli předem specificky informováni o jeho cíli, a byla jim zaručena důvěrnost informací. Shromážděné údaje byly zadány do softwaru na webové platformě a pro homogenní skupinu, která byla v předběžné fázi identifikována jako skupina se střední mírou rizika, byly automaticky získány výsledky uvedené v tabulce 20.

Tabulka 20	
Poptávka	3.08
Kontrola	3.40
Manažerská podpora	3.53
Vzájemná podpora	3.82
Vztahy	3.60
Role	4.01
Změna	3.45

Obecný profil homogenní skupiny ukazuje několik dimenzí s pozitivním výsledkem: z nich se jako nejkritičtější jeví dimenze poptávky (M = 3,08), která je hodnocena jako vysoce riziková (červená), následují dimenze kontroly (M = 3,40), manažerské podpory (M = 3,53), vztahů (M = 3,60) a role (M = 4,01), které jsou hodnoceny jako středně rizikové (žlutá).
Řídící skupina se proto rozhodla nejprve analyzovat dimenzi poptávky, která vyžadovala okamžitá nápravná opatření, aby bylo možné lépe určit aspekty vyžadující největší pozornost (tabulka 21).

Tabulka 21		
	Položka	Průměrná hodnota
3	Různé skupiny v práci ode mě vyžadují věci, které se těžko kombinují.	2.50
6	Mám nedosažitelné termíny	3.50
9	Musím pracovat velmi intenzivně	2.00
12	Některé úkoly musím zanedbávat, protože toho mám příliš mnoho.	3.50
16	Nejsem schopen dělat dostatečné přestávky	3.20
18	Jsem nucen pracovat dlouho	3.90

20	Musím pracovat velmi rychle	2.60
22	Mám nereálný časový tlak	3.50
	Průměr	3.08

V tomto případě téměř všechny položky dimenze poptávky poskytly pozitivní výsledek. Řídící skupina proto využívá výsledky podle barevného označení jednotlivých dimenzí a také s ohledem na průměrné hodnoty vypočtené pro každou jednotlivou položku k určení prioritních oblastí, v nichž je třeba realizovat nápravná opatření, a nejvhodnějších opatření ke zlepšení. Podrobnější informace o plánování nápravných opatření naleznete v této příručce *v* kapitole *Fáze nápravných zásahů a plán monitorování.*

Fokusní skupina

Fokusní skupina je jednou z hlavních technik kvalitativní analýzy používaných v psychologii [34]. Tato technika spočívá ve shromažďování informací a údajů o určitém tématu, které je předmětem zájmu skupiny, prostřednictvím plánované diskuse vedené moderátorem. Obecně se technika fokusní skupiny používá ke shromažďování hodnocení, úsudků, názorů a/nebo zpětné vazby na určitá témata, procesy, skutečnosti a/nebo produkty/služby. V rámci hodnocení rizik SSP lze tuto techniku využít v různých fázích metodického postupu, a to k následujícím účelům:

- shromáždit další informace od pracovníků pro podrobnější a lepší interpretaci výsledků získaných pomocí kvantitativních nástrojů, jako je kontrolní seznam a/nebo dotazník, a pro lepší identifikaci rizik; shromáždit názory pracovníků na faktory obsahu práce a kontextu v malých podnicích nebo skupinách;
- shromáždit názory pracovníků na faktory obsahu a kontextu práce v malých firmách nebo skupinách;
- identifikovat výchozí body (návrhy, přístupy), které by se mohly ukázat jako cenné při vymýšlení a plánování vhodnějších opatření ke zlepšení.

Úkolem Řídící skupiny je naplánovat cíle a způsoby použití této techniky, přičemž je třeba vzít v úvahu: velikost podniku, ukazatele, u nichž je nutné hloubkové hodnocení, zjištěné kritické situace a skupiny pracovníků, které mají být zapojeny. Je důležité předem zdůraznit, že účinnost fokusní skupiny závisí do značné míry na možnosti zajistit podmínky vhodné pro svobodné vyjádření osobních názorů. Vzhledem k citlivosti tématu SSP by proto bylo nejlepší použít fokusní skupinu ve spojení s dalšími nástroji pro hloubkové hodnocení získaných skupinových výsledků, aby se omezil odpor nebo zmírnily názory na pracovní situaci za předpokladu, že se předejde negativním dopadům na vztahy s kolegy, nadřízenými nebo zaměstnavatelem. Pokud je však vhodnější dotazníky na vnímání pracovníků nepoužívat nebo to není možné (např. velmi malé společnosti nebo skupiny), lze tuto techniku přesto použít ke shromáždění názorů pracovníků na faktory obsahu práce a kontextu práce, samozřejmě na základě předběžných výsledků hodnocení. Metodika INAIL poskytuje na své webové platformě "Průvodce metodickou úpravou focus group při hodnocení a řízení rizik stresu souvisejícího s prací", který obsahuje metodické pokyny užitečné pro rozvoj, přizpůsobení a řízení tohoto metodického přístupu v podnicích provádějících takové hodnocení a řízení rizik. Hlavní aspekty týkající se organizace fokusní skupiny jsou popsány níže. Podrobnější informace o správném použití této techniky naleznete ve výše uvedené příručce.

Referenční cíle a předměty fokusní skupiny

Fokusní skupina je skupina pro sběr informací, která diskutuje o určitém tématu prostřednictvím volné výměny názorů; čím širší je interakce mezi účastníky na dané téma, tím je fokusní skupina efektivnější. V tomto konkrétním případě může být provedena s výběrovými skupinami pracovníků o aspektech obsahu a kontextu práce spojených s rizikem SSP. Výzkum v posledních letech ukázal, že kromě hloubkového hodnocení lze fokusní skupinu s výhodou využít při projednávání výsledků z fází hodnocení a získat reálná a užitečná východiska pro stanovení opatření ke zlepšení.

Výběr vzorku pracovníků pro fokusní skupinu

Ve skupině by mělo být 6 až 10 účastníků, pokud možno s podobným hierarchickým postavením a se značnými zkušenostmi v podniku, aby bylo zaručeno, že půjde o diskusi mezi rovnými, v níž je zásadní svoboda projevu, a že účastníci mají dobré znalosti pracovních podmínek a organizace (vyhněte se například nově přijatým nebo nově přeloženým zaměstnancům). Skupina musí být vyvážená a musí co nejvíce kopírovat správné poměry důležitých aspektů, jako je pohlaví a věk. Kromě toho by měla být kritéria a metody zařazení do skupiny jasné a dobře definované, aby se předešlo pochybnostem o úmyslném vyloučení kohokoli. Je třeba poznamenat, že pokud má hodnocení pro homogenní skupiny pracovníků, musí výběr účastníků fokusní skupiny respektovat stejná kritéria dělení, která se uplatňují na tuto skupinu; proto je v tomto případě žádoucí a metodologicky správnější vytvořit více fokusních skupin, přičemž pro každou homogenní skupinu, která vyžaduje hloubkové hodnocení, musí být alespoň jedna.

Výběr moderátora

Výběr moderátora je klíčovým aspektem, protože musí zajistit, aby tato třetí strana měla specifické dovednosti. Úkolem moderátora je řídit diskusi, zajistit, aby byly všechny otázky náležitě prodiskutovány a aby měl každý možnost se vyjádřit. Kromě toho má moderátor za úkol kontrolovat a řídit dynamiku skupiny a dbát na to, aby nadměrně neovlivňovala, nebo dokonce nebránila účastníkům ve vyjádření jejich osobních názorů. Choulostivá povaha této práce vyžaduje odborníky, kteří jsou speciálně vyškoleni v používání technik fokusních skupin. Je nezbytné, aby účastníci vnímali svého moderátora jako nestranného a nezávislého; jako někoho, komu mohou důvěřovat a u koho mohou svobodně vyjádřit všechny osobní názory, aniž by riskovali, že by mohly být vynášený mimo skupinu nebo jakkoli zneužity. Pokud neexistují (interní/externí) osoby se specifickými odbornými znalostmi této techniky, může být role moderátora svěřena manažerovi bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nebo operátorovi služby prevence a ochrany, pokud mají odpovídající dovednosti nebo byli ad hoc vyškoleni. V každém případě se doporučuje dohodnout se na výběru moderátora se zástupcem zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, aby se zajistila povaha této role jako třetí strany a zvýšilo se vnímání jeho spolehlivosti ze strany zaměstnanců.

Příprava podkladů pro diskusi

Fokusní skupina je obvykle skupinový rozhovor vedený moderátorem, který pomocí strukturovaného plánu poskytuje podněty v podobě otázek a podporuje a usnadňuje diskusi co nejkomplexnějším způsobem. V případě, že je fokusní skupina použita jako nástroj hloubkového hodnocení, lze jako vodítko pro přípravu obsahu hloubkové diskuse použít Indicator Tool Questionnaire a také výsledky předběžného hodnocení pro lepší ukotvení diskuse k relevantním otázkám. Kromě toho je užitečné diskutovat o kritických místech do hloubky tím, že si vyžádáte konkrétní příklady a shromáždíte přístupy a východiska, z nichž lze navrhnout konkrétní a zaměřené řešení a nápravná opatření.

FÁZE NÁPRAVNÝCH OPATŘENÍ A PLÁN MONITOROVÁNÍ

Po ukončení fáze hodnocení je další fází metodického postupu určení opatření a činností k nápravě zjištěných kritických míst a ke zlepšení pracovních podmínek v souladu s pokyny Poradního výboru.

Přesné a platné hodnocení samo o sobě nevede ke snížení rizika SSP, pokud nejsou shromážděné informace zpracovány a použity k plánování a provádění nápravných opatření. Cílem intervenční strategie, jak je vysvětleno v pokynech, musí být zabránit tomu, aby riziková situace způsobila poškození zdraví pracovníků. Přechod od fáze hodnocení rizik k identifikaci a realizaci nápravných opatření však nemusí být jednoduchý a může vyžadovat zahrnutí určitých klíčových aspektů, aby byl zajištěn jeho úspěch, z nichž mnohé již byly identifikovány v jiných částech metodického postupu [35, 36]. Aniž by byla dotčena specifická složitost organizace, jsou níže podrobně popsány činnosti a kroky doporučené k provedení v této fázi.

1. Určení priorit nápravných/zlepšovacích opatření na základě výsledků hodnocení. Jak již bylo zmíněno, plán zlepšovacích opatření vychází z přesného a platného hodnocení rizika SSP, které umožňuje určit kritické aspekty, na něž je třeba se zaměřit. V této fázi proto musí Řídicí skupina prozkoumat a projednat výsledky hodnocení, aby stanovila prioritní oblasti, v nichž je třeba zasáhnout, zejména v případě více kritických aspektů vyžadujících různá opatření. Je také možné, že se v podniku objeví průřezové kritické aspekty týkající se více než jedné homogenní skupiny, zejména ve složitějších organizacích, které vyžadují nápravná opatření určená pro celou organizaci nebo více homogenních skupin.
2. Ověření potřeby hloubkové analýzy nebo dalších informací. S ohledem na participativní přístup může být i v této fázi zapojení pracovníků užitečné pro lepší interpretaci nebo analýzu výsledků fází hodnocení. Jako užitečné se může ukázat například provedení fokusní skupiny na vybraných skupinách pracovníků s cílem shromáždit návrhy na účinná a vhodná řešení prostřednictvím skupinové diskuse o výsledcích, které vyplynuly (pro hloubkovou analýzu viz zvláštní odstavec o fokusní skupině). Účast silně ovlivňuje úspěšnost samotných nápravných opatření, neboť umožňuje propojit specifické znalosti pracovníků týkající se organizační situace s dovednostmi a odbornými znalostmi odborníků v oblasti BOZP, kteří jsou součástí Řídicí skupiny, a také podporuje přijetí změn a vnímanou účinnost prováděných opatření [36].
3. Stanovení opatření ke zlepšení s ohledem na stanovené priority. V této fázi na základě priorit stanovených na základě analýzy výsledků hodnocení stanoví Řídicí skupina opatření, která mají být provedena, a to vyhodnocením jejich relevance a proveditelnosti. Jak již bylo nastíněno v úvodní fázi, může být užitečné uspořádat ve fázi plánování zásahů operativní schůzku s vedením společnosti, vzhledem k jeho rozhodovací pravomoci nad pracovními procesy a roli při prosazování změn, a to i za účelem usnadnění realizace opatření ke zlepšení definovaných Řídicí skupinou.
4. Definování potřebných zdrojů, odpovědných osob a jejich rolí při provádění různých opatření ke zlepšení. Každé nápravné/zlepšovací opatření vyžaduje určení nástrojových, lidských a případně i finančních zdrojů potřebných pro jeho realizaci a úspěch. Proto je dobrým zvykem jasně určit dostupnost zdrojů pro realizaci každého opatření, a to i pro účely ověření jeho skutečné proveditelnosti, a také definovat role jednotlivých osob při realizaci a monitorování daných opatření. V mnoha případech bude nutné zapojit zaměstnance patřící do specifických oddělení, jako jsou lidské zdroje, školení atd., jejichž funkce a dovednosti mohou být pro realizaci opatření ke zlepšení přínosem, a v případě potřeby i odborníky se specifickými odbornými znalostmi, včetně externistů, pokud ještě nejsou k dispozici.
5. Časové plánování nápravných/zlepšovacích opatření. Po určení opatření, která mají být provedena, bude řídicí skupina schopna podrobněji uspořádat časový plán, zejména u

složitějších podniků nebo podniků, u nichž se objevilo více kritických míst, a naplánovat činnosti potřebné pro jednotlivá opatření a jasně stanovit jejich očekávané časové rámce. Jak je rovněž definováno v legislativním nařízení č. 81/2008 a následných integracích a úpravách, dokument vypracovaný po hodnocení musí obsahovat „[…] nástin postupu provádění opatření, jakož i role organizace podniku, které se jich týkají [...]" (čl. 28 odst. 2). Doba realizace opatření uvedená v časovém plánu se bude v rozumných mezích lišit v závislosti na charakteristice problému a typu určeného řešení, jakož i ve vztahu ke složitosti podniku.

6. Určení a naplánování metody hodnocení efektivity korektivních/zlepšovací opatření. Pro vyhodnocení účinnosti opatření lze nástroje použité při hodnocení rizik znovu použít k ověření zlepšení úrovně rizika do jednoho roku od provedení opatření a v každém případě v časovém rámci, který umožňuje pozorovat změny. Pokyny technického výboru [8] zdůrazňují skutečnost, že zapojení a účast pracovníků a/nebo jejich zástupců, a to i během ověřování, jsou klíčové pro zaručení účinnosti nápravných/zlepšovacích opatření. Kromě nástrojů hodnocení lze hodnotit i další aspekty týkající se účinnosti nápravných/zlepšovacích opatření, jako je míra zapojení pracovníků, míra spokojenosti s prováděným opatřením a otevřenost vůči změně.
7. Definování komunikační strategie pro informování všech pracovníků o zlepšení prováděných opatření. Po nastínění nápravných opatření je důležité zaslat účinná oznámení všem pracovníkům, pokud:
   - jsou to osoby, které mají ke zjištěným problémům nejblíže;
   - představují nejspolehlivější zdroje, s jejichž pomocí lze analyzovat použitelnost navrhovaných řešení;
   - zapojení pracovníků, zejména do vývoje a schvalování řešení, přispívá k zajištění účinnosti opatření prováděných společností.

Řídící skupina proto určí nejúčinnější metody, které budou použity k předání těchto informací pracovníkům, včetně typu zvoleného nápravného/zlepšovacího opatření a příslušných metod, struktur a zapojených osob. Informační oběžník musí obsahovat jasné vysvětlení, že tato opatření vycházejí z výsledků hodnocení rizik SSP provedeného společností, a to i za účelem poskytnutí zpětné vazby pracovníkům o tom, čeho bylo dosaženo jejich účastí/zapojením.

Klasifikace a příklady nápravných a zlepšovacích opatření.

Co se týče opatření, která mají být provedena, uvádějí pokyny pouze několik typů nápravných opatření, například "organizační, technická, procesní, komunikační a vzdělávací" opatření. Tato řešení zahrnují různé typy opatření, včetně zlepšení aspektů týkajících se organizace práce, nového vymezení a plánování, plánování činností, řízení lidských zdrojů a školení o prevenci rizik SSP. Na základě literatury lze opatření k řízení rizik SSP klasifikovat dvěma způsoby: 1) úroveň opatření (organizační, zaměřená na obsah práce nebo úkoly, individuální) nebo častěji 2) stupeň prevence (primární, sekundární, terciární) [35, 37-39]. Opatření primární prevence mají za cíl omezit zdroje vzniku SSP, tedy působit na příčiny a determinanty; opatření sekundární prevence se zaměřují na zlepšení strategie zvládání zátěžových situací pracovníky, tj. jejich schopnosti zvládat a přijímat zátěžové situace; konečně opatření terciární prevence se zaměřují na řešení negativních důsledků SSP, jakmile již vznikly. Je třeba zdůraznit, že hlavním cílem každé preventivní strategie je udržet úroveň expozice pod prahovou hodnotou poškození [17], a proto je třeba dávat přednost opatřením primární nebo sekundární prevence pro eliminaci nebo kontrolu rizika, pokud je to možné. Bylo však prokázáno, že plány opatření zahrnující více kombinovaných úrovní opatření mohou být účinnější [37].

V tabulce 22 jsou uvedeny různé typy nápravných opatření podle jejich úrovně prevence, referenční cíl a stupeň účinnosti. Tyto příklady nápravných opatření byly rovněž přiřazena k určitým referenčním ukazatelům v kontrolním seznamu a dimenzím dotazníku nástroje indikátorů, aby čtenáře nasměrovaly k identifikaci na základě výsledků hodnocení. Cílem tohoto

dokumentu tedy není poskytnout vyčerpávající přehled všech možných nápravných opatření pro různé ukazatele, ale spíše nabídnout společnostem užitečné vodítko, jak přistupovat k výběru nejvhodnějších opatření pro jejich vlastní organizaci.

Při definování opatření, která je třeba přijmout, jsou obzvláště užitečné národní iniciativy poskytující podnikům nástroje organizace práce a manažerské podpory, jako je inteligentní práce a instituce poradenských center, které lze rovněž přijmout jako součást prevence nebo zlepšení rizik SSP.

Tabulka 22 : Klasifikace a příklady nápravných a zlepšovacích opatření.

Úroveň působení	Cíl akce	Efektivita rizika SSP	Příklady nápravných/zlepšovacích opatření	Příklady referenčních ukazatelů – kontrolní seznam	Příklady referenčních ukazatelů – Indicator Tool Questionnaire
Primární prevence	Zaměřené na prevenci vystavení zdrojům SSP, jejich omezení/kontrolu (např. organizace práce, pracovní zátěž, prostředí) nebo jejich změnu.	Vysoká	- Zlepšení pracovního prostředí – Úprava a modernizace zařízení a/nebo nástrojů - Přerozdělení pracovní zátěže, a to i dočasně na kritická období, nebo práce navíc (stanovení úkolů). - Definice a popis rolí a odpovědností jednotlivých pracovníků - Rotace úkolů - Vyvážení odpovědnosti a kontroly na pracovišti, včetně definování nebo aktualizace popisů pracovních míst. - Zlepšení komunikačních standardů /metod společnosti - Definice a/nebo šíření organizačních politik a/nebo interních postupů - Rozvoj dovedností pro zvládání konfliktů prostřednictvím školení - Definice a přijetí etického kodexu nebo kodexu chování	Obsahová oblast - přiměřenost zdrojů vybavení pro splnění úkolu (plánování úkolu) - Existují nepředvídatelné výkyvy v množství práce (Pracovní zátěž – pracovní režim). Kontextová oblast - Používají se obchodní postupy (Zábava a organizační kultura) - Role jsou jasně definovány (Role v rámci organizace) - Definovaný kariérní postup - Časté hlášení konfliktů a hádek (Interpersonální vztahy v práci)	- Různé skupiny v práci po mně požadují věci, které je těžké skloubit (Poptávka). - Některé úkoly musím zanedbávat, protože toho mám moc (Poptávka) - Když se v práci zavádějí změny, je mi jasné, jak budou fungovat v praxi (Změna). - Mám možnost rozhodovat o tom, co budu v práci dělat (Kontrola)
Sekundární prevence	Cílem je zlepšit informovanost pracovníků o zdrojích SSP a jejich zdravotních důsledcích a poskytnout pracovníkům dovednosti a zdroje užitečné pro zvládání a řešení stresových situací.	Průměr	- Vypracování plánu školení na základě potřeby zlepšení specifických schopností a dovedností pracovníka. - školení zaměřené na rozvoj osobních schopností nebo dovedností užitečných pro řešení situací souvisejících se SSP (zvládání stresu, prostředky individuální ochrany, jako je soběstačnost, odolnost, zvládání hněvu atd.). - školení o řízení pracovního času s ohledem na úkoly a/nebo cíle (Time management). - Nové vymezení pracovních přestávek na základě konkrétních potřeb/činností - Párování s odbornými pracovníky v případě nových rolí/úkolů. - Podpora zdraví zaměřená zejména na zdravý životní styl (pohyb, zdravé stravování, rizika kouření atd.). - Plánované setkání mezi vedoucími pracovníky a pracovníky za účelem komunikace, informování nebo identifikace problémů týkajících se práce. - Budování týmu	Obsahová oblast - Pracovníci musí činit rychlá rozhodnutí (pracovní zátěž – vzor práce). - Existují nepředvídatelné výkyvy v množství práce (Pracovní zátěž – pracovní režim). - Pevná nebo střídavá noční směna (pracovní doba) Kontextová oblast - Časté hlášení konfliktů a hádek (mezilidské pracovní vztahy) - Vrcholoví/ liniovi manažeři poskytují rozporuplné informace o práci (Role v organizaci).	- Musím pracovat velmi rychle (Poptávka) - Mezi kolegy dochází ke třenicím nebo hněvu (vztahy). - Mám jasno o cílech a záměrech svého oddělení (Role) - Mohu se rozhodnout, kdy si dám pauzu (Poptávka) - Od kolegů dostávám pomoc a podporu, kterou potřebuji (Podpora)

Úroveň působení	Cíl akce	Efektivita rizika SSP	Příklady nápravných/zlepšovacích opatření	Příklady referenčních ukazatelů - kontrolní seznam	Příklady referenčních ukazatelů - Dotazník nástroje ukazatelů
Terciární prevence	Zaměřeno na snížení nebo kontrolu negativních zdravotních účinků spojených s problematikou SSP. Jedná se tedy o reaktivní opatření, která mají být přijata v případě, že se účinky SSP již objevily, a to za účelem usnadnění obnovy sociálního a provozního pořádku.	Nízká	- Poradenské centrum/poradna - Podpůrné programy pro pracovníky k opětovnému řešení problémů - Určení referenčních osob v rámci společnosti pro poradenství v případě diskriminace nebo obtěžování. - Iniciativy na podporu zdraví - Rehabilitační a/nebo reinstalační programy - Opatření přijatá OP na základě žádosti pracovníka o lékařské vyšetření	Varovné události - Zvýšení počtu pracovních úrazů, absencí v pracovní neschopnosti, formálních záznamů o stížnostech zaměstnanců atd. Kontextová oblast - Určení zástupce pro poradenství a řešení případů profesionálního stresu (stres/mobbing, ...) (Funkce a kultura organizace) - Případná pochybení vrcholových manažerů a kolegů jsou řádně řešena (mezilidské vztahy na pracovišti).	- Jsem nucen pracovat dlouho (Poptávka) - Jsem vystaven/a osobnímu obtěžování v podobě nevlídných slov nebo chování (Vztahy). - Jsem podporován/a v emočně náročné práci (Podpora)

Shrnutí

Cílem plánování nápravných opatření je určit zásadní opatření, která povedou k nápravě zjištěných kritických míst a ke zlepšení pracovních podmínek:

- vychází z přesného a platného hodnocení rizik SSP, které identifikuje kritické aspekty, na něž je třeba zaměřit nápravná/zlepšovací opatření;
- musí být provedeno v případě, že výsledek předběžného/hloubkového hodnocení odhalí přítomnost rizikových podmínek SSP v jedné nebo více homogenních skupinách;
- vyžaduje stanovení prioritních opatření, zejména v případě, že je identifikováno více kritických aspektů vyžadujících různá nápravná opatření;
- účast pracovníků může pomoci lépe interpretovat nebo podrobněji analyzovat výsledky vyplývající z fází hodnocení a je silně spojena s úspěchem samotných opatření, mimo jiné tím, že podporuje přijetí změn a vnímání účinnosti přijatých opatření;
- v této fázi je užitečná operativní schůzka s vedením společnosti, vzhledem k jeho rozhodovací pravomoci a funkcím, a to i za účelem usnadnění realizace opatření ke zlepšení;
- lepší účinnost byla prokázána u akčních plánů, které zahrnují kombinaci korektivních opatření různých úrovní, zejména opatření primární a sekundární prevence, aniž by byly dotčeny různé specifické rysy podniků;
- vyžaduje stanovení potřebných zdrojů, odpovědných osob, příslušných rolí a časů pro každé stanovené nápravné opatření;
- tato fáze zahrnuje také určení a plánování metod pro hodnocení účinnosti přijatých nápravných opatření;
- zaměstnancům musí být poskytnuty vyčerpávající a jasné informace o akčním plánu definovaném v této fázi, který musí být jasně propojen s hodnocením rizik SSP provedeným podnikem.

Příkladový případ – fáze plánování nápravných zásahů

Po dokončení hodnocení rizik se sešla Řídící skupina společnosti X, aby pokračovala v identifikaci opatření ke zlepšení. Na základě analýzy výsledků obou fází hodnocení rizik určila Řídicí skupina jako prioritní kritické oblasti, na kterých je třeba jednat, Plánování úkolů (předběžné hodnocení) a Rozměr poptávky (hloubkové hodnocení) pro homogenní skupinu s průměrným výsledkem rizika. Aby bylo možné dosáhnout lepší interpretace vzniklých výsledků a shromáždit návrhy na zlepšení, rozhodla se Řídící skupina uspořádat fokusní skupinu s výběrovým souborem pracovníků, reprezentativním pro homogenní skupinu, aby podrobněji prozkoumala kritické body, které se objevily, a také aby uspořádala operativní schůzku s vedením společnosti a projednala plánovaná řešení a jejich proveditelnost. Na základě výsledků hodnocení a dalších shromážděných informací Řídící skupina určila následující opatření ke zlepšení:

- analýza úkolů a odpovědností každého pracovníka a případné přerozdělení pracovní zátěže na základě dostupných zdrojů;
- organizace plánu párování pracovních míst pro školení nově přijatých zaměstnanců a/nebo v případě přidělení nových nebo dodatečných úkolů a činností v důsledku interní fluktuace zaměstnanců; odchody do důchodu a/nebo náhrady za mateřskou dovolenou (jak navrhli pracovníci během setkání cílové skupiny);
- pořádání schůzek mezi vedoucím a pracovníky za účelem pravidelného plánování činností, stanovování termínů a případného vytváření strategických pracovních skupin pro zvládání období mimořádného pracovního zatížení. Tyto schůzky budou užitečné také pro zohlednění kritických bodů, které se časem objeví, a pro návrhy praktických řešení;

- školení time – managementu pro všechny vedoucí pracovníky společnosti.

Řídicí skupina zaznamenává činnosti nezbytné k provedení každého nápravného opatření s příslušným časovým harmonogramem, určuje vedoucí pracovníky, role a zdroje potřebné k jeho provedení, jakož i metody hodnocení účinnosti každého opatření, včetně zapojení pracovníků do sledování výskytu účinného zlepšení. Za nezbytné se považuje zejména zapojení pracovníků oddělení lidských zdrojů, aby bylo možné analyzovat úkoly a povinnosti jednotlivých pracovníků a případně přerozdělit pracovní zátěž po dohodě s jednotlivými vedoucími oddělení. Zapojení personálního oddělení je rovněž užitečné pro zařazení kurzu time – managementu do požadavků na školení ve společnosti; kurz bude zajištěn podle časového rámce stanoveného Řídicí skupinou a s využitím finančních prostředků vyčleněných na školení. Řídicí skupina poté připraví cirkulář, který zašle všem pracovníkům a v němž představí akční plán vycházející z výsledků hodnocení rizik SSP. Řídicí skupina dále díky spolupráci s pracovníky personálního oddělení rozhodne o přípravě informačního letáku shrnujícího celý metodický postup, který bude srozumitelným a informativním jazykem obsahovat vysvětlení provedených činností, hodnocení relativních výsledků, plánovaných a prováděných nápravných opatření a bude k dispozici na intranetu společnosti s předchozím oznámením e-mailem všem pracovníkům.

Vypracování hodnotící dokumentace

Hodnocení a řízení rizik SSP provedené společností musí být pečlivě a úplně zdokumentováno ve zprávě o hodnocení rizik. Všechny podklady musí být systematizovány: složení Řídicí skupiny, zápisy z jednání, důkladný popis použité metodiky hodnocení, časový harmonogram činností, vyplněné kontrolní seznamy, metody hloubkového hodnocení, pokud byly provedeny, zprávy o hodnocení s uvedením výsledků, stanovená nápravná opatření s příslušnými lhůtami plnění a metody sledování jejich účinnosti. Musí být také jasně popsány metody zapojení pracovníků a/nebo jejich zástupců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci do různých fází metodického postupu, se zvláštním důrazem na obsahové a kontextové aspekty zjištěné v předběžném hodnocení, a to i pro plánování nápravných a zlepšovacích opatření.

PLATFORMA INAIL WEB

Na pomoc podnikům při používání této metodiky vyvinul INAIL webovou platformu, která je od května 2011 k dispozici pro hodnocení a řízení rizik SSP[1]. Tato platforma se skládá z funkčního online rozhraní, kde mohou uživatelé kromě dokumentů užitečných pro správné provádění hodnocení a řízení rizik SSP využívat online nástroje poskytované v rámci metodiky. Od svého spuštění v roce 2011 si platformu vybrala a přijala řada podniků patřících do různých výrobních odvětví a lišících se velikostí a umístěním; v konkrétní studii zahrnující výběrovou skupinu podniků zaznamenávající spokojenost uživatelů většina uživatelů uvedla, že platforma se snadno používá a je užitečná pro posuzování rizik SSP [24].

Platforma se v podstatě skládá z "veřejné" části, která slouží k informování, a "soukromé" části, pro kterou je nutná registrace a přístup uživatele. První oblast je uživatelům volně přístupná a obsahuje všechny hlavní informace o metodice a příslušných předpisech; poskytuje také různé dokumentační zdroje na podporu podniků při správném používání platformy (metodická příručka, uživatelská příručka platformy, často kladené otázky, užitečné dokumenty o SSP a psychosociálních rizicích atd.) Společnosti, které se rozhodnou používat metodiku hodnocení rizik SSP INAIL, se musí na platformě bezplatně zaregistrovat, což jim umožní přístup do soukromé zóny, kde najdou všechny dostupné zdroje a online software pro zpracování údajů shromážděných během hodnocení rizik. Registrace umožňuje přístup ke všem zdrojům potřebným pro metodiku ve všech jejích fázích, online nástrojům (kontrolní seznam a dotazník Indicator Tool Questionnaire) a analýze dat pro tvorbu hodnotících zpráv, které tak poskytují jak

obecné úrovně rizik, tak podrobné výsledky.
Vezměte prosím na vědomí, že na webových stránkách INAIL je k dispozici uživatelská příručka platformy ve formátu PDF, která usnadňuje používání. Tato příručka obsahuje pokyny pro jednotlivé funkce platformy, od registrace až po zadávání/zpracování dat. Stručný přehled operací, které lze na platformě provádět, najdete níže. Další podrobnosti naleznete v uživatelské příručce.

[1] V době vydání této příručky je webová platforma pro hodnocení a zvládání stresu souvisejícího s prací k dispozici na adrese: https://www.inail.it/cs/internet/attivita/ricerca- e-tecnologia/area-salu- te-sul-lavoro/rischi psicosociali-e-tutela-dei-lavoratori-vulnerabili.html

FUNKCE WEBOVÉ PLATFORMY

Vezměte prosím na vědomí, že způsoby registrace na platformě byly sladěny se způsoby vyžadovanými pro online služby INAIL. Zadáním požadovaných údajů má uživatel při přihlášení do soukromé obchodní zóny možnost plně využívat platformu. Po přihlášení do soukromé oblasti je první operací pro spuštění procesu posuzování vytvoření homogenní skupiny pracovníků na stránce předběžného hodnocení: vyberte příkaz a zadejte název a počet skupin nebo pracovníků a vyberte mezi prvním hodnocením rizik a aktualizací hodnocení. Dále je třeba upřesnit kritérium použité k identifikaci homogenní skupiny, a to z následujících možností: celá společnost (je-li to relevantní), popis práce, divize společnosti (lokalita), útvar (kancelář, oddělení atd.), typ zakázky, jiné. V případě více kritérií přijatých současně (např. popis pracovního místa + jednotka) lze vybrat více možností. Pokud jde o pojmenování vytvořených skupin, jak již bylo uvedeno, doporučuje se používat názvy, které jasně popisují danou homogenní skupinu; proto je lepší se pokud možno vyhnout zkratkám, akronymům nebo číselným kódům, protože by mohly způsobit zmatek a nemusely by být okamžitě rozpoznatelné a přiřaditelné ke skutečnému složení skupiny (zejména ve středně velkých podnicích, které musí identifikovat několik homogenních skupin pracovníků).
Po vytvoření skupiny/skupin se zobrazí seznam skupin a relativní datum vytvoření bude k dispozici po přihlášení k platformě, stejně jako příkaz pro zadávání a vyhodnocování dat.
Pro zadávání údajů shromážděných v rámci předběžného hodnocení je na platformě k dispozici speciální rozhraní pro "vyplnění" kontrolního seznamu pro každou identifikovanou skupinu. Mezi novými funkcemi platformy je jako podpora vyplňování varovných událostí k dispozici specifická tabulka v aplikaci Excel, kterou lze používat offline a která uživatelům umožňuje vypočítat trendy organizačních záznamů za poslední tři roky na základě příslušných nezpracovaných údajů shromážděných společností.
Po zadání údajů do kontrolního seznamu vytvoří online software zprávu o výsledcích (k dispozici pro tisk a uložení ve formátu PDF), která kromě celkového výsledku s relativní mírou nebo rizikem obsahuje také informace o dílčích skórech získaných ve třech skupinách ukazatelů; uvádí také datum dokončení kontrolního seznamu a jména zúčastněných osob. Pro získání předběžné hodnotící zprávy je třeba vyplnit všechny části kontrolního seznamu.

Soukromá podniková oblast rovněž poskytuje speciální rozhraní pro zadávání údajů pro hloubkové hodnocení. Stejně jako v případě předběžného hodnocení vyberte posuzovanou homogenní skupinu ze seznamu skupin vytvořených v soukromé obchodní oblasti. Existují dva způsoby zadávání údajů: prvním je vyplnění sekce sociodemografických údajů online spolu s 35 položkami každého dotazníku zadaného pracovníkům, kteří tvoří danou homogenní skupinu; tuto operaci lze provést v průběhu času uložením veškerého dosaženého pokroku a dokončit zadávání údajů pozdějším opětovným přihlášením. Druhou metodou je použití specifické tabulky v aplikaci Excel offline (jedné pro každou vytvořenou skupinu), kterou lze stáhnout z hloubkového hodnocení; tato funkce, přístupná přes speciální odkaz, je k dispozici pouze pro homogenní

skupiny, pro které dosud nebyly předloženy žádné dotazníky; každý soubor je propojen s instrukčním listem se všemi informacemi o tom, jak vyplnit tabulku pro aktuální zadávání údajů. Po vyplnění je třeba soubory nahrát na platformu podle konkrétních pokynů pro zpracování údajů. Bez ohledu na použitou metodu se po dokončení zadávání údajů vygeneruje zpráva o výsledcích, která obsahuje celkové výsledky pro každý ze sedmi faktorů Indicator Tool Questionnaire s uvedením relativní úrovně rizika a včetně praktických informací pro nápravná nebo zlepšovací opatření, která mají být provedena. I v tomto případě zpráva obsahuje údaje o společnosti, datum vyplnění, homogenní skupinu a počet zpracovaných dotazníků. K dispozici je také funkce, která je k dispozici při zpracování zprávy a která umožňuje rozdělit homogenní skupinu na další podskupiny na základě určitých sociodemografických proměnných (věk, pohlaví, národnost, typ zakázky) za účelem provedení případného srovnání v rámci skupiny na základě vznikajících výsledků. Je třeba zdůraznit, že jak u předběžného, tak u hloubkového hodnocení nelze údaje po zpracování zprávy nijak upravovat ani mazat; uživatelům se proto doporučuje, aby před pokračováním v zadávání údajů všechny údaje pečlivě zkontrolovali.

Závěrem je důležité zdůraznit, že údaje shromážděné v rámci datové platformy zpracovává INAIL Dimeila důvěrně a používá ji v anonymní a agregované podobě pouze pro výzkumné účely.

ZÁVĚRY

Zahrnutí aspektů týkajících se SSP do vnitrostátních právních předpisů o ochraně zdraví a bezpečnosti při práci sloužilo od počátku jako podnět pro výzkum a vývoj praktických řešení pro podniky, podpořený hodnocením a řízením těchto rizik. Metodika INAIL byla zařazena do tohoto kontextu a nabízí udržitelnou metodickou cestu, která se snadno uplatňuje prostřednictvím zapojení interních odborníků na BOZP v podnicích a je založena na participativním přístupu, certifikovaných teoretických modelech a spolehlivých vědeckých důkazech. Potřeba rychlé reakce na regulační požadavky vedla k prvotnímu vývoji obecného řešení, které lze přizpůsobit všem typům společností, částečně díky modulární povaze poskytovaného postupu, doplněné o nástroje – kontrolní seznam a Indicator Tool Questionnaire –, které umožňují rychlé hodnocení rizik BOZP, a podněcují společnosti k provedení celého postupu s cílem zlepšit povědomí o příležitostech.

Současné vytvoření webové platformy spojené s metodickou cestou rovněž poskytla společnostem podpůrné nástroje a software a umožnila společnosti INAIL Dimeila vytvořit systematickou databázi s cílem vytvořit systém sebezdokonalování a pokroku v oblasti výzkumu, aby mohla společnostem nabízet stále vhodnější a aktuálnější řešení. Tyto údaje spolu s účastí v národních výzkumných projektech a provedenými experimenty a případovými studiemi zdokonalily a doplnily metodický postup a optimalizovaly hodnotící nástroje [20, 21, 40], jejichž nové funkce jsou zahrnuty v této příručce. Používání platných a spolehlivých nástrojů je totiž zásadní pro identifikaci skutečných a výrazných kritických problémů na pracovišti a realizaci účinných nápravných opatření. Nelze však tvrdit, že uvažované rozměry pokrývají zcela komplexně všechny možné aspekty, které lze zkoumat, ale spíše se podnikům nabízí metodický postup, který přispívá k vytvoření integrovaného systému řízení rizik, založeného na participativním přístupu a určeného k optimalizaci zdrojů a dovedností osob působících v podniku. Vývoj rovněž směřuje k experimentování a navrhování řešení přizpůsobených konkrétním podmínkám na základě typu podniků, které jsou považovány za více ohrožené nebo u nichž jsou vyžadována specifická opatření (malé podniky, zdravotnictví a veřejná správa); tato řešení budou časem integrována a nabízena podnikům prostřednictvím webové platformy.

BIBLIOGRAFIE

[1] Komise Evropských společenství. Sdělení Komise - Přizpůsobení se změnám v práci a společnosti: nová strategie Společenství v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci 2002-2006. Brusel; 2002.

[2] Komise Evropských společenství. Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů. Zlepšení kvality a produktivity práce: Strategie Společenství v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na období 2007-2012. Brusel; 2007.

[3] EU-Osha. Výpočet nákladů na stres a psychosociální rizika související s prací - přehled literatury. Bilbao: Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci; 2014.

[4] EU-Osha. ESENER - Evropský průzkum podniků o nových a vznikajících rizicích 2-předběžné výsledky. Bilbao: Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci; 2015.

[5] INAIL. Indagine nazionale sulla salute e sicurezza sul Lavoro. Milán: INAIL; 2014. [6] Cox

T. Stres. London: Macmillan; 1978.

[7] Cox T, Griffiths AJ. The assessment of psychosocial hazards at work (Hodnocení psychosociálních rizik při práci). In: Shabracq MJ, Winnubst JAM, Cooper CL. Handbook of Work and Health Psychology (Příručka psychologie práce a zdraví). Clichester: Wiley & Sons; 1995.

[8] Coordinamento Tecnico Interregionale della Prevenzione nei Luoghi di Lavoro. Valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato: guida operativa; 2010.

[9] Leka S, Cox T. Evropský rámec pro řízení psychosociálních rizik: PRIMA-EF. VELKÁ BRITÁNIE: I-WHO; 2008. s. 80-95.

[10] Natali E, Rondinone BM, Petyx C, Iavicoli S. Vnímání psychosociálních rizikových faktorů mezi evropskými zúčastněnými stranami. Informační list 05 PRIMA-EF. VELKÁ BRITÁNIE: I-WHO; 2008.

[11] Síť PRIMA-EF. PRIMA-EF. Pokyny k evropskému rámci pro řízení psychosociálních rizik. Zdroj pro zaměstnavatele a zástupce pracovníků. Série Ochrana zdraví pracovníků 9 Ed: Petyx M, Petyx C, Natali E & Iavicoli S WHO; 2008.

[12] Iavicoli S, Persechino B, Natali E et al. Esperienze europee in tema di rischi psico sociali. G Ital Med Lav Erg. 31(3);2009:265-99.

[13] Network nazionale per la prevenzione del disagio psicosociale nei luoghi di lavoro. La valutazione dello stress lavoro-correlato: proposta metodologica. Roma: Ispesl;

[14] Ispesl. La valutazione e la gestione dello stress lavoro-correlato. Approccio inte grato secondo il modello Management Standard HSE contestualizzato alla luce del d.lgs. 81/2008 e s.m.i. Roma: Ispesl; 2010.

[15] Edwards JA, Webster S, Van Laar D et al. Psychometric analysis of the UK Health and Safety Executive's Management Standards work-related stress Indicator Tool. Work & Stress. 2008;22(2):96-107.

[16] Cousins R, Mackay CJ, Clarke SD et al. Management Standards and work-related stress in the UK: Praktický vývoj. Práce a stres. 2004;18(2):113-36.

[17] Mackay CJ, Cousins R, Kelly PJ et al. Management Standards and work-related stress in

the UK: Vědecké a politické pozadí. Práce a stres. 2004;18(2):91- 112.

[18] Persechino B, Valenti A, Ronchetti M, et al. Work related stress risk assessment in Italy: a methodological approach adapted to regulatory guidelines. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci. 2013(4):95-9.

[19] Rondinone BM, Persechino B, Castaldi T et al. Work-related stress risk assess- ment in Italy: the validation study of Health Safety and Executive Indicator Tool. G Ital Med Lav Erg. 2012;34(4):392-99.

[20] Progetto ID 6 CCM 2013. Piano di monitoraggio e d'intervento per l'ottimizzazione della valutazione e gestione dello stress lavoro-correlato; 2013.

[21] Progetto ID 7 - Bando BRIC 2015 La metodologia INAIL di valutazione e gestione del rischio stress lavoro correlato: analisi secondarie e studi di fattibilità finalizza ti all'ottimizzazione e integrazione degli strumenti di valutazione, 2015.

[22] Leka S, Griffiths A a Cox T. Work organizational and stress, protecting workers' health series n°3. WHO Library Cataloguing; 2003.

[23] Cox T, Griffiths A, Barlow C et al. Organisational interventions for work stress: A risk management approach. Sudbury, UK: HSE Books; 2000.

[24] Di Tecco C, Ronchetti M, Ghelli M et al. Do Italian Companies Manage Work Related Stress Effectively? A Process Evaluation in Implementing the INAIL Methodology (Hodnocení procesu při zavádění metodiky INAIL). Hindawi Publishing Corporation BioMed Research International; 2015.

[25] EU-Osha. Výzkum stresu spojeného s prací. Bilbao: Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci; 2000.

[26] Barbaranelli C Gli strumenti a supporto della metodologia INAIL: confronto tra i risultati. In: Atti del Convegno nazionale INAIL La gestione del rischio stress lavoro- correlato: esperienze, monitoraggio e prospettive di sviluppo (Roma, 14 luglio 2016). Roma: INAIL; 2016.

[27] EU-Osha. ESENER 2: Evropský průzkum podniků o nových a vznikajících rizicích. Bilbao: Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci; 2014.

[28] Interpello č. 5/2012. Risposta al quesito relativo alla valutazione del rischio stress lavoro-correlato, disciplinata dall'art. 28 c. l e 1bis d.lgs. 81/2008 e dalle Indicazioni metodologiche deliberate in data 17 novembre 2010 dalla Commissione Consultiva Permanente; 2012.

[29] Deitinger P, Nardella C, Bentivenga R et al. d.lgs. 81/2008: conferme e novità in tema di stress correlato al lavoro. G Ital Med Lav Erg. 2009;31(2):154-622.

[30] Barbaranelli C, Natali E. I test psicologici: teorie e modelli psicometrici. Carocci Editore; 2005.

[31] Cox T. Stress Research and Stress management: putting theory to work (Výzkum stresu a zvládání stresu: využití teorie v praxi), zpráva o smluvním výzkumu HSE č. 61/1993. Centre for Organizational Health and development, department of psychology University of Nottingham NG7 2RD; 1993.

[32] Marinaccio A, Ferrante P, Corfiati M et al. The relevance of socio-demographic and occupational variables for the assessment of work-related stress risk. BMC Public Health. 2013;3:1157.

[33] Ronchetti M, Di Tecco C, Russo S a kol. Integrovaný přístup k hodnocení rizika stresu

spojeného s prací: srovnání výsledků nástrojů italské metodiky. Safety Science; 2015.

[34] Corrao S Il focus group. Milano: Franco Angeli; 2000.

[35] Eurofound, EU-OSHA. Psychosociální rizika v Evropě: Prevalence a strategie prevence, Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie; 2014.

[36] Nielsen K, Randall R, Holten AL et al. Conducting organizational-level occupation- al health interventions: Co funguje? Work & Stress. 2010;24(3):234-59.

[37] Lamontagne AD, Keegel T, Louie AM et al. A Systematic Review of the Job-stress Intervention Evaluation Literature, 1990-2005. Int J Occup Environ Health. 2007(13):268-80.

[38] Murphy LR, Sauter SL. Intervence v oblasti organizace práce: Současný stav poznání a budoucí směry. Sozial-und Praventivmedizin. 2004(49):79-86.

[39] Biron C, Karanika-Murray M, Cooper C Zlepšení organizačních intervencí pro stres a pohodu: řešení procesu a kontextu. Hove: Routledge; 2012:367.

[40] D'Orsi F, Chicco F, Valenti E et al. Valutazione preliminare del rischio da stress lavoro-correlato. Indicazioni per il calcolo degli eventi sentinella nelle aziende sanitarie e ospedaliere. Asl Roma C, Centro Regionale di riferimento per lo stress lavoro-correlato Lazio. Gennaio 2014.

WEBLIOGRAFIE

http://www.hse.gov.uk/stress/standards/

https://osha.europa.eu/it/themes/psychosocialrisks-and-stress

http://www.lavoro.gov.it/temi-e-priorita/salute-esicurezza/Pagine/default.aspx

http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=148&newsId=995&furtherNews=yes7

Příloha 1

DATUM zahájení hodnocení:
DATUM ukončení hodnocení:

Časové plánování hodnocení rizik												
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Předběžná fáze	Zřízení Řídící skupiny pro hodnocení												
	Vývoj komunikační strategie a zapojení zaměstnanců												
	Zvyšování povědomí												
	Poskytování informací												
	Jiné (uveďte)												
	Vypracování plánu hodnocení rizik (předběžné a hloubkové hodnocení)												
	Identifikace "homogenních skupin pracovníků" podle povinností/ organizačního členění/ jiných.												
Předběžné hodnocení	Homogenní skupina 1- shromažďování varovných událostí												
	Správa kontrolního seznamu "Faktory pracovního obsahu a kontextu“												
	Analýza výsledků												
	Závěrečná zpráva o předběžném hodnocení												

	NEGATIVNÍVÝSLEDEK PLÁN MONITOROVÁNÍ (např. pravidelná kontrola trendů varovných událostí)												
	POZITIVNÍVÝSLEDEK PLÁNOVÁNÍ A PROVÁDĚNÍ NÁPRAVNÝCH OPATŘENÍ:												
	organizační												
	technické												
	procesní												
	komunikace												
	školení												
	Doladění nástrojů hodnocení a hodnocení účinnosti nápravných opatření												
	Ověření účinnosti nápravných opatření												

*V závislosti na velikosti společnosti.

DATUM zahájení hodnocení:
DATUM ukončení hodnocení:

Časové plánování hodnocení rizik												
		I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII
Hloubkové hodnocení	Pro společnosti s více než 9 zaměstnanci:												
	Administrace dotazníku INDICATOR TOOL QUESTIONNAIRE												
	Analýza výsledků												

	Pro firmy s 6 až 9 zaměstnanci: FOCUS GROUP nebo INDICATOR TOOL QUESTIONNAIRE (s metodickými limity použití)												
	Analýza výsledků												
	Pro firmy do 5 zaměstnanců:												
	SETKÁNÍ												
	Analýza výsledků												
	NEGATIVNÍ VÝSLEDEK OPAKOVAT HODNOCENÍ PO 2-3 LETECH.												
Fáze nápravných opatření a plán monitorování	POZITIVNÍ VÝSLEDEK PLÁNOVÁNÍ A PROVÁDĚNÍ NÁPRAVNÝCH ZÁSAHŮ:												
	organizační												
	technické												
	procesní												
	komunikace												
	školení												
	Doladění nástrojů hodnocení a hodnocení účinnosti nápravných opatření												
	Ověření účinnosti nápravných opatření												

* V závislosti na velikosti společnosti.

PŘÍLOHA 2 - CHECKLIST (KONTROLNÍ SEZNAM)

VYPLNĚNÍ ÚVODNÍ ČÁSTI

V předběžném hodnocení, jak je popsáno výše, musí Řídící skupina vyplnit kontrolní seznam pro každou homogenní skupinu, jak byla identifikována v předběžné fázi. V úvodní části každého jednotlivého seznamu musí být uvedeno datum vyplnění, název společnosti, název homogenní skupiny v rámci předběžného hodnocení a celkový počet pracovníků ve skupině; mělo by zde být také uvedeno, zda se jedná o první hodnocení nebo o aktualizaci. Kromě toho musí být v této části uvedena jména zástupců Řídící skupiny a pracovníků/zástupců zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci zapojených do této fáze.

Úvod
Datum dokončení: Společnost: Homogenní skupina: Počet pracovníků v homogenní skupině: ☐ První hodnocení ☐ Aktualizace hodnocení

Záznamový arch vyplnil: Vyplňte jména lidí, kteří reprezentovali jednotlivé funkce v této fázi postupu:		
Role	Jméno a příjmení	Podpis
Zaměstnavatel		
Manažer pro bezpečnost a ochranu zdraví		

Zástupci zaměstnanců pro bezpečnost a ochranu zdraví		
Lékař pracovnělékařské péče		
Pracovníci		
Další údaje (Uveďte roli nebo profesi)		

Varovné události

Oblast varovných událostí se skládá z 10 objektivních ukazatelů, které představují některé signály v organizaci, jež lze potenciálně přičíst stresu souvisejícího s prací.

Prvních osm ukazatelů je hodnoceno podle časového kritéria, které společnosti umožňuje ověřit trendy za poslední tři roky: pokles, nezměněný nebo nárůst. Pro získání údajů o trendech je proto třeba porovnat hodnotu za uplynulý rok s průměrnou hodnotou za poslední tři roky, a to podle vzorců pro výpočet uvedených u jednotlivých ukazatelů případ od případu. S ohledem na neustálé zlepšování obsahuje kontrolní seznam dvě další pole pro "výsledek za uplynulý rok" a "výsledek za uplynulé tříleté období"; v budoucnu toto zavedení pomůže zvýšit rozlišovací schopnost oblasti varovných událostí.

Pro usnadnění používání vzorců poskytuje webová platforma, jak bylo popsáno výše, společnostem tabulku v programu Excel, kterou lze používat offline a do které lze zadávat údaje o nezpracovaných varovných událostech získaných z konkrétních organizacích, aby bylo možné snadno a důvěrně získat požadované výsledky.

Příklad

Příkladem může být vzorec pro výpočet indikátoru č. 3 "% pracovních absencí": počet ztracených pracovních hodin v uplynulém roce:

$$\frac{počet\ hodin\ absence\ v\ práci\ v\ uplynulém\ roce}{počet\ pracovních\ hodin\ dle\ kontraktu\ v\ uplynulém\ roce} \times 100$$

Výsledek pro minulý rok v %:

Snížený, nezměněný nebo **navýšený** stav ve srovnání s:

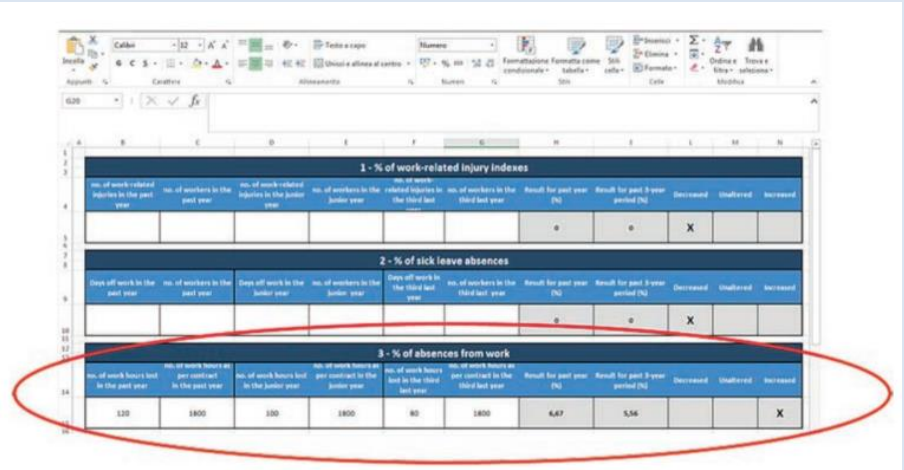
$$\frac{počet\ hodin\ absence\ v\ práci\ za\ poslední\ 3\ roky}{počet\ pracovních\ hodín\ dle\ kontraktu\ za\ poslední\ 3\ roky} \times 100$$

Výsledek pro poslední 3 roky v %:

Tedy:
Počet ztracených hodin za poslední 3 roky / počet hodin podle smluv za poslední 3 roky = (120 + 100 + 80) / (1800 + 1800 + 1800) X 100 = 5,56

Podrobněji:
Počet ztracených hodin 2016 / počet hodin podle smlouvy X 100 = 120 / 1800 X 100 = 6,67%
Počet ztracených hodin 2015 / počet hodin podle smlouvy X 100 = 100 / 1800 X 100 = 5,56%
Počet ztracených hodin 2014 / počet hodin podle smlouvy X 100 = 80 / 1800 X 100 = 4,44%

Výsledek: Porovnáme-li ukazatel za rok 2016 (6,67 %) s průměrem za poslední tři roky (5,56 %), lze vyvodit, že trend v absenci v práci se ZVÝŠIL (6,67 % > 5,56 %).



Po provedení výpočtu se odpověď označí křížkem a hodnota se zaznamená do pole SKÓRE.

Příklad						
Indikátor	číslo	Snížení	Nezměněno	Zvýšený	Skóre	Poznámky
	Absence v práci	0 •	1 •	4 X	4	

NB*: Pokud vzorec události dává výsledek 0, musí Řídící skupina označit snížené pole křížkem místo nezměněné. Pokud například společnost měla v posledních třech letech 0 nehod, nezměněný indikuje ve skutečnosti situaci, kterou nelze zlepšit; proto je třeba zvolit snížený.
Pokud jde o poslední dva ukazatele (9-10), otázky vyžadují odpovědi ANO/NE:
Ve skutečnosti se za sledované období vyžaduje: přítomnost/nepřítomnost formálních stížností podaných zaměstnanci podniku nebo lékaři pracovnělékařské péče a právní šetření v případě propuštění ze zaměstnání, degradací, morálního a/nebo sexuálního obtěžování (poslední z nich v souladu s nedávným prováděním rámcové dohody o "obtěžování a násilí na pracovišti" podepsané 25. ledna 2016).

Kontrolní seznam – Varovné události						
Číslo	Indikátor	Snížení	Nezměněno	Zvýšený	Skóre	Poznámky
1	% pracovních úrazů	0 •	1 •	4 •		

$$\frac{počet\ pracovních\ úrazů\ \ v\ uplynulém\ roce}{počet\ zaměstnanců\ v\ uplynulém\ roce} \times 100$$

Výsledek pro minulý rok v %:

Snížený, nezměněný nebo **navýšený** stav ve srovnání s:

$$\frac{celkový\ počet\ pracovních\ úrazů\ za\ poslední\ 3\ roky}{počet\ zaměstnanců\ za\ poslední\ 3\ roky} \times 100$$

Výsledek pro poslední 3 roky v %:

Čitatel je dán počtem pracovních úrazů všech pracovníků homogenní skupiny, ke kterým došlo v daném časovém intervalu. Počítá se počet pracovních úrazů, nikoli počet dnů pracovní neschopnosti, včetně úrazů při cestě do práce a z práce v případě práce na směny.
Jmenovatel: je dán počtem pracovníků v homogenní skupině. V případě výkyvů v průběhu roku se použije průměr mezi počtem pracovníků k 1. lednu a počtem pracovníků k 31. prosinci.

Číslo	Indikátor	Snížení	Nezměněno	Zvýšený	Skóre	Poznámky
2	% absence z důvodu nemoci	0 •	1 •	4 •		

$$\frac{počet\ dnů\ pracovní\ neschopnosti\ \ v\ uplynulém\ roce}{počet\ zaměstnanců\ v\ uplynulém\ roce} \times 100$$

Výsledek pro minulý rok v %:

Snížený, nezměněný nebo **navýšený** stav ve srovnání s:

$$\frac{počet\ dnů\ pracovní\ neschopnosti\ za\ poslední\ 3\ roky}{počet\ zaměstnanců\ za\ poslední\ 3\ roky} \times 100$$

Výsledek pro poslední 3 roky v %:

S výjimkou: dnů pracovního volna na mateřské dovolené a kojení, pokud nejsou považovány za nemocenskou.

Čitatel: V čitateli je uveden počet dnů nepřítomnosti všech pracovníků homogenní skupiny v daném časovém intervalu z důvodu pracovní neschopnosti.
Jmenovatel: je dán počtem pracovníků v homogenní skupině. V případě výkyvů v průběhu roku se použije průměr mezi počtem pracovníků k 1. lednu a počtem pracovníků k 31. prosinci.

Číslo	Indikátor	Snížení	Nezměněno	Zvýšený	Skóre	Poznámky
3	% nepřítomnosti v práci	0 •	1 •	4 •		

$$\frac{Počet\ hodin\ nepřítomnosti\ v\ práci\ v\ uplynulém\ roce}{počet\ pracovních\ hodin\ \ v\ uplynulém\ roce\ dle\ smlouvy} \times 100$$

Výsledek pro minulý rok v %:

Snížený, nezměněný nebo **navýšený** stav ve srovnání s:

$$\frac{Počet\ hodin\ nepřítomnosti\ v\ práci\ za\ poslední\ 3\ roky}{počet\ pracovních\ hodin\ \ za\ poslední\ 3\ roky\ dle\ smlouvy} \times 100$$

Výsledek pro poslední 3 roky v %:

% nepřítomnosti v práci (např. nemocné dítě, volno z osobních důvodů, nevysvětlená nepřítomnost, nedodržení minimální pracovní doby z důvodu pozdního příchodu, předčasného odchodu z práce atd.). Nepřihlíží se k nepřítomnosti z důvodu zvyšování kvalifikace (např. školení), odborových protestů a/nebo povolených shromáždění, mateřské dovolené nebo kojení.

Čitatel: je dán počtem pracovních hodin ztracených všemi pracovníky homogenní skupiny v daném časovém intervalu.
Jmenovatel: je dán celkovým možným počtem pracovních hodin všech pracovníků v homogenní skupině.

Číslo	Indikátor	Snížení	Nezměněno	Zvýšený	Skóre	Poznámky
4	% zbývajících dnů dovolené	0 •	1 •	4 •		

$$\frac{Počet\ zbývajících\ dnů\ dovolené\ \ v\ uplynulém\ roce}{povolený\ počet\ dnů\ dovolené\ uplynulém\ roce\ dle\ smlouvy} \times 100$$

Výsledek pro minulý rok v %:

Snížený, nezměněný nebo **navýšený** stav ve srovnání s:

$$\frac{Počet\ zbývajících\ dnů\ dovolené\ za\ poslední\ 3\ roky}{povolený\ počet\ dnů\ dovolené\ \ za\ poslední\ 3\ roky\ dle\ smlouvy} \times 100$$

Výsledek pro poslední 3 roky v %:

% zbývajících dnů dovolené se rozumí počet skutečně nabytých, nevyčerpaných dnů dovolené, které nelze vyčerpat, pokud uplynula zákonná lhůta pro jejich čerpání.
čitatel: dán počtem dnů dovolené, které si nevyčerpali všichni pracovníci v homogenní skupině během daného časového intervalu, bez ohledu na kalendářní rok, ve kterém na tyto dny dovolené vznikl nárok
Jmenovatel: dán počtem dnů dovolené povolených všem pracovníkům ve stejnorodé skupině, maximálně však do výše dnů dovolené, na které vznikl nárok.

Číslo	Indikátor	Snížení	Nezměněno	Zvýšený	Skóre	Poznámky
5	% požadovaných přeložení v práci	0 •	1 •	4 •		

$$\frac{počet\ požadovaných\ přeložení\ \ v\ uplynulém\ roce}{počet\ zaměstnanců\ v\ uplynulém\ roce} \times 100$$

Výsledek pro minulý rok v %:

Snížený, nezměněný nebo **navýšený** stav ve srovnání s:

$$\frac{počet\ požadovaných\ přeložení\ za\ poslední\ 3\ roky}{počet\ zaměstnanců\ za\ poslední\ 3\ roky} \times 100$$

Výsledek pro poslední 3 roky v %:

Čitatel: dán počtem žádostí o převedení z vlastního organizačního útvaru (přijatých a nepřijatých) v rámci téže společnosti, které podali pracovníci homogenní skupiny v daném časovém intervalu.
Jmenovatel: je dán počtem pracovníků v homogenní skupině. V případě výkyvů v průběhu roku se použije průměr mezi počtem pracovníků k 1. lednu a počtem pracovníků k 31. prosinci.

Číslo	Indikátor	Snížení	Nezměněno	Zvýšený	Skóre	Poznámky
6	% fluktuace zaměstnanců (odcházející z / přicházející do firmy‘	0 •	1 •	4 •		

$$\frac{Počet\ příchodů + odchodů\ \ v\ uplynulém\ roce}{počet\ zaměstnanců\ v\ uplynulém\ roce} \times 100$$

Výsledek pro minulý rok v %:

Snížený, nezměněný nebo **navýšený** stav ve srovnání s:

$$\frac{Počet\ příchodů + odchodů\ za\ poslední\ 3\ roky}{počet\ zaměstnanců\ za\ poslední\ 3\ roky} \times 100$$

Výsledek pro poslední 3 roky v %:

Ukazatel popisuje fluktuaci a měří pohyb zaměstnanců, kteří do organizace přicházejí nebo z ní odcházejí – včetně případů, kdy tentýž pracovník během jednoho roku odejde a následně se vrátí (např. vyslaný zaměstnanec).

Čitatel**:** představuje součet počtu přicházejících a odcházejících zaměstnanců do/z homogenní skupiny v daném časovém období.
Jmenovatel: představuje počet zaměstnanců v homogenní skupině. Pokud během roku dochází ke změnám v počtu zaměstnanců, použije se **průměr** mezi počtem zaměstnanců k 1. lednu a počtem k 31. prosinci.

Číslo	Indikátor	Snížení	Nezměněno	Zvýšený	Skóre	Poznámky

7	% právních / disciplinárních řízení	0 •	1 •	4 •		

$$\frac{Počet\ řízení\ \ v\ uplynulém\ roce}{počet\ zaměstnanců\ v\ uplynulém\ roce} \times 100$$

Výsledek pro minulý rok v %:

Snížený, nezměněný nebo **navýšený** stav ve srovnání s:

$$\frac{Počet\ řízení\ za\ poslední\ 3\ roky}{počet\ zaměstnanců\ za\ poslední\ 3\ roky} \times 100$$

Výsledek pro poslední 3 roky v %:

Čitatel: udává počet disciplinárních řízení zahájených společností na různých úrovních vůči zaměstnancům v rámci homogenní skupiny během daného časového období.
Jmenovatel: udává počet zaměstnanců v homogenní skupině. Pokud během roku dochází ke změnám v počtu zaměstnanců, použije se **průměr** mezi počtem zaměstnanců k 1. lednu a počtem k 31. prosinci.

Číslo	Indikátor	Snížení	Nezměněno	Zvýšený	Skóre	Poznámky
8	% žádostí o mimořádné návštěvy u lékaře pracovnělékařské péče	0 •	1 •	4 •		

$$\frac{Počet\ mimořádnych\ návštěv\ \ v\ uplynulém\ roce}{počet\ zaměstnanců\ v\ uplynulém\ roce} \times 100$$

Výsledek pro minulý rok v %:

Snížený, nezměněný nebo **navýšený** stav ve srovnání s:

$$\frac{Počet\ mimořádnych\ návštěv\ \ za\ poslední\ 3\ roky}{počet\ zaměstnanců\ za\ poslední\ 3\ roky} \times 100$$

Výsledek pro poslední 3 roky v %:

Čitatel**:** udává počet žádostí o mimořádné lékařské prohlídky podle čl. 41 odst. 2 písm. c) legislativního dekretu č. 81/2008 a jeho následných doplnění a úprav, které v daném časovém období podali zaměstnanci v rámci homogenní skupiny.
Jmenovatel: udává počet zaměstnanců v homogenní skupině. Pokud v průběhu roku dochází ke změnám v počtu zaměstnanců, použije se průměr mezi počtem zaměstnanců k 1. lednu a počtem k 31. prosinci.

Číslo	Indikátor	Snížení	Nezměněno	Zvýšený	Skóre	Poznámky
9	Formální záznamy o stížnostech zaměstnanců podané společností nebo lékaři pracovnělékařské péče	Ne • 0	Ano • 4			
10	Právní žaloby z důvodu propuštění / degradace/ morálního a/nebo sexuálního obtěžování	Ne • 0	Ano • 4			

Tyto dva ukazatele (9 a 10) nevyžadují výpočet frekvenčního ukazatele ani srovnání s předchozími roky.
Popisují jev, který přímo souvisí se situacemi psychosociální nepohody na pracovišti.

Jakmile je získáno celkové skóre pro varovné události, musí Řídicí skupina znovu zakódovat výsledek pomocí specifické hodnoty podle pokynů uvedených v odstavci předběžného hodnocení (tento krok se při použití webové platformy provádí automaticky).

Oblast obsahu a organizace práce

Oblast obsahu práce se skládá ze čtyř dimenzí indikátorů, které se vztahují k pracovnímu prostředí a vybavení, plánování úkolů, pracovní zátěži, tempu práce a pracovní době. Níže je uveden popis jednotlivých oblastí a informace pro správné vyplnění různých indikátorů.
Odpověď, na které se Řídicí skupina shodla, je označena křížkem (X). Celkové skóre se vypočítává podle vzorců popsaných (viz příslušný odstavec pro podrobné vysvětlení výpočtů) v rámci každé dimenze a získaný výsledek se zapisuje do položky Skóre dimenze.

Je třeba věnovat zvláštní pozornost skóre uvedenému v označeném poli. V níže uvedeném příkladu je odpovědi „Ne“ u prvního indikátoru přiřazeno skóre 1, zatímco odpovědi „Ne“ u třetího indikátoru je přiřazeno skóre 0.

Příklad odpovědi					
Č.	Indikátor	Ano	Ne	Skóre	Poznámka
1		0 •	1 ⊗	1	
2		1 ⊗	0 •	1	
3		1 •	0 ⊗	0	

Kontrolní seznam – Oblast obsahu práce

Pracovní prostředí a pracovní vybavení
Táto dimenze se vztahuje k fyzickým charakteristikám pracovního prostředí a k problémům souvisejícím se spolehlivostí, dostupností, vhodností, údržbou nebo opravami pracovních prostor a vybavení. Referenční údaje pro vyplnění indikátorů jsou objektivní povahy a mohou být doplněny hodnoticím týmem s odkazem na zprávu o hodnocení rizik společnosti.
Upozornění: V případě, že se posuzované aspekty v rámci tohoto rozměru týkají pouze části zaměstnanců homogenní skupiny, doporučuje se zaznamenat tento podíl v procentech do poznámek.

Č.	Indikátor	Ano	Ne	Skóre	Poznámka
1.	Expozice hluku přesahující druhou akční úroveň	1 •	0 •		
	LEX > 85 dB(A) a p_peak > 140 Pa (tj. 137 dB(C) vztaženo k 20 µPa)				
2.	Nedostatečný akustický komfort (neprůmyslové prostředí)	1 •	0 •		
	Zdroje hluku nesouvisející s běžnými pracovními činnostmi. Hlučné prostředí.				
3.	Riziko rakoviny / chemické riziko není zanedbatelné	1 •	0 •		
	Expozice karcinogennímu riziku. Expozice chemickému riziku, která není nízká z hlediska bezpečnosti a je významná z hlediska zdraví zaměstnance.				

4.	Vhodné mikroklima	0 •	1 •		
	Klimatizace, vytápění, nepřítomnost tepelného stresu.				
5.	Přiměřené osvětlení pracoviště, zejména u činností namáhajících zrak (např. práce vyžadující zrakovou pozornost, práce s počítačem – CVS)	0 •	1 •		
	Dobré přirozené osvětlení s možností stínění a standardní, účinný systém umělého osvětlení.				
6.	Rizika spojená s ruční manipulací s břemeny	1 •	0 •		
	Činnost, která vystavuje zaměstnance ruční manipulaci s břemeny s Indexem zvedání (Lifting Index) > 1 (pokud je použitelný).				
7.	Dostupné, vhodné a pohodlné osobní ochranné prostředky (OOPP)	0 •	1 •		Pokud nejsou vyžadovány, odpovězte ANO.
	Dostupné vhodné OOPP odpovídající povaze vykonávané práce.				
8.	Riziko fyzického napadení / osamocená práce	1 •	0 •		
	Noční práce, práce o samotě, práce s rizikem fyzické agrese ze strany klientů nebo uživatelů služeb.				
9.	Okamžitě viditelné a riziku odpovídající bezpečnostní značení	0 •	1 •		
	Přítomnost bezpečnostního značení odpovídajícího charakteru rizik.				
10.	Expozice překračující limitní hodnoty vibrací	1 •	0 •		
	pro vibrace přenášené na ruce a paže: 2,5 m/s² pro vibrace celého těla: 0,5 m/s²				
11.	Přiměřená údržba zařízení a strojů	0 •	1 •		
	Prováděná pravidelná údržba. K dispozici uživatelský manuál pro údržbu zařízení.				
12.	Expozice ionizujícímu záření	1 •	0 •		

13.	Expozice biologickým rizikům	1 •	0 •		
	Zamýšlená nebo potenciální expozice biologickým činitelům.				

Plánování úkolů
Tato dimenze popisuje situace, kdy neexistuje shoda mezi dostupnými lidskými zdroji a nástroji na jedné straně a provedením činností, přidělených úkolů a služeb na straně druhé.
Zároveň zjišťuje přítomnost krátkých pracovních cyklů, roztříštěné práce a práce s nejistým charakterem.

Č.	Indikátor	Ano	Ne	Skóre	Poznámka
14.	Časté přerušování práce	1 •	0 •		
	Časté přerušování práce: telefonáty, zásahy uživatelů, nečekané nebo neplánované využívání prostor pro jiné činnosti, které mají přednost.				
15.	Vhodnost technického vybavení pro splnění úkolu	0 •	1 •		
	Dostatečnost vybavení a prostředků potřebných pro plnění úkolů (např. přístroje, zařízení, počítače / software, tiskárny, kopírky apod.).				
16.	Zvlášť monotónní práce	1 •	0 •		
	Práce je opakující se, bez možnosti střídat ji s jinými úkoly nebo činnostmi, které by vyžadovaly různou míru pozornosti.				
17.	Práce vyžaduje současné plnění více úkolů	1 •	0 •		
	Běžný výkon práce zahrnuje řízení dvou či více činností zároveň. Vykonávání jedné činnosti může vyžadovat přerušení a následné obnovení jiné.				
18.	Jasné vymezení úkolů	0 •	1 •		
	Existuje dokument nebo postup, který jednoznačně popisuje úkol každého pracovníka, jenž tak rozumí své roli i úkolům svých kolegů s úzce souvisejícími funkcemi (např. popis pracovní pozice, systém dvojic apod.).				
19.	Dostatečné lidské zdroje pro plnění úkolů	0 •	1 •		
	Počet a dovednosti pracovníků jsou přiměřené očekávaným úkolům a požadavkům. Odcházející pracovníci jsou vhodně nahrazováni jinými s odpovídající kvalifikací.				

Pracovní zátěž – Pracovní režim
Tato dimenze popisuje situaci přetížení nebo naopak nedostatečného vytížení práce, stejně jako nedostatek kontroly nad pracovním tempem a přítomnost vysoké časové tísně.
Tlak je chápán nejen jako fyzická, ale i psychická pracovní zátěž, která vyplývá z potřeby rychle rozhodovat a nést odpovědnost za jiné osoby, systémy či výrobu.

Č.	Indikátor	Ano	Ne	Skóre	Poznámka
20.	Zaměstnanci vykonávají své úkoly samostatně	0 •	1 •		
	Pracovníci mohou sami rozhodovat o pracovním zatížení v rámci přiděleného času.				
21	Nepředvídatelné výkyvy v množství práce	1 •	0 •		
	Většina činností závisí na jiných osobách nebo okolnostech, takže není možné předem naplánovat pracovní zátěž.				
22	Dlouhá období nečinnosti během pracovní směny	1 •	0 •		
	Během směn se vyskytují dlouhá a opakující se období „ prostojů“, aniž by bylo možné vykonávat náhradní činnost.				
23	Práce charakterizovaná vysokou opakovatelností	1 •	0 •		
	Práce zahrnuje cyklické úkoly spočívající v opakování stejných pohybů (nebo krátké série pohybů) horních končetin v intervalech několika sekund, nebo opakování cyklu více než dvakrát za minutu po dobu alespoň 2 hodin během směny, bez dostatečné doby zotavení delší než 60 minut.				
24	Pevně stanovené pracovní tempo při plnění úkolů	1 •	0 •		
	Pro každý úkol nebo službu je předem určena doba, kterou je nutné dodržet.				
25	Zaměstnanci nemohou ovlivnit rytmus strojů	1 •	0 •		
	Jedná se o situace, kdy je pracovní tempo určováno stroji nebo nástroji, podle jejich nastavení a výkonu.				
26	Pracovníci musí činit rychlá rozhodnutí	1 •	0 •		

	Zaměstnanci nesou odpovědnost při rychlém rozhodování, aniž by měli možnost konzultovat svá rozhodnutí s přímým nadřízeným či vedoucím.				
27	Práce zahrnuje používání nebezpečných strojů a zařízení	1 •	0 •		
	Odkaz viz příloha IV legislativního dekretu 17/2010.				
28.	Zaměstnanci nesou velkou odpovědnost za ostatní osoby a výrobní zařízení	1 •	0 •		
	Pracovníci vykonávají úkoly s vysokou mírou odpovědnosti, jejichž nesprávné provedení může způsobit škodu podniku, uživatelům nebo životnímu prostředí.				

Pracovní doba
Tato dimenze zahrnuje směnný provoz, neflexibilní, nepředvídatelnou nebo nadměrně dlouhou pracovní dobu, která se opakovaně vyskytuje v čase a může narušovat sociální rytmus pracovníka.

Č.	Indikátor	Ano	Ne	Skóre	Poznámka
29.	Pracovní doba obvykle přesahuje 8 hodin denně	1 •	0 •		
	Zaměstnanec často (několikrát týdně) pracuje přesčas z důvodu směnného provozu nebo výkonových požadavků. Tento indikátor se vztahuje k hranici 8 hodin, jelikož jde o nejběžnější délku pracovní doby zaměstnanců. V případech, kdy tato hranice neplatí, se bere v úvahu očekávaná pracovní doba podle pracovní smlouvy.				
30.	Práce přesčas	1 •	0 •		
	Zaměstnanci odpracují celkový počet hodin, který přesahuje stanovenou pracovní dobu dle smlouvy, bez možnosti kompenzace přesčasů.				
31	Napjatý pracovní rozvrh	1 •	0 •		
	Není zajištěna flexibilita v příchodu a odchodu z práce.				
32	Pracovní rozvrh se často mění	1 •	0 •		
	Rozvrh pracovní doby je nepředvídatelný, protože změny jsou často vyžadovány bez pravidelného plánování.				
33	Přestávky v práci jsou jasně stanovené	0 •	1 •		

	Čas pro přestávky (např. toaleta) je předem určen nebo flexibilní, ale vždy dostupný.				
34	Směnný provoz	1 •	0 •		
	Pravidelná směnná práce podle platné legislativy a Národní kolektivní pracovní smlouvy.				
35	Noční směna	1 •	0 •		
	Pravidelná noční směna podle Národní kolektivní pracovní smlouvy.				
36.	Pevná nebo rotující noční směna	1 •	0 •		
	Existuje pevný nebo často se střídající systém nočních směn (ranní / odpolední / noční).				

Oblast kontextu práce

Oblast kontextu práce se skládá ze 6 dimenzí indikátorů, které zahrnují například komunikační toky, roli v organizaci, úroveň participace, rozhraní mezi pracovním a osobním životem apod. Níže je uveden popis jednotlivých oblastí a informace pro správné vyplnění jednotlivých indikátorů.

Kontrolní seznam – Oblast kontextu práce
Funkce a organizační kultura Tato dimenze zahrnuje všechny indikátory týkající se funkce a organizační kultury, jako je například nedostatek znalostí o organizační struktuře, nejasně definované organizační postupy a cíle, nedostatečná nebo špatně řízená interní komunikace, slabé zaměření na řešení problémů a rozvoj zaměstnanců.

Č.	Indikátor	Ano	Ne	Skóre	Poznámka
37	Dostupnost a zveřejnění organizačního schématu	0 •	1 •		
	Organizační schéma je diagram nebo graficko-popisné znázornění struktury, funkcí a činností společnosti (např. dostupnost a zveřejnění organizačního schématu na webu nebo intranetu firmy, interní oběžník apod.).				
38	Používají se podnikové postupy	0 •	1 •		
	Postup je formalizované vymezení pracovních procesů ve firmě a zahrnuje metody, které je nutné dodržovat v jednotlivých fázích činnosti.				
39	Podnikové postupy jsou vysvětleny	0	1		

	zaměstnancům	•	•		
	Existuje plán pro informování a distribuci postupů mezi zaměstnance prostřednictvím intranetu, firemních publikací, nástěnek, školení apod., a to i v souvislosti se strukturálními a/nebo organizačními změnami.				
40	Cíle a záměry společnosti jsou sdíleny se zaměstnanci	0 •	1 •		
	Dlouhodobé a střednědobé cíle společnosti, stejně jako rozpočtové cíle (týkající se celé firmy nebo jednotlivých organizačních útvarů), jsou zaměstnancům sdělovány prostřednictvím konkrétních dokumentů nebo pracovních setkání na začátku či konci finančního roku.				
41	Zavedení systému řízení bezpečnosti podniku	0 •	1 •		
	Systém řízení bezpečnosti stanovuje způsoby identifikace odpovědností, postupů, procesů a zdrojů v rámci organizační struktury společnosti za účelem tvorby politik prevence v souladu s platnými předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.				
42	Systém podnikové komunikace (nástěnky, internet, přílohy k výplatám, letáky,...)	0 •	1 •		
	Existence komunikačních systémů ve firmě, které umožňují předávat provozní, organizační a manažerské informace všem zaměstnancům.				
43	Setkání mezi vedením a zaměstnanci	0 •	1 •		
	Existence strukturované a pravidelné komunikace mezi všemi zaměstnanci a jejich přímými nadřízenými za účelem sdílení informací, aktualizací, řešení problémů či předávání agendy.				
44	Plán školení pro profesní rozvoj zaměstnanců	0 •	1 •		
	Existence plánu školení pro rozvoj nebo obnovu odborných dovedností, který je dostupný všem zaměstnancům, nad rámec školení vyžadovaného zákonem.				
45	Podniková komunikace směrem ke všem zaměstnancům	0 •	1 •		
	Existence komunikace a způsobu podávání informací od zaměstnavatele a vedení společnosti směrem k zaměstnancům (např. na začátku nebo konci finančního roku).				
46	Etické kodexy a pravidla chování (disciplinární řády nejsou zahrnuty)	0 •	1 •		
	Podnikový dokument, který jasně vyjadřuje postoj zaměstnavatele proti obtěžování, diskriminaci a konfliktům.				
47	Poradenství při pracovních potížích (stres,	0	1		

	šikana,…)	•	•		
	Existuje určená osoba nebo oddělení, které se zabývá naslouchánímem a řešením situací pracovního nepohodlí či stresu.				

Role v rámci organizace
Tato dimenze popisuje situace, kdy není jasně vymezená role jednotlivých zaměstnanců.
Zahrnuje tedy případy nejasnosti role, překrývání rolí a konfliktu rolí.

Č.	Indikátor	Ano	Ne	Skóre	Poznámka
48	Zaměstnanci znají hierarchickou strukturu firmy	0 •	1 •		
	Zaměstnanci rozumějí pořadí, v jakém je vykonávána a delegována pravomoc: zaměstnavatel, vedoucí pracovníci, manažeři.				
49	Role jsou jasně definovány	0 •	1 •		
	Zaměstnanci vědí, jaké činnosti mají vykonávat, a chápou svou roli ve vztahu ke kolegům a nadřízeným.				
50	Zaměstnanci zastávají více překrývajících se rolí (např. vedoucí směny, liniový manažer, manažer kvality)	1 •	0 •		
	Někteří zaměstnanci vykonávají současně více rolí.				
51	Vrcholoví/linioví manažeři poskytují rozporné informace týkající se práce	1 •	0 •		
	Došlo k chybám nebo nedorozuměním v důsledku nedostatečného sdílení informací mezi vedoucími pracovníky nebo kvůli nejasné organizační hierarchii.				

Kariérní postup
Tato dimenze popisuje situace, kdy kritéria a pravidla pro kariérní postup neexistují nebo nejsou jasná a transparentní.
Zahrnuje také pracovní nejistotu a nízkou společenskou hodnotu přisuzovanou práci.

Č.	Indikátor	Ano	Ne	Skóre	Poznámka
52	Jasně stanovený kariérní postup	0 •	1 •		

	Zkontrolujte ustanovení smluv a dohod společnosti týkající se kariérního postupu (např. délka zaměstnání, role, postup mezi úrovněmi apod.). V poznámkách uveďte, pokud jsou kritéria sice stanovená, ale neuplatňují se (např. kvůli „škrtům“, absenci výběrových řízení apod.).				
53	Systémy odměn za správné vedení zaměstnanců manažery / vedoucími	0 •	1 •		
	Vedoucí pracovníci jsou hodnoceni podle své schopnosti řídit tým — např. s ohledem na absenci, žádosti o přesun, konflikty, výkon nebo produktivitu. V poznámkách uveďte, jaká hodnoticí kritéria se používají.				
54	Systémy odměn za dosažení cílů v oblasti bezpečnosti	0 •	1 •		
	Vedoucí i zaměstnanci jsou hodnoceni podle používání osobních ochranných prostředků (OOPP), zdravotnického vybavení a dodržování předpisů BOZP.				

Rozhodování – Řízení práce

Tato dimenze popisuje situace, kdy je účast zaměstnanců na rozhodovacích procesech malá nebo omezená a kdy chybí autonomie při plánování a provádění vlastní práce či pracovního výkonu.

Č.	Indikátor	Ano	Ne	Skóre	Poznámka
55	Práce závisí na činnostech vykonávaných ostatními	1 •	0 •		
	Pracovní činnost zaměstnance závisí na dodacích lhůtách a způsobech práce jiných útvarů, oddělení nebo divizí.				
56	Zaměstnanci mají dostatečnou autonomii při rozhodování o způsobu provedení práce	0 •	1 •		
	Zaměstnanci mohou alespoň částečně rozhodovat o pořadí a/nebo způsobech provádění přidělené práce.				
57	Zaměstnanci mají přístup k informacím o podnikových rozhodnutích týkajících se jejich pracovního týmu	0 •	1 •		
	Zaměstnanci jsou informováni o konkrétních cílech a funkcích, které společnost přiřazuje skupině, do níž patří, a o důvodech rozhodnutí, která se jich týkají.				
58	Zaměstnanci se mohou účastnit rozhodovacího procesu	0 •	1 •		
	Zaměstnanci jsou vyslechnuti před přijetím rozhodnutí, která se týkají jejich pracovních skupin. Navíc mohou svým nadřízeným navrhovat zlepšení.				

59	Přísné protokoly pro kontrolu práce	1 •	0 •		
	Práce je monitorována jinými osobami, které přísně sledují pracovní časy a výsledky.				

Mezilidské vztahy na pracovišti
Tato dimenze zkoumá možnosti komunikace s nadřízenými či vedením, případně omezené vztahy s nadřízenými, mezilidské konflikty a způsob řešení nevhodného či nezákonného chování.

Č.	Indikátor	Ano	Ne	Skóre	Poznámka
60	Zaměstnanci mohou komunikovat s vrcholovým vedením	0 •	1 •		
	Každý pracovník má možnost komunikovat se svým vedoucím nebo přímým nadřízeným (např. plánované schůzky, možnost hovoru po telefonu nebo e-mailem).				
61	Nevhodné chování vedoucích a kolegů je řádně řešeno	0 •	1 •		
	V případě nezákonného nebo zneužívajícího chování ze strany nadřízeného či kolegů má pracovník možnost obrátit se na svého zaměstnavatele nebo na pověřeného zástupce společnosti.				
62	Časté hlášení konfliktů a sporů	1 •	0 •		
	Vyskytují se různé konfliktní situace mezi pracovníky, které přetrvávají delší dobu a jsou všeobecně známé.				

Work-life balanc – Rovnováha mezi pracovním a osobním životem
Tato dimenze zahrnuje ukazatele, které mohou usnadnit nebo naopak ztížit rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem.

Č.	Indikátor	Ano	Ne	Skóre	Poznámka
63	Přestávka na jídlo na vhodném místě (firemní jídelna)	0 •	1 •		
64	Nabízené flexibilní pracovní podmínky	0 •	1 •		
65	Možnost dopravy do práce veřejnou dopravou / firemním svozem	0 •	1 •		
66	Možnost vykonávat vertikální nebo horizontální	0	1		

	částečný úvazek	•	•		

Tato dimenze má zcela odlišný způsob přidělování skóre než ostatní dimenze kontrolního seznamu. Pravidla jsou následující:

- pokud je konečný výsledek **0**, zapíše se do závěrečné tabulky **obsah práce** hodnota **– 4**,
- pokud je konečný výsledek **vyšší než 0**, zapíše se do závěrečné tabulky hodnota **0**.

Hodnoticí tabulky

Podrobné postupy pro výpočet skóre jednotlivých dimenzí, oblastí obsahu práce a kontextu práce a pro interpretaci konečného skóre naleznete v části Metodický postup hodnocení rizika pracovního stresu v odstavci o Checklistu této příručky.
Níže jsou uvedeny tabulky pro zaznamenávání celkových výsledků a příslušných úrovní rizika.
Připomínáme, že platforma INAIL, dostupná po bezplatné registraci, nabízí online software pro výpočet výsledků Checklistu a vytvoření podrobné zprávy o předběžném hodnocení, kterou lze přiložit jako součást dokumentace k celkovému hodnocení.

Úroveň rizika pro celkové skóre varovných / závažných událostí							
		Úrovně rizika					
		Nerelevantní		**Střední**		**Vysoká**	
		Od	Do	Od	Do	Od	Do
Celkové skóre		0	10	11	20	21	40
Skóre varovných událostí	(…)	0		6		16	

Výsledky pro oblast dimenzí obsahu práce							
II – Oblast obsahu práce							
Dimenze	Skóre dimenze	Úrovně rizika					
		Nerelevantní		**Střední**		**Vysoká**	
		Od	Do	Od	Do	Od	Do
Pracovní prostředí a pracovní vybavení	(…)	0	22	23	45	46	100

Plánování úkolů	(…)	0	49	50	82	83	100
Pracovní zátěž	(…)	0	32	33	55	56	100
Pracovní doba	(…)	0	37	38	74	75	100

Výsledky pro jednotlivé dimenze oblasti kontextu práce							
III – Oblast kontextu práce							
Dimenze homogenní skupiny	Skóre dimenzí	Úrovně rizika					
		Nerelevantní		Střední		Vysoká	
		Od	Do	Od	Do	Od	Do
Funkce a organizační kultura	(…)	0	44	45	72	73	100
Úloha v rámci organizace	(…)	0	49	50	74	75	100
Kariérní cesta	(…)	0	66	67	99	100	
Rozhodování, řízení práce	(…)	0	59	60	79	80	100
Mezilidské vztahy na pracovišti	(…)	0	66	67	99	100	
Work – life balanc / rovnováha mezi pracovním a osobním životem*	(…)	* Pokud je hodnota ukazatele "Rozhraní práce domov" 0, zadejte hodnotu -4. Pokud je vyšší než 0, zadejte hodnotu 0.					

Celkové skóre kontrolního seznamu							
	Celkové skóre	Úroveň rizika					
		Nerelevantní		Střední		Vysoká	
		Od	Do	Od	Do	Od	Do

Skóre varovných událostí	(…) +	0		6		16	
Skóre za obsahovou oblast	(…) +	0	23	24	43	44	100
Skóre za kontextovou oblast	(…) =	0	37	38	53	54	100
Konečné skóre	(…)	0	58	59	90	91	216

APPENDIX 3A – INDICATOR TOOL QUESTIONNAIRE

(neoficiální překlad)

Socio – demografické informace
A. Pohlaví □ M □ Ž B. Vek □ pod 30 □ od 31 do 50 □ nad 50 C. Národnost □ Italská □ ne Italská D. Typ pracovní smlouvy □ Na dobu neurčitou □ Na dobu určitou □ Spolupráce □ DPP □ jiná

Pečlivě si prosím přečtěte následující tvrzení týkající se vaší práce za posledních 6 měsíců a uveďte, jak často jste zažili popisované situace, pomocí níže uvedené škály.

		Nikdy	Občas	Někdy	Často	Vždy
1.	Mám jasno v tom, co se ode mě v práci očekává.	•	•	•	•	•
2.	Mohu si sám rozhodnout, kdy si udělám přestávku.	•	•	•	•	•
3.	Různé skupiny v práci po mně požadují věci, které je těžké skloubit.	•	•	•	•	•
4.	Vím, jak postupovat při plnění své práce.	•	•	•	•	•
5.	Jsem vystaven osobnímu obtěžování v podobě nevlídných slov nebo chování.	•	•	•	•	•
6.	Mám nesplnitelné termíny.	•	•	•	•	•
7.	Když je práce obtížná, moji kolegové mi pomohou.	•	•	•	•	•
8.	Dostávám podpůrnou zpětnou vazbu ke své práci.	•	•	•	•	•
9.	Musím pracovat velmi intenzivně.	•	•	•	•	•
10.	Mohu ovlivnit tempo své práce.	•	•	•	•	•
11.	Mám jasno ve svých úkolech a odpovědnostech.	•	•	•	•	•

12.	Musím zanedbávat některé úkoly, protože mám příliš mnoho práce.	•	•	•	•	•
13.	Mám jasno v cílech a úkolech svého oddělení.	•	•	•	•	•
14.	Mezi kolegy dochází ke třenicím nebo projevům hněvu.	•	•	•	•	•
15.	Mohu si zvolit, jakým způsobem budu svou práci vykonávat.	•	•	•	•	•
16.	Nemohu si dopřát dostatek přestávek.	•	•	•	•	•
17.	Rozumím tomu, jak moje práce zapadá do celkových cílů organizace.	•	•	•	•	•
18.	Jsem pod tlakem pracovat dlouhé hodiny.	•	•	•	•	•
19.	Mohu si vybrat, co budu v práci dělat.	•	•	•	•	•
20.	Musím pracovat velmi rychle.	•	•	•	•	•
21.	Jsem v práci vystaven šikaně.	•	•	•	•	•
22.	Mám nereálné časové tlaky.	•	•	•	•	•
23.	Mohu se spolehnout na svého přímého nadřízeného, že mi pomůže s pracovním problémem.	•	•	•	•	•
24.	Dostávám pomoc a podporu, kterou potřebuji od kolegů.	•	•	•	•	•
25.	Mám možnost ovlivnit způsob, jakým pracuji.	•	•	•	•	•
26.	Mám dostatek příležitostí klást otázky vedoucím ohledně změn v práci.	•	•	•	•	•
27.	Od kolegů dostávám respekt, který si v práci zasloužím.	•	•	•	•	•
28.	Zaměstnanci jsou vždy konzultováni ohledně změn na pracovišti.	•	•	•	•	•
29.	Mohu mluvit se svým nadřízeným o něčem, co mě v práci rozrušilo nebo naštvalo.	•	•	•	•	•
30.	Moje pracovní doba může být flexibilní.	•	•	•	•	•
31.	Moji kolegové jsou ochotní vyslechnout mé pracovní problémy.	•	•	•	•	•
32.	Když se v práci dělají změny, mám jasno, jak budou v praxi fungovat.	•	•	•	•	•
33.	Mám podporu při emocionálně náročné práci.	•	•	•	•	•
34.	Vztahy na pracovišti jsou napjaté.	•	•	•	•	•
35.	Můj přímý nadřízený mě v práci podporuje a povzbuzuje.	•	•	•	•	•

DODATKY

Dodatek 1 – Evropská rámcová dohoda o stresu spojeném s prací : https://resourcecentre.etuc.org/sites/default/files/2019-09/Work-related%20Stress%202004_Framework%20Agreement%20-%20CS.pdf (stáhnout a vložit)

Dodatky 2 – Ochrana dat při procesu hodnocení (Italská legislativa)

Existují různé odkazy na ochranu dat, a to jak v obecném, tak i ve specifickém smyslu (obchodní tajemství a profesní tajemství), které jsou zahrnuty v legislativním nařízení č. 81/2008 a jeho následných doplněních a změnách. Ve skutečnosti čl. 1 odst. 3 vyžaduje, aby „prováděcí postupy, opatření a plnění tohoto nařízení byly uskutečňovány v souladu se zásadami legislativního nařízení č. 196 ze dne 30. června 2003"; tento odkaz se opakuje v několika článcích téhož nařízení. Pokud jde o povinnost „obchodního tajemství", upravenou čl. 623 italského trestního zákoníku a určenou pro „kohokoliv, kdo se na základě svého postavení, funkce nebo povolání dozvěděl o informacích určených k utajení, o… průmyslovém využití…", tento aspekt je zmíněn v čl. 50 odst. 6, který stanoví, že „zástupce pracovníků pro oblast zdraví a bezpečnosti je povinen dodržovat ustanovení legislativního nařízení č. 196 ze dne 30. června 2003 a obchodní tajemství ve vztahu k informacím uvedeným ve zprávě o hodnocení rizik…, stejně jako mlčenlivost o pracovních procesech, které se dozví během výkonu své funkce". Pokud jde o zvláštní povinnost „profesního tajemství", která již platí pro závodního lékaře tím, že je opakována ve specifickém lékařském etickém kodexu a na základě čl. 622 trestního zákoníku se vztahuje také na kohokoliv, kdo „na základě svého postavení nebo funkce" k takovým informacím přichází, je tato povinnost rovněž citována v legislativním nařízení 81/2008 a jeho následných doplněních a změnách u všech případů nakládání se zdravotní dokumentací, které nejsou výhradní doménou závodního lékaře.

Zatímco výše zmíněné odkazy v legislativním nařízení 81/2008 a jeho následných doplněních a změnách na ochranná opatření již ustanovená jako povinná jinými právními předpisy jsou jistě užitečná z hlediska posílení, mnohem větší význam má to, co vyžaduje čl. 39 odst. 1 téhož nařízení, tj. že „činnost lékaře pracovnělékařské péče je prováděna podle zásad pracovního lékařství a Kodexu etiky Mezinárodní komise pro pracovní zdraví (ICOH)"; je vhodné rozšířit ustanovení čl. 39 odst. 1 legislativního nařízení 81/2008 a jeho následných doplnění a změn také na manažera pro oblast zdraví a bezpečnosti a pracovníky služby prevence a ochrany. Nejnovější vydání Kodexu etiky ICOH z roku 2014 je určeno všem praktikujícím v oblasti pracovního lékařství, což znamená „všem, kdo se profesionálně zabývají činnostmi týkajícími se bezpečnosti, hygieny a zdraví při práci […] včetně lékařského a nelékařského personálu, inspektorů práce, pracovních hygieniků a psychologů, specialistů na ergonomii, rehabilitační terapii, prevenci úrazů, zlepšování pracovního prostředí a výzkum […]", a to jak z důvodu „uvědomění si složitosti a možného konfliktního charakteru odpovědností odborníků na pracovní zdraví a bezpečnost ve vztahu k pracovníkům, zaměstnavatelům a veřejnosti […]", tak z důvodu „rozvíjejícího se multidisciplinárního přístupu k pracovnímu lékařství odborníky z různých profesí". Kodex etiky „[…] může přispět k vytvoření společných principů pro zahájení spolupráce všech aktérů a k podpoře týmové práce i multidisciplinárního přístupu k pracovnímu lékařství […]", protože „[…] když odborníci z různých disciplín spolupracují s multidisciplinárními cíli, měli by usilovat o to, aby své jednání zakládali na společných hodnotách a vzájemném porozumění svým osobním povinnostem, závazkům, odpovědnostem a profesním standardům".

„Odborníci na pracovní lékařství mají za úkol chránit život a zdraví pracovníků, respektovat

lidskou důstojnost a udržovat nejvyšší etické principy při realizaci strategií a programů pracovního zdraví. Integrita profesionálního jednání, nestrannost, profesní tajemství a respektování soukromí pracovníka jsou součástí těchto povinností.“ S ohledem na tyto skutečnosti budou níže analyzovány části hodnotícího procesu, u nichž je třeba implementovat zvláštní formy ochrany profesního či obchodního tajemství a soukromí.

Navrhovaný model hodnocení rizika SSP, jak již bylo uvedeno v příslušných odstavcích, se skládá ze 3 fází (přípravná, předběžné hodnocení, hloubkové hodnocení); problémy týkající se bezpečnosti dat mohou vznikat zejména ve fázích předběžného a hloubkového hodnocení vzhledem k prováděným činnostem. Ve fázi předběžného hodnocení, vzhledem k potřebě shromáždit údaje například o absencích z důvodu nemoci a pracovních úrazů, mohou nastat kritické situace, pokud nejsou zavedeny specifické postupy. Vzhledem k tomu, že údaje týkající se homogenních skupin, jak je identifikoval zaměstnavatel pro účely specifického hodnocení, jsou anonymní, lze problémům předejít tím, že sběr dat bude svěřen pracovníkům z personálního oddělení, kteří již mají přesně danou roli a odpovědnosti v oblasti bezpečnosti dat.

Stejným způsobem je doporučeno, aby dotazník se sociodemografickými informacemi, který předchází nástroji doplňujícího dotazníku pro hloubkové hodnocení, byl vyplňován pouze ve firmách s více než 50 zaměstnanci, a to právě z důvodu potřeby co nejlépe zaručit anonymitu; bez ohledu na to, zda je formulář vyplněn či nikoliv, měl by existovat způsob předání, který zaručí, že jej nebude možné zpětně přiřadit k osobě, která jej vyplnila, např. zapečetěná obálka.
Pokud je použit Focus Group, jako náhrada nebo doplněk dotazníku, je nutné zavést postup zajišťující ochranu soukromí a/nebo profesního tajemství. Protože navrhovaný model hodnocení rizika WRS, jak již bylo uvedeno v příslušných odstavcích, předpokládá zapojení různých subjektů ve všech fázích procesu:

– zaměstnavatele a/nebo vedoucích pracovníků a/nebo manažerů;
– manažera bezpečnosti a pracovníků služby prevence a ochrany;
– zástupců pracovníků pro oblast zdraví a bezpečnosti;
– pracovníků;
– lékaře pracovnělékařské péče.

Doporučuje se řídit se následujícími pokyny. Vzhledem k tomu, že hodnotící proces může nakonec zahrnovat informace „citlivé“ a „soudní“ povahy, ačkoliv v anonymní podobě, je považováno za vhodné již od předběžné fáze – i s ohledem na výše uvedené – poskytnout odpovídající školení o bezpečnosti dat a profesním i obchodním tajemství, přičemž všichni účastníci by měli být formálně zavázáni k příslušné povinnosti mlčenlivosti. Doporučuje se, jak stanoví legislativní nařízení 196/2003, aby „správce údajů“ (čl. 28) určil „odpovědnou osobu za zpracování“ (čl. 29) a „zpracovatele údajů“ (čl. 30); tyto nominace se provádějí písemně s přesným vymezením povoleného rozsahu zpracování údajů. Moderátor Focus Group bude mít povinnost proškolit účastníky ohledně bezpečnosti dat a profesního tajemství ve vztahu k informacím shromážděným během těchto setkání, s ohledem na to, že jako diskusní skupina může – i neúmyslně – zaznamenat údaje, které lze snadno přiřadit konkrétnímu jednotlivci, čímž by došlo ke ztrátě anonymity.

Zkratky

- BRIC – Bando ricerche in collaborazione – Kolaborativní výzkum
- CCM – Centro nazionale per la prevenzione e il controllo delle malattie – Národní centrum pro kontrolu a prevenci nemocí (v Itálii)
- Dimeila – Dipartimento di medicina, epidemiologia, igiene del lavoro e ambientale – Oddělení pracovní a enviromentální medicíny, epidemiologie a hygieny (v Itálii)
- ESENER – European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks – Evropský průzkum podniků o nových a vznikajících rizicích
- EU-OSHA European Agency for Safety and Health at Work - Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci
- HSE – Health and Safety Executive – Výkonný úřad pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (Ve Spojeném království)
- INAIL – Istituto nazionale assicurazione infortuni sul lavoro – Italský úřad pro odškodnění pracovníků
- Insula – Indagine nazionale sulla salute e sicurezza sul lavoro – Národní průzkum zdraví a bezpečnosti při práci (Itálie)
- OJ Gazzetta – Ufficiale della Repubblica Italiana – Úřední věstník Italské republiky
- Prima-ef – Psychosocial Risk Management Excellence Framework – Rámec excelence pro řízení psychosociálních rizik
- SSP – Stres spojený s prací
- SPISAL – Servizio prevenzione igiene e sicurezza in ambienti di lavoro – Služba prevence, hygieny a bezpečnosti na pracovišti (Itálie)