



Deset let soutěže Podnik podporující zdraví



Deset let soutěže Podnik podporující zdraví

Autoři: Mgr. Kateřina Janošová
PhDr. Ludmila Kožená
MUDr. Vladimíra Lipšová

Státní zdravotní ústav 2015



Mgr. Kateřina Janošová, PhDr. Ludmila Kožená, MUDr. Vladimíra Lipšová

Deset let soutěže Podnik podporující zdraví

Vydal Státní zdravotní ústav, Šrobárova 48, Praha 10

Vytiskl: GEOPRINT, s.r.o. Krajinská 1110, Liberec

Grafická úprava: GEOPRINT, s.r.o.

Odborný redaktor: Mgr. Kateřina Janošová

Recenze: MUDr. Květa Švábová, CSc.

Tento zdravotně výchovný materiál byl vydán za finanční podpory dotačního programu MZ „Národní program zdraví – Projekty podpory zdraví“ pro rok 2015, identifikační číslo projektu 10519, název projektu: Podnik podporující zdraví 2015.

Fotografie: ilustrační snímky byly pořízeny v Podnicích podporujících zdraví (Siemens, s.r.o., odštěpný závod Elektromotory Mohelnice, AGC Flat Glass Czech, a.s., člen skupiny AGC Group, Ferring - Léčiva, a.s., ITT HOLDINGS CZECH REPUBLIC s.r.o., Lohmann & Rauscher, spol. s.r.o., CzechPak Manufacturing, s.r.o.), byly poskytnuty s jejich souhlasem a zdarma.
Fotografie titulní strana: archiv společnosti Siemens

1. vydání, Praha 2015
NEPRODEJNÉ

© Státní zdravotní ústav 2015

ISBN 978-80-7071-346-4



OBSAH

Úvod	4
1 Podpora zdraví na pracovišti	5
1.1 Kampaně Evropské sítě podpory zdraví na pracovišti.....	6
1.2 Kritéria kvality podpory zdraví na pracovišti.....	7
2 Soutěž pro české podniky Podnik podporující zdraví.....	9
2.1 Úroveň kvality péče o zdraví zaměstnanců.....	11
2.2 Zajímavosti ze soutěže	13
3 Recertifikace	14
4 Úspěšné podniky – v čem tkví úspěch	15
5 Postřehy z podniků	16
6 Literatura	22
7 Přílohy.....	23

Úvod

Podpora zdraví na pracovišti se stává nedílnou součástí každodenního pracovního života v celé řadě podniků. Největší podíl na těchto aktivitách mají samy podniky – jejich vedení i zaměstnanci. Centrum hygieny práce a pracovního lékařství Státního zdravotního ústavu tyto podniky již od roku 2005 každoročně oceňuje v rámci soutěže „Podnik podporující zdraví“. Podmínky soutěže, kritéria hodnocení podniků, oceněné podniky a informace z prvních deseti ročníků soutěže jsou obsahem této brožury.



1 Podpora zdraví na pracovišti

Podpora zdraví je souhrn aktivit a opatření, která směřují nejen k předcházení nemocem, ale i ke zlepšení zdravotního stavu jedince i celé komunity. Podpora zdraví je chápána jako princip odpovědnosti jedince za vlastní zdraví (Ottawská charta, 1986). Zaměřuje se hlavně na populaci jako celek v kontextu každodenních životů lidí a orientuje se na ovlivnění determinant či podmínek zdraví. Specifická rizika vzniku onemocnění řeší až v druhé řadě.

Bangkokská Charta podpory zdraví v globalizovaném světě definuje podporu zdraví jako proces, umožňující lidem zvýšit kontrolu nad jejich zdravím a jeho determinantami, a tím posílit jejich zdraví.

Podpora zdraví na pracovišti je strategie doplňující péči o zdraví zaměstnanců, která zahrnuje organizační, vzdělávací, motivační a technické aktivity a programy, zaměřené na podporu životního stylu zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků. V praxi to znamená například boj s kouřením, zvyšování pohybové aktivity, prevence a kontrola obezity, prevence nádorových a kardiovaskulárních onemocnění, nadstandardní lékařská péče, rehabilitace, lázeňské pobyty, očkování, antistresové aktivity atd. Pro zavádění a uskutečňování podpory zdraví na pracovišti neexistují v České republice právní požadavky, jsou to aktivity ze strany zaměstnavatelů i zaměstnanců dobrovolné. Zavedení těchto programů, kvalitní péče a správné jednání se zaměstnanci po určité době podniku může přinést:

- bezpečné a zdravé pracovní prostředí
- snížení krátkodobé i dlouhodobé pracovní neschopnosti
- snížení fluktuace
- zvýšení produktivity práce
- zlepšení atraktivity podniku

Program podpory zdraví na pracovišti musí mít vždy jasně stanovený cíl, určitou dobu trvání a musí být jasně personálně a finančně zajištěn. Důležitá je podpora ze strany vedení podniku a spolupráce řadových zaměstnanců. Kvalitní podporu zdraví lze provádět i s malými náklady, je možnost využít spolupráci se zdravotními pojišťovнами. Kvalitní náměty často přicházejí i přímo z řad zaměstnanců.

1.1 Kampaně Evropské sítě podpory zdraví na pracovišti

V roce 1996 byla v Evropě jako součást akčního plánu Evropské unie pro podporu zdraví a vzdělávání založena Evropská síť pro podporu zdraví na pracovišti (The European Network for Workplace Health Promotion, dále jen ENWHP).

ENWHP je neformální síť národních zdravotních a zdraví chránících institucí, institucí podpory zdraví, zdravotních pojišťoven atd. V současné době je síť národních kontaktních kanceláří ve 27 zemích. Národní kontaktní úřadovnou ENWHP v České republice je od roku 2005 Státní zdravotní ústav, Centrum hygieny práce a pracovního lékařství. Členové a partneři mají za cíl zlepšení pracovních podmínek a pracovního prostředí jako prevenci dlouhodobého zhoršování zdraví z práce. Vzájemná spolupráce má přispívat k propagaci dobré praxe na pracovištích v oblastech životního stylu zaměstnanců, problematiky stárnutí zaměstnanců, firemní kultury, rovnováhy mezi pracovním a rodinným životem, stresu a duševního zdraví, společenské odpovědnosti atd.

ENWHP se snaží reagovat na aktuální problematiku zdraví na pracovišti jednotlivými iniciativami. Na základě výsledků první iniciativy byla vytvořena a následně Státním zdravotním ústavem převzata a upravena Kritéria kvality podpory zdraví na pracovišti. Tato kritéria jsou od roku 2005 používána pro účastníky soutěže Podnik podporující zdraví.

Státní zdravotní ústav se zúčastnil například 7. evropské iniciativy Move Europe (2007 – 2009), která byla zaměřena na podporu zdravé životosprávy (nekuřáctví, zdravá výživa, fyzická aktivita, boj se stresem). Kampaň Duševní zdraví a pohoda na pracovišti (Mental Health at Workplace), která probíhala v letech 2009 – 2010 upozornila na závažnou problematiku boje se stresem na pracovišti a prevenci duševních problémů.

- 1st Initiative: Quality Criteria (1997 – 1999)
- 2nd Initiative: Small, Healthy and Competitive (1999 – 2000)
- 3rd Initiative: Public Administration (2001 – 2002)
- 4th Initiative: Building up Infrastructures (2002 – 2004)
- 5th Initiative: Healthy Work in an Ageing Europe (2004 – 2006)
- 6th Initiative: WHP in an Enlarging Europe (2005 – 2007)
- 7th Initiative: Move Europe (2007 – 2009)
- 8th Initiative: Mental Health at Workplace (2009 – 2010)
- 9th Initiative: PH Work: Promoting Healthy Work for People with Chronic Illness (2011 – 2013)

1.2 Kritéria kvality podpory zdraví na pracovišti

Kritéria kvality podpory zdraví na pracovišti vycházejí z výsledků dvouletého projektu ENWHP (1. iniciativa). Kritéria mají sloužit jako pomoc při plánování, uplatňování a hodnocení projektů podpory zdraví na pracovišti, proto byla zvolena jako hodnotící prostředek i v soutěži českých podniků o titul Podnik podporující zdraví.

Od roku 2007 jsou hodnotící kritéria zpracována odděleně pro velké a malé a střední podniky. Kritéria hodnotící velké podniky jsou rozdělena do osmi sekcí, které poskytují komplexní obraz kvality a podpory zdraví na pracovišti. Kritéria pro malé a střední podniky jsou jednodušší a skládají se ze tří sekcí.

Velké podniky



- Podpora zdraví na pracovišti
- Lidské zdroje a organizace
- Plánování podpory zdraví na pracovišti
- Společenská zodpovědnost
- Uplatňování podpory zdraví na pracovišti
- Výsledky podpory zdraví na pracovišti
- Ochrana zdraví
- Vliv organizace na životní prostředí

Malé a střední podniky



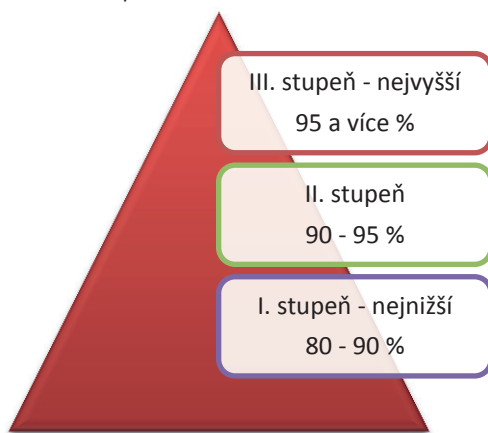
- Vedení a participace
- Podnikové procesy
- Výsledky

Z těchto kritérií vychází i **dotazník**, který umožňuje snadné a rychlé zhodnocení kvality zdravotní politiky dané organizace. **Další dokumenty** poskytnuté podnikem (např. rozbory nemocnosti a fluktuace, zprávy o dnech zdraví v podniku, podnikové časopisy s informacemi o dalších

aktivitách podporujících zdraví apod.) a rovněž **audit hodnotitelů** (pracovníků Státního zdravotního ústavu a oddělení hygieny práce KHS) na pracovišti podniku tvoří podklad komplexní zprávy o úrovni péče o zdraví zaměstnanců a výsledné hodnocení. K získání titulu Podnik podporující zdraví je nutné splnit požadavky kvality alespoň na 80 % (1. stupeň).

Opatření podpory zdraví, která jdou nad rámec legislativních požadavků, mohou dosahovat různé šíře a kvality, proto má ocenění Podnik podporující zdraví tři stupně, což poskytuje prostor pro stále další cílené zlepšování.

Obrázek 1: Hodnocení úspěšnosti v soutěži PPZ



- I. stupeň – aktivity podpory zdraví jsou v podniku prováděny, ale krátkodobě, nekomplexní
- II. stupeň – zavedené programy, dlouhodobější sledování
- III. stupeň – komplexní programy, dlouhodobé sledování, zpracované výsledky

Přihlášky, sebehodnotící dotazník, kritéria vyhlášení aktuálních ročníků soutěže a jiné je uveřejněno na stránkách Státního zdravotního ústavu.
<http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/podpora-zdravi-na-pracovisti>

2 Soutěž pro české podniky Podnik podporující zdraví

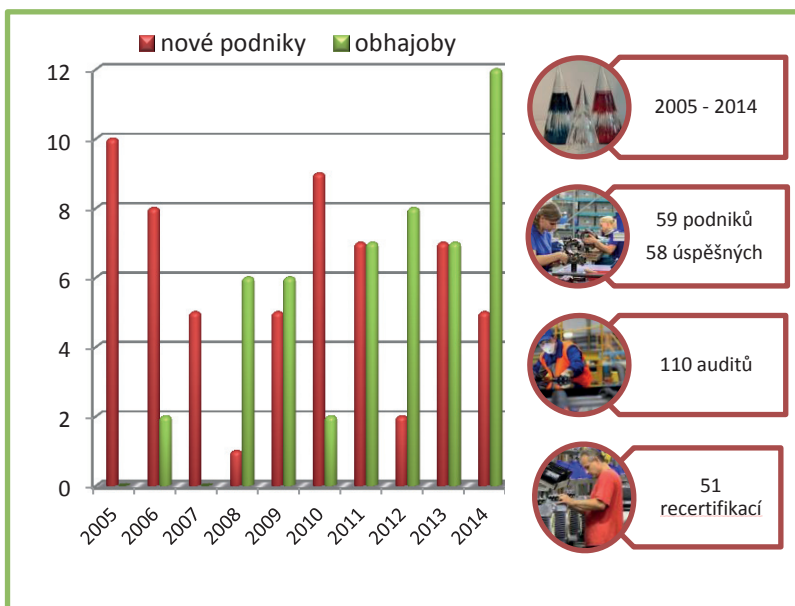
První ročník soutěže Podnik podporující zdraví byl vyhlášen v roce 2005 v souladu s Usnesením vlády České republiky č. 1046, které bylo nazváno Dlouhodobý program zlepšování zdravotního stavu obyvatelstva ČR – zdraví pro všechny v 21. století. Tento dokument, zvaný krátce Zdraví 21, ve své části 13 ukládá Ministerstvu zdravotnictví ČR, Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR a dalším organizacím spolupracovat na tvorbě projektu Podnik podporující zdraví a na jeho zavádění do praxe v České republice.

Každoročně od roku 2005 je hlavním hygienikem České republiky oficiálně vyhlášen nový ročník soutěže o titul Podnik podporující zdraví.

Organizaci a vyhodnocování soutěže zajišťuje Státní zdravotní ústav, Centrum hygieny práce a pracovního lékařství.

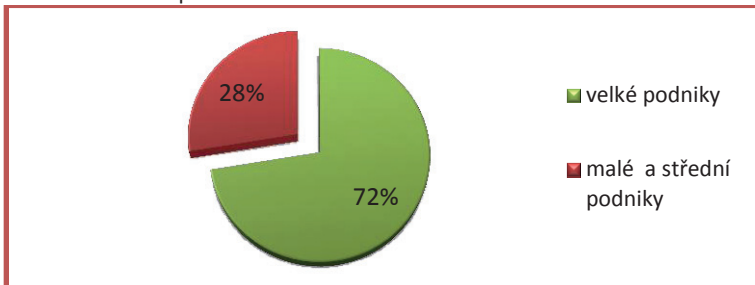
Za deset let trvání soutěže bylo oceněno celkem 58 podniků (celková účast byla 59 podniků). (Graf 1)

Graf 1: Přehled podniků v období 2005 - 2014



Mezi oceněnými podniky bylo 42 velkých podniků (s více než 250 zaměstnanci) a 16 podniků malých či středních (Graf 2).

Graf 2: Rozdělení podniků dle velikosti.

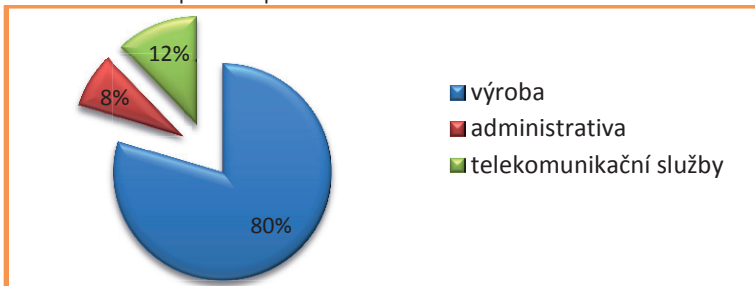


Vzhledem k tomu, že cílem podpory zdraví na pracovišti jsou „zdraví zaměstnanci ve zdravých podnicích“ můžeme při hodnocení výsledků soutěže napočítat 61 216 zaměstnanců v podnicích, které prošly úspěšně soutěží v průběhu prvních 10 let jejího trvání.

Budeme-li předpokládat, že zaměstnanec, který je seznamován s podporou zdraví, předá své znalosti i členům rodiny a nejbližšímu okolí, můžeme dojít k číslu několikanásobně většímu.

Pokud zohledníme obory činnosti zúčastněných podniků a zjednodušeně je rozdělíme na podniky spíše administrativního charakteru, telekomunikační služby a podniky výrobního charakteru, pak máme převahu zaměstnanců s aktivní podporou zdraví ve výrobních podnicích (Graf 3).

Graf 3: Rozdělení podniků podle oboru činnosti



2.1 Úroveň kvality péče o zdraví zaměstnanců

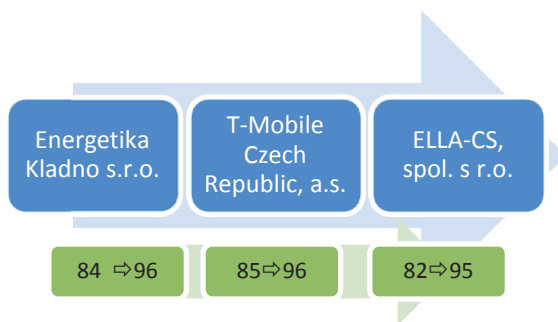
Kritéria soutěže naznačují podnikům cestu jakou se ubírat v podpoře zdraví na pracovišti. Většina podniků při opakované účasti v soutěži postupně zlepšovala své umístění.

Tabulka 1: Umístění podniků při prvním vstupu do soutěže

rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
I. stupeň	5	4	1		2		4	2	1	4
II. stupeň	3	3	4	1	2	6	3		5	
III. stupeň	1	1			1	3			1	1
bez ocenění	1									

Ukazuje se, že účast v soutěži stimuluje k další snaze a lepším výsledkům na poli podpory zdraví na pracovišti. Některým podnikům se tak soustavnou snahou podařilo při reauditů zlepšit své umístění najednou o dva stupně.

Obrázek 2 : Skokani soutěže Podnik podporující zdraví (hodnoty jsou uvedeny v %)



Některé účastnické podniky prokázaly hned při svém prvním vstupu do soutěže vynikající kvalitu dobrovolné péče o zdraví zaměstnanců a dosáhly rovnou nejlepšího umístění – Podnik podporující zdraví 3. stupně.

Nejúspěšnější vstup do soutěže PPZ

- Česká rafinérská a.s. (96 %, r. 2005)
- Chemopetrol a.s. (95 %, r. 2006)
- ZŠ Vsetín, Luh 1544 (95 %, r. 2009)
- OSRAM Česká republika, s.r.o. (97 %, r. 2010)
- DANONE, a.s. (95 %, r. 2010)
- CONTINENTAL TEVES Czech Republic, s.r.o. (97 %, r. 2010)
- WRIGLEY Confections ČR, kom. spol. (96 %, r. 2013)
- Linet spol. s.r.o. (96 %)

V celostátním měřítku je účast českých podniků v soutěži jen zlomkem procenta celkového počtu podniků a organizací v České republice, které však představují absolutní špičku v péči o zaměstnance. Bývají obvykle i nositeli dalších certifikací z oboru ekologie, kvality řízení, titulů Bezpečný podnik, Zaměstnavatel roku, Ethnic Friendly, Firma roku – rovné příležitosti, Férová škola atd.



2.2 Zajímavosti ze soutěže

Změna velikosti

v průběhu soutěže došlo u některých podniků ke změně velikostí

Změna názvu

některé podniky v průběhu účasti i několikrát změnily název



Nejvíce zastoupené kraje v PPZ



- Praha
- Moravskoslezský kraj
- Ústecký kraj

Kraje s nulovým zastoupením v PPZ



- Plzeňský kraj
- Jihočeský kraj
- Karlovarský kraj

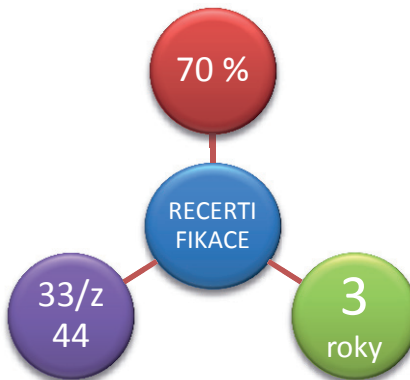
Účast dvou škol

Účast tří organizací státní správy

3 Recertifikace

Osvědčení a titul Podnik podporující zdraví má platnost tři roky, po jejich uplynutí oceněné podniky mohou titul obhájit popř. usilovat o udělení titulu vyššího stupně.

Recertifikace byla novinkou čtvrtého ročníku soutěže v roce 2008.



V průběhu deseti let 33 podniků (70 %) se opakovaně zúčastnilo soutěže.

Obrázek 3: Ukázka osvědčení v české a anglické verzi



4 Úspěšné podniky – v čem tkví úspěch

Pokud bychom chtěli najít jednoduchý recept na úspěšný „Podnik podporující zdraví“, pak nejdůležitější je určitě myšlenka a zájem ze strany vedení podniku spolu se zformováním pracovního týmu. Následuje analýza potřeb a zájmů zaměstnanců, specifikace cílové skupiny v podniku. Pak už zbývá jen sepsat si plán, stanovit cíle, zajistit finanční krytí a vydržet. Přínosy v oblasti snižování fluktuace, snižování pracovní neschopnosti, zvýšení spokojenosti zaměstnanců (i klientů firmy) či zlepšování zdravotních indikátorů na sebe nenechají dlouho čekat.

Z našich auditů vyplývá, že pro velké podniky kromě výše uvedeného není problém zajistit ani podporu kariérního rozvoje svých zaměstnanců a široký rozsah charitativních a společensky odpovědných aktivit.

Malé a střední podniky pak spíše využívají „rodinné atmosféry“ v podniku formou politiky otevřených dveří a upevňování vazeb s celými rodinami svých zaměstnanců.



Zkušenosti z deseti let trvání soutěže

- Programy domyšlené a dotažené do detailů
- Zapálení personalisté a lékaři pracovnělékařských služeb
- Pochopení podniku pro soukromé potřeby zaměstnanců
- Vyrovnání rozdílů (muži-ženy, znevýhodněné skupiny)
- Zaměstnanci kontinuálně a otevřeně informováni, vtaženi do fungování „své“ firmy
- Volný přístup k vedoucím zaměstnancům posiluje důvěru zaměstnanců
- Péče o stárnoucí zaměstnance
- Péče o řídící pracovníky samotné
- Možnosti samostatného rozhodování na pracovišti
- Rodinný přístup k zaměstnancům

5 Postřehy z podniků

Oceněné podniky jsme požádali o odpovědi na 2 otázky:

1. Co Vás přivedlo k účasti v soutěži Podnik podporující zdraví?
2. Co se Vám v podpoře zdraví nejvíce povedlo? /Na co jste nejvíce pyšní?

A zde jsou některé z odpovědí....

Co Vás přivedlo k účasti v soutěži Podnik podporující zdraví?

Vnímáme zdraví zaměstnanců jako prioritu a snažili jsme se pro zdraví zaměstnanců vždy něco dělat. Do soutěže jsme se přihlásili, abychom zjistili, jak si v naší snaze vedeme – zda jsme na dobré cestě. A hlavně jsme zpětnou vazbu z auditu chtěli mít jako motivaci – a toto zafungovalo. Už během auditu jsme získali cenné připomínky, podněty a tyto nás neustále posouvají.

(Lucie Nováková, Site HR Manager, ITT Motion Technologies)

Vizí společnosti Nestlé Česko, je „být nejlepší společností v oboru potravin a nápojů s uznávaným předním postavením v oblasti výživy, zdraví a vyváženého životního stylu.“ Naši vizi se snažíme naplňovat i uvnitř naší společnosti a podporovat naše zaměstnance v naplňování aktivního životního stylu. Proto jsme se v roce 2006 rozhodli do této soutěže přihlásit. *(Andrea Brožová, Corporate Communication Manager, Nestlé Česko s.r.o)*

Péče o zdraví zaměstnanců patří k prioritám firmy celosvětově. Náš závod tedy uvítal možnost srovnání s podobnými podniky v ČR. *(Andrea Ježková, Plant HR Manager, Johnson Controls automobilové součástky k.s.)*

Jako firma působíme v oblasti medical a naše moto je „jednička v partnerství se zákazníkem.“ Chtěli jsme sobě a ostatním dokázat, že stejně tak dobře, jako pečují naše výrobky o pacienty, dokáže vedení společnosti pečovat i o zaměstnance. Jinými slovy – hluboký průlom do zásady, že „ševcova žena a kovářova kobyla...“. *(ppa. JUDr. Rudolf Vonyš, Lohmann & Rauscher s.r.o.)*

OEZ a vstup do projektu Podnik podporující zdraví? Motivací byla zejména zvědavost, o čem to vlastně je, a tak trochu očekávání přínosu, zejména námětů aktivit se zdravotní tematikou. Po prvním auditu a získání PPZ II. stupně se v nás navíc projevila soutěživost a chuť dosáhnout na nejvyšší metu, tj. ocenění III. stupně. Proto jsme se přihlásili hned po roce znovu, a povedlo se. *(Ing. Jaroslava Havlová, vedoucí odboru ŽP a BOZP, OEZ s.r.o.)*

Hlavním důvodem pro zapojení do soutěže PPZ bylo objektivní zhodnocení naší péče o zdraví zaměstnanců, srovnání se s jinými závody a možná inspirace. Už před vstupem do programu se závod aktivně věnoval oblasti podpory zdraví, díky PPZ jsme ale začali detailněji sledovat a analyzovat přijatá opatření na ochranu zdraví i další aktivity z této oblasti. *(Ing. Renáta Němečková, bezpečnostní technik, Siemens, s.r.o., Odštěpný závod Elektromotory Mohelnice)*

K soutěži nás přivedl zájem o zhodnocení vlastních aktivit, získání zpětné vazby. Dále pak i možnost získat inspiraci, možnost konzultací s odborníky na dané téma, využití předané zkušenosti a aplikovat je v podmínkách veřejné správy. V neposlední řadě také snaha pečovat o fyzické a psychické zdraví našich zaměstnanců, jako nejcennějších zdrojů, které organizace má. *(Ing. Bc. Ivana Hanáková Kosourová, DiS., oddělení řízení lidských zdrojů, Krajský úřad Kraje Vysočina)*

O projektu Podnik podporující zdraví jsme se dozvěděli v rámci udělování ocenění Bezpečný podnik v roce 2012. Jelikož zaměstnavatel kontinuálně rozšiřuje akce, projekty podporující zdraví svých zaměstnanců, dle očekávání jsme se po zapojení do Podniku podporující zdraví dozvěděli o dalších možnostech, jak podpořit zdraví či vylepšit pracovní prostředí aj. *(Roman Chalupa, EHS Specialist, CzechPak Manufacturing, s.r.o.)*

Naše společnost se již řadu let snaží zlepšovat zdraví svých zaměstnanců, jak v pracovní, tak i mimopracovní rovině. Z tohoto důvodu byla účast v soutěži Podnik podporující zdraví přirozeným vyvrcholením naší snahy. *(Hrdina Petr, Bezpečnostní a požární technik, Kovohuť Příbram nástupnická, a. s.)*

Chtěli jsme jako organizace zjistit, jak jsme na tom v oblasti péče o zdraví našich zaměstnanců. Díky auditu Státního zdravotního ústavu, jsme získali nezávislou analýzu, která pro nás byla přínosem při plánování dalších aktivit v této oblasti pro naše kolegy. (Bc. Uršula Král'ová, MBA - Výkonný ředitel lidských zdrojů, T-Mobile CR, a. s.

Při jedné z běžných kontrol prováděných krajskou hygienickou stanicí nás paní inženýrka Šemberová vyzvala, abychom se s ohledem na úroveň péče o pracovní prostředí a naše zaměstnance do soutěže Podnik podporující zdraví přihlásili. Úsilí získat titul PPZ pro nás znamenalo podívat se na procesy ve firmě z jiného úhlu a vytvořit z odlišných benefitů ucelený program pro zaměstnance. Být součástí soutěže nám navíc skrze auditorky Státního zdravotního ústavu umožňuje přístup k informacím o dobrých praxích v jiných firmách a o aktuálních trendech – tyto inspirace nám pomáhají se stále zlepšovat.

(Mgr. Hana Salačová Svobodová, HR & EHS Manager, Ferring – Léčiva, a.s.)



Co se Vám v podpoře zdraví nejvíce povedlo? /Na co jste nejvíce pyšní?

Zavést tradici sportovního dne pro všechny zaměstnance včetně rodinných příslušníků – jedná se o sportovní sobotní odpoledne, kde si snad každý ve věkové relaci 3-100 let najde aktivitu, která se mu zamlouvá. Nabízíme od fotbalového turnaje přes masáže, tanec, skákací hrad, trampolíny, logické hry, vědomostní kvízy až po možnost se jen posadit s kolegy v mimopracovním prostředí a lépe se poznat nebo tuto příležitost využít pro neformální hovor s vedením společnosti. Jsem hrdá, že jsme si sportovní den mohli letos užít již potřetí. A nemohu opomenout korporátní projekt formování firemní kultury, kdy věnujeme pozornost nejen fyzické stránce, ale především duševní pohodě zaměstnanců.

(Lucie Nováková, Site HR Manager, ITT Motion Technologies)

Velkým úspěchem je určitě několikanásobná obhajoba tohoto titulu. Velice hrdí jsme také na to, že se nám podařilo zařadit proškolení zaměstnanců v nutriční oblasti jako celofiremní cíl. Ukazuje to důležitost, kterou tomuto školení přikládá nejvyšší vedení Nestlé. Jako potravinářská společnost jsme si vědomi, že právě zaměstnanci by měli mít o výživě potřebné informace. *(Andrea Brožová, Corporate Communication Manager, Nestlé Česko s.r.o.)*

Povedlo se nastavit a zavést systém jako trvalý standard, snížit průměrnou nemocnost a dát zaměstnancům pocit důvěry, že pracují ve zdravých podmínkách a firmě na jejich zdraví záleží.
(ppa. JUDr. Rudolf Vonyš, Lohmann & Rauscher s.r.o.)

A přínosy? Přínosů jsme zaznamenali hned několik. Pracovnice SZÚ byly velice vstřícné a již z prvních konzultací jsme získávali rady, jak vést záznamy, jak dokladovat požadavky jednotlivých otázek nebo jak pracovat s lidmi. Díky takovému metodickému vedení a následně novým aktivitám jsme získali po roce námi chtěné ocenění, kterým se pyšíme, ocenění III. stupně. Neméně důležitým faktorem jsou konzultační dny, které SZÚ pořádá, a my se alespoň jedenkrát ročně účastníme. Zkušenosti ostatních firem a kolegů, podmínky, ve kterých pracují, i informace o nových trendech v oblasti péče o zaměstnance, to je to, co nás posouvá dál. Za upřímně děkujeme. *(Ing. Jaroslava Havlová, vedoucí odboru ŽP a BOZP, OEZ s.r.o.)*

Systematickou péčí o zdraví zaměstnanců a jejich pracovní podmínky se snažíme přispívat k ochraně jejich zdraví a zároveň je vést ke zdravějšímu způsobu práce i života. Nejvíce si ceníme toho, že si začali uvědomovat, jak cenné je zdraví, a jsou ochotni spolu s námi o ně pečovat třeba tím, že využijí firemních benefitů a zajedou si do lázní nebo podstoupí sérii preventivních vyšetření v rámci Dne zdraví, jehož koncept jsme letos výrazně rozšířili. V nabídce bylo pět druhů vyšetření pod vedením lékařů prostějovské nemocnice (EKG, nutriční poradenství, podologické vyšetření aj.) a série přednášek z oblasti zdraví a prevence zaměřené na ergonomii, prevenci rakoviny prsu nebo poskytnutí první pomoci. Zorganizovali či spoluorganizovali jsme sportovní dny, turnaje v kopané, badmintonovou a tenisovou ligu, útvárový bowling, bezplatná očkování proti chřipce, distribuci vitamínových balíčků, návštěvu výživového specialisty i fyzioterapeutky ze zdravotního ústavu. Navíc stále zdokonalujeme nabídku aktivit pro podporu zdraví tak, aby řešila nejen aktuální rizikové skupiny, ale i nejčastěji se vyskytující civilizační choroby. (Ing. Renáta Němečková, bezpečnostní technik, Siemens, s.r.o., Odštěpný závod Elektromotory Mohelnice)



Poprvé jsme získali titul „Podnik podporující zdraví II. stupně“ v roce 2005. V roce 2008 jsme dosáhli mety nejvyšší – podařilo se nám získat ocenění „Podnik podporující zdraví III. stupně“, a toto ocenění jsme obhájili v roce 2011 a 2014. V roce 2014 se auditu zúčastnili vedle pracovníků Státního zdravotního ústavu i dva experti ze Zdravotního ústavu Švýcarska. V důsledku toho jsme měli možnost srovnat nastavení našich systémů se systémy zahraničními a musím konstatovat, že úroveň péče o zdraví našich zaměstnanců byla hodnocena na velmi vysoké úrovni. Z doporučení, které jsme takto získali, se jednalo zejména o daleko větší propojenost se specializovanými lékaři z oblasti ortopedie a rehabilitace při nastavování pracovních podmínek, rotace lidí na různých pracovních pozicích a speciálních ochranných pomůcek. (PaedDr. Libor Sehnal, manažer lidských zdrojů, AGC Flat Glass Czech, a.s., člen AGC Group)

Podařilo se nám zvýšit povědomí managementu i dalších zaměstnanců o významu podpory a ochrany zdraví na pracovišti. Naši zaměstnanci mnohem více vnímají vztah mezi zdravím a prací. Jsme pyšní na to, že jsme dokázali začlenit hlediska ochrany zdraví do plánování, vývoje i každodenní výroby. (Andrea Ježková, Plant HR Manager, Johnson Controls automobilové součástky, k.s.)

Zajištění velkého portfolia nadstandardních lékařských služeb pro zaměstnance. Dále mají zaměstnanci možnost v průběhu přestávky si k jídlu vybrat ze šesti druhů zeleninových a ovocných salátů. (Roman Chalupa, EHS Specialist, CzechPak Manufacturing, s.r.o.)



6 Literatura

6th Global Conference on Health Promotion, Bangkok August 2005. *Health Promotion International*. 2006, **21**(Suppl 1), 1-98. ISSN 0957-4824.

European Network for Workplace Health Promotion (ENWHP) [online]. Leuven: Prevent-Foundation, 2015 [cit. 2015-11-24]. Dostupné z: <http://www.enwhp.org/>.

CHENOWETH, D.H. *Worksite health promotion*. Champaign, IL: Human Kinetics, 1998. ISBN 0880115424.

KEBZA, V. Podpora zdraví - historie a současnost ve světě a v ČR. *Prohuman* [online]. Bratislava: Business Intelligence Club, 23.11.2012 [cit. 2015-11-2]. ISSN 1338-1415. Dostupné z: <http://www.prohuman.sk/psychologia/podpora-zdravi-historie-a-soucasnost-ve-svete-a-v-cr>.

LIPŠOVÁ, V., KOŽENÁ, L. Podnik podporující zdraví - poznatky z průběhu soutěže 2005-2010. *Pracovní lékařství*. 2011, **63**(1), 24-28. ISSN 0032-6291.

LIPŠOVÁ, V., VAVŘINOVÁ, J., ŠAMÁNEK, J. Kritéria kvality podpory zdraví na pracovišti. *Acta hygienica, epidemiologica et microbiologica*. 2005, (2), 5-24. ISSN 0862-5956.

Podpora zdraví na pracovišti [online]. Praha: Státní zdravotní ústav, 2015 [cit. 2015-11-24]. Dostupné z: <http://www.szu.cz/tema/pracovni-prostredi/podpora-zdravi-na-pracovisti>.

WYNNE, R., at al. *Workplace health promotion: training manual*. Bucharest: WHP Training, 2009. ISBN 9789730073232.

7 Přílohy

Příloha 1: Přehled oceněných podniků

Příloha 2: Mapa podniků



Příloha 1: Přehled oceněných podniků

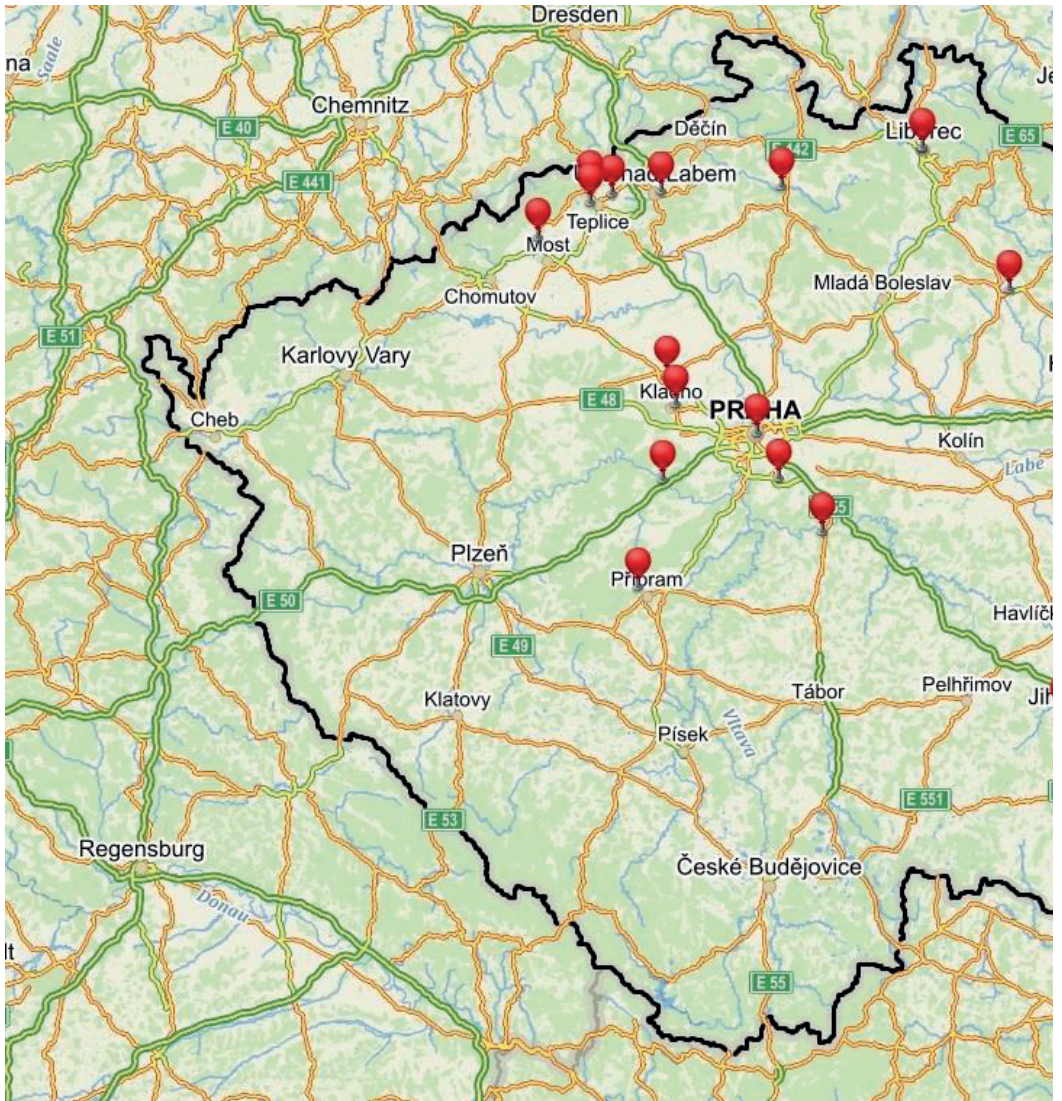
Podnik	Rok
Automotive Lighting s.r.o.	2005, 2011
Česká rafinérská a.s.	2005, 2008
O2 Czech Republic a.s.	2005, 2006, 2008, 2011
AGC Flat Glass Czech, a.s., člen skupiny AGC Group	2005, 2008, 2011, 2014
ArcelorMittal Ostrava a.s.	2005
PENAM a.s.	2005
Pražská energetika, a.s.	2005, 2008, 2011, 2014
Siemens, s.r.o., odštěpný závod Elektromotory Mohelnice	2005, 2008, 2011, 2014
Eurovia Kamenolomy, a.s. (Tarmac CZ a.s.)	2005, 2006, 2008, 2011, 2014
Český porcelán, akciová společnost	2006
Alpiq Generating (CZ) s.r.o.	2006, 2009, 2012, 2015
Honeywell spol.s.r.o.- Brno o.z.	2006, 2009
Chemopetrol, a.s.	2006
INPEKO, spol.s.r.o	2006
JOHNSON CONTROLS AUTOMOBILOVÉ SOUČÁSTKY, k.s., odštěpný závod Česká Lípa	2006, 2009, 2012, 2015
Nestlé Česko spol. s.r.o.	2006, 2009, 2012, 2015
SMO a.s.	2006

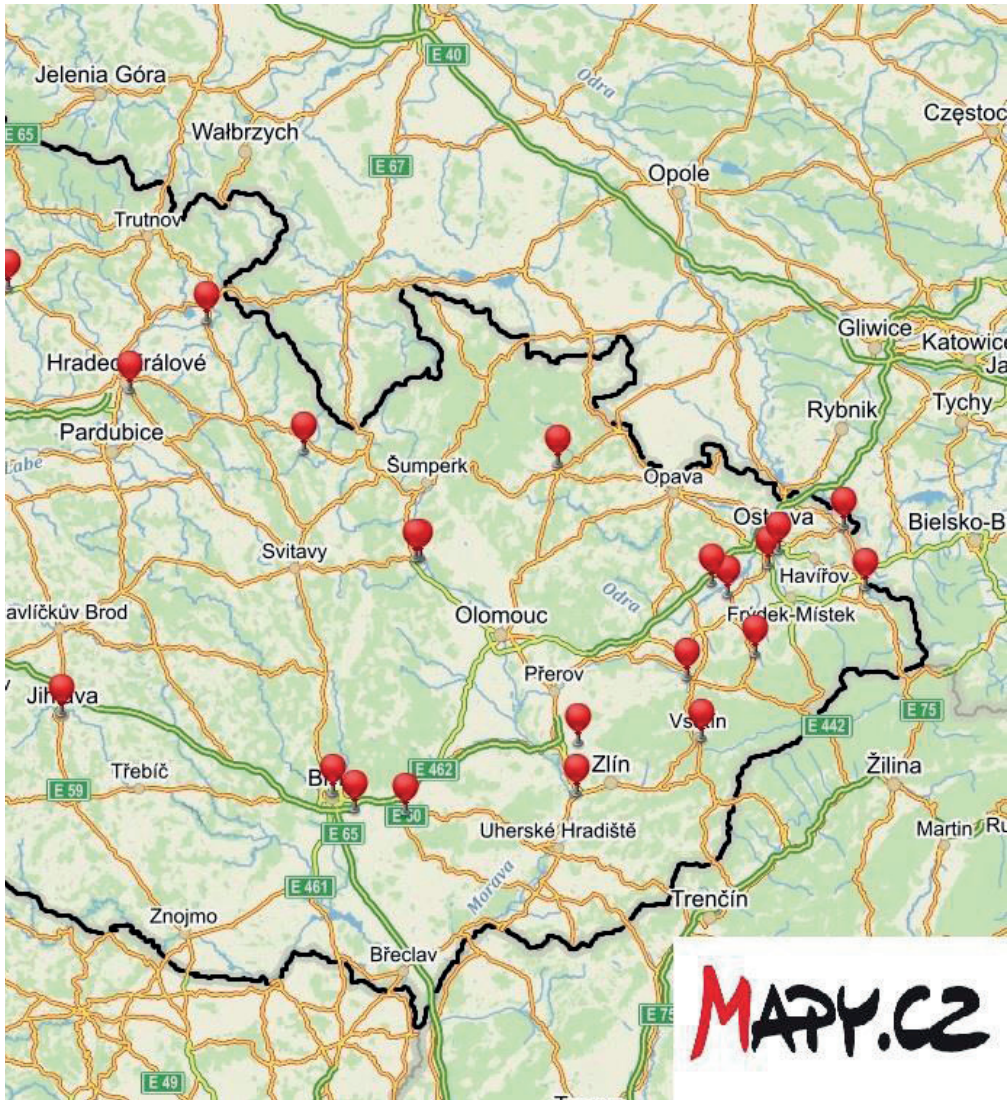
Podnik	Rok
DENSO Manufacturing Czech s.r.o	2007
POCLAIN HYDRAULICS, s.r.o	2007, 2010
Kraj Vysočina	2007, 2009, 2011, 2014
Ferring - Léčiva, a.s.	2007, 2009, 2012, 2015
Kovohutě Příbram nástupnická, a.s	2007, 2010, 2013
Základní škola Karviná – Ráj Školská 432	2008
ZŠ Vsetín, Luh 1544	2009, 2012, 2015
Lohmann & Rauscher, spol s.r.o.	2009, 2012, 2015
T-Mobile Czech Republic, a.s.	2009, 2012, 2015
Pramet Tools, spol. s.r.o.	2009, 2012, 2015
F.X.Meiller Slaný, s.r.o.	2009
Energotrans, a.s.	2010
Pražská teplárenská a.s.	2010, 2013
Carrier Refrigeration Operation Czech Republic, s.r.o.	2010, 2013
OSRAM Česká republika, s.r.o.	2010, 2013
DANONE, a.s.	2010
CONTINENTAL TEVES Czech Republic, s.r.o.	2010, 2013
MYLAN PHARMACEUTICALS, s.r.o.	2010
UNILEVER ČR, spol. s.r.o.	2010, 2013
MP Krásno, a.s.	2010, 2013

Podnik	Rok
ELLA-CS, spol. s r.o.	2011, 2014
Městská část Praha 18, Úřad městské části Praha 18	2011, 2014
Rossmann, spol. s r.o.	2011, 2014
Siemens, spol. s r.o., odstředivý závod Elektromotory Frenštát	2011, 2014
Vodafone Czech Republic, a.s.	2011, 2014
Continental Automotive Czech Republic, spol. s r.o.	2011, 2014
ExxonMobil BSC Czechia, spol. s r.o.	2011, 2014
Město Studénka - Městský úřad Studénka OEZ, s.r.o.	2012, 2015 2012, 2013

Podnik	Rok
Behr Ostrava s.r.o.	2013
CCI Czech Republic s.r.o.	2013
CzechPak Manufacturing, s.r.o.	2013
KPMG v České republice, s.r.o.	2013
Nutricia, a.s.	2013
Vesuvius Solar Crucible, s.r.o.	2013
WRIGLEY Confections ČR, kom.spol.	2013
Česká pojišťovna a.s.	2014
ITT HOLDINGS CZECH REPUBLIC s.r.o.	2014
Krajská hygienická stanice Středočeského kraje se sídlem v Praze	2014
Linet spol. s r.o.	2014
Nutricia DEVA, a.s.	2014

Příloha 2: Mapa podniků





Automotive Lighting s.r.o. Česká rafinérská a.s. Chemopetrol, a.s.
O2 Czech Republic a.s. AGC Flat Glass Czech, a.s., člen skupiny AGC Group
ArcelorMittal Ostrava a.s. Pražská energetika, a.s. INPEKO, spol.s.r.o
PENAM a.s. Siemens, s.r.o., odštěpný závod Elektromotory Mohelnice
Tarmac CZ a.s. (Eurovia Kamenolomy, a.s.) Alpiq Generating (CZ) s.r.o.
Český porcelán, akciová společnost Honeywell spol.s.r.o.- Brno o.z.
JOHNSON CONTROLS AUTOMOBILOVÉ SOUČÁSTKY, k.s., odštěpný závod Česká Lípa
Nestlé Česko spol. s.r.o. SMO a.s. DENSO Manufacturing Czech s.r.o.
POCLAIN HYDRAULICS, s.r.o. Kraj Vysočina Ferring - Léčiva, a.s.
Kovohutě Příbram nástupnická, a.s. Základní škola Karviná – Ráj, Školská 432
ZŠ Vsetín, Luh 1544 Lohmann & Rauscher, spol. s r.o. T-Mobile Czech Republic, a.s.
Pramet Tools, spol. s r.o. F.X.Meiller Slaný, s.r.o.
Energotrans, a.s. Pražská teplárenská a.s. Carrier Refrigeration Operation Czech Republic, s.r.o.
OSRAM Česká republika, s.r.o. DANONE, a.s. CONTINENTAL TEVES Czech Republic, s.r.o.
MYLAN PHARMACEUTICALS, s.r.o. UNILEVER ČR, spol. s r.o. MP Krásno, a.s. ELLA-CS, spol. s r.o.
Městská část Praha 18, Úřad městské části Praha 18
Rossmann, spol. s r.o. Siemens, spol. s r.o., odštěpný závod Elektromotory Frenštát
Vodafone Czech Republic, a.s. Continental Automotive Czech Republic, spol. s r.o.
ExxonMobil BSC Czechia, spol. s r.o. Město Studénka - Městský úřad Studénka
OEZ, s.r.o. Behr Ostrava s.r.o. CCI Czech Republic s.r.o. CzechPak Manufacturing, s.r.o.
KPMG v České republice, s.r.o. Nutricia, a.s. Vesuvius Solar Crucible, s.r.o.
WRIGLEY Confections ČR, kom. spol. Česká pojišťovna a.s. ITT HOLDINGS CZECH REPUBLIC s.r.o.
Krajská hygienická stanice Středočeského kraje se sídlem v Praze
Linet spol. s r.o. Nutricia DEVA, a.s.