Orientační checklist psychické zátěže při práci

Checklist pomáhá pracovníkům BOZP rozpoznat možné zdroje psychické zátěže a nasměrovat další posouzení. Hodnotí **pracovní podmínky, nikoli osobnost, odolnost nebo zdravotní stav zaměstnanců**.

Jak checklist používat

- Vyplňujte jej **za konkrétní skupinu zaměstnanců s obdobnou pracovní náplní nebo pracovními podmínkami, nikoli souhrnně za celou firmu**. Pro skupiny s odlišnými podmínkami použijte samostatný checklist.
- Vycházejte ze skutečného průběhu práce a zkušeností zaměstnanců, nejen z dokumentace.
- U každé otázky označte **ano / ne / nevím**. Pokud nemáte dostatek informací, zvolte „nevím“.
- Odpovědi nesčítejte. Checklist není validovaným měřicím nástrojem, neurčuje závažnost rizika ani kategorii práce.
- **Alespoň jedno „ano“ nebo „nevím“ u faktoru:** otevřete příslušný článek. Podle něj doplňte informace od zaměstnanců a z provozu a posuďte potřebu opatření nebo podrobnějšího hodnocení. Přečtení článku samo o sobě nenahrazuje prověření pracovních podmínek.
- **Všechny odpovědi „ne“:** pokračujte k dalšímu faktoru. Výsledek nezaručuje nepřítomnost jiných zdrojů zátěže.

Hodnocená skupina zaměstnanců: .....
Vymezení skupiny – pracovní náplň, pracoviště, směna apod.: .....
Vyplnil/a, datum: .....

A. Faktory výslovně uvedené v § 31 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.

Tato část zahrnuje čtyři faktory uvedené v aktuálně dostupném znění § 31. Otázky slouží k orientaci; nenahrazují jejich právní vymezení. e-sbirka.gov.cz

1. Práce spojená s monotonií

Otázka	Ano	Ne	Nevím
Opakují zaměstnanci po dlouhé úseky směny stejné jednoduché pohyby nebo pracovní úkony?	☐	☐	☐
Zpracovávají dlouhodobě stejné nebo jen málo proměnlivé úkoly, například kontrolují podobné záznamy či výrobky?	☐	☐	☐
Musí dlouhodobě sledovat málo proměnlivé podněty, například obrazovky, a přitom zůstávat připraveni zasáhnout?	☐	☐	☐

ODKAZ Navazující článek: Práce spojená s monotonií.

2. Práce ve vnuceném pracovním tempu

Otázka	Ano	Ne	Nevím
Určuje tempo práce stroj, software nebo návaznost na práci dalších osob tak, že zaměstnanec má jen malou možnost je ovlivnit?	☐	☐	☐
Je obtížné zpomalit, když úkol vyžaduje více času pro bezpečné a správné provedení?	☐	☐	☐
Přicházejí další úkoly nebo požadavky v pevně daném sledu bez možnosti udělat mezi nimi krátkou pauzu?	☐	☐	☐

ODKAZ Navazující článek: Práce ve vnuceném pracovním tempu.

3. Práce v třísměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu

Otázka	Ano	Ne	Nevím
Střídají se zaměstnanci v ranních, odpoledních a nočních směnách?	☐	☐	☐
Pracují v režimu, který zajišťuje nepřetržitý chod provozu po celý týden?	☐	☐	☐
Omezují změny rozpisu, přesčasy nebo záskoky v tomto režimu předvídatelný čas pro odpočinek?	☐	☐	☐

ODKAZ Navazující článek: Práce v třísměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu.

4. Práce vykonávaná pouze v noční době

Otázka	Ano	Ne	Nevím
Vykonávají zaměstnanci práci pouze v noční době?	☐	☐	☐
Je tato práce spojena s dlouhodobým soustředěním, přesným rozhodováním nebo nutností rychle reagovat?	☐	☐	☐
Je při této práci obtížné čerpat přestávky nebo zajistit vystřídání?	☐	☐	☐

ODKAZ Navazující článek: Práce vykonávaná pouze v noční době.

B. Další psychosociální faktory

Následující faktory nejsou samostatně vyjmenovány v uvedeném § 31. Z hlediska ochrany zdraví zaměstnanců jsou však neméně důležité. Proč se jim věnovat, vysvětlujeme v článku Proč se zabývat psychosociálními riziky při práci. ODKAZ

5. Vysoké emocionální nároky

Otázka	Ano	Ne	Nevím
Setkávají se zaměstnanci opakovaně s utrpením, strachem, úmrtím nebo jinými emocionálně náročnými situacemi?	☐	☐	☐
Musí při jednání s lidmi opakovaně potlačovat vlastní emoce a zachovávat předepsaný způsob vystupování?	☐	☐	☐
Musí po emocionálně náročném kontaktu ihned pokračovat dalším, bez možnosti krátkého odstupu nebo předání situace?	☐	☐	☐

ODKAZ Navazující článek: Práce spojená s vysokými emocionálními nároky.

6. Nedostatek kontroly nad vykonáváním práce

Otázka	Ano	Ne	Nevím
Mají zaměstnanci jen malou možnost ovlivnit pořadí nebo způsob plnění úkolů, i když by to charakter práce umožňoval?	☐	☐	☐
Odpovídají za výsledky, ale nemají možnost ovlivnit podmínky potřebné k jejich dosažení?	☐	☐	☐
Jsou změny pracovních postupů zaváděny bez reálné možnosti zaměstnanců upozornit na jejich praktické dopady?	☐	☐	☐

ODKAZ Navazující článek: Nedostatek kontroly nad vykonáváním práce.

7. Sociální a fyzická izolace při práci

Otázka	Ano	Ne	Nevím
Vykonávají zaměstnanci dlouhé úseky práce sami nebo odděleně od kolegů?	☐	☐	☐
Je při pracovním problému obtížné rychle získat pomoc nebo odbornou konzultaci?	☐	☐	☐
Mají zaměstnanci jen omezené možnosti pravidelně komunikovat s týmem a sdílet pracovní zkušenosti?	☐	☐	☐

ODKAZ Navazující článek: Sociální a fyzická izolace při práci.

8. Rozhodování v nejistotě

Otázka	Ano	Ne	Nevím
Musí zaměstnanci opakovaně rozhodovat bez informací potřebných pro bezpečné a správné rozhodnutí?	☐	☐	☐
Musí rozhodovat v situacích, kdy není jasné, kdo má potřebnou pravomoc a odpovědnost?	☐	☐	☐
Musí přijímat rozhodnutí se závažnými důsledky pod časovým tlakem, bez možnosti včasné konzultace?	☐	☐	☐

ODKAZ Navazující článek: Rozhodování v nejistotě.

9. Neadekvátní pracovní tempo a pracovní zátěž

Otázka	Ano	Ne	Nevím
Převyšuje objem běžných úkolů dlouhodobě to, co lze zvládnout v pracovní době při dostupném personálním zajištění?	☐	☐	☐
Vedou překrývající se termíny nebo souběžné požadavky opakovaně k přesčasům, vynechávání přestávek či odkládání potřebných úkolů?	☐	☐	☐
Mají zaměstnanci dlouhodobě příliš málo práce nebo úkoly výrazně pod úrovní svých schopností, bez možnosti jejich využití?	☐	☐	☐

ODKAZ Navazující článek: Neadekvátní pracovní tempo a pracovní zátěž.

10. Nevhodné pracovní prostředí

Otázka	Ano	Ne	Nevím
Narušují hluk, pohyb osob nebo jiné rušivé podněty opakovaně práci vyžadující soustředění?	☐	☐	☐

Otázka	Ano	Ne	Nevím
Ztěžuje uspořádání pracoviště důvěrnou komunikaci nebo jinou činnost vyžadující soukromí a klid?	☐	☐	☐
Komplikují nedostatky vybavení či informačních systémů opakovaně práci a nutí zaměstnance improvizovat?	☐	☐	☐

ODKAZ Navazující článek: Nevhodné pracovní prostředí není jen otázkou hygienických limitů.

11. Nevhodné chování třetích osob (klientů, pacientů, žáků atp.)

Otázka	Ano	Ne	Nevím
Čelí zaměstnanci při práci urážkám, ponižování, obtěžování, vyhrožování nebo agresi ze strany třetích osob?	☐	☐	☐
Musí při takovém jednání pokračovat v kontaktu bez možnosti přivolat pomoc, předat situaci nebo kontakt bezpečně přerušit?	☐	☐	☐
Zůstávají oznámené incidenty bez řešení nebo zaměstnanci uvádějí obavu je hlásit?	☐	☐	☐

ODKAZ Navazující článek: Nevhodné chování.

12. Nerovnováha mezi pracovním a soukromým životem

Otázka	Ano	Ne	Nevím
Očekává se, že zaměstnanci budou vyřizovat pracovní požadavky také mimo svou pracovní dobu, o víkendech nebo během dovolené?	☐	☐	☐
Mění se pracovní rozvrh nebo požadavky na přítomnost tak nepředvídatelně, že opakovaně komplikují plánování soukromého života?	☐	☐	☐
Trvá zvýšené pracovní nasazení týdny až měsíce bez následného prostoru pro odpočinek nebo snížení nároků?	☐	☐	☐

ODKAZ Navazující článek: Nerovnováha mezi pracovním a soukromým životem.