

Acta hygienica, epidemiologica et microbiologica  
Číslo 2/2005

# **Kritéria kvality podpory zdraví na pracovišti**

Praha, červen 2005

Předseda redakční rady: doc. MUDr. L. Komárek, CSc.  
Členové: prof. MUDr. V. Bencko, DrSc., MUDr. J. Mika,  
RNDr. F. Rettich, CSc., Mgr. J. Veselá, MUDr. J. Volf, Ph.D.

Vydává Státní zdravotní ústav v Praze  
ISSN 0862-5956

ACTA HYGIENICA, EPIDEMIOLOGICA ET MICROBIOLOGICA  
Číslo 2/2005 - 1. vydání - červen 2005

**Kritéria kvality podpory zdraví na pracovišti**

Autoři: MUDr. Vladimíra Lipšová, MUDr. Jarmila Vavřinová,  
MUDr. Jaromír Šamánek - SZÚ - Centrum pracovního lékařství

Vytiskl: Ústav jaderných informací, Praha - Zbraslav  
Elišky Přemyslovny 1335

Vychází nepravidelně 7-8x ročně  
Náklad 490 výtisků

Vydal Státní zdravotní ústav, Šrobárova 48, 100 42 Praha 10

Telefon redakce: 267082288, e-mail: [ahemszu@szu.cz](mailto:ahemszu@szu.cz)

## **Obsah**

Úvod .....	5
Kritéria kvality podpory zdraví na pracovišti .....	7
Závěr.....	12
Literatura .....	12
Dotazník .....	13

## Úvod

Podpora zdraví je strategie doplňující současný systém péče o zdraví při práci. Na rozdíl od bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci neexistují v České republice pro poskytování podpory zdraví v podnicích právní požadavky ani povinná infrastruktura. Mnoho zaměstnavatelů však již uznává význam podpory zdraví na pracovišti a snaží se tyto aktivity realizovat, nebo se na jejich realizaci připravuje. Mezi výhody, které podpora zdraví zaměstnanců podniku přináší, patří zlepšení pracovní pohody a zdraví zaměstnanců a z toho vyplývající pokles krátkodobé a především dlouhodobé pracovní neschopnosti a zvýšení produktivity práce, dále snížení počtu chorob souvisejících s prací a pracovních úrazů a v neposlední řadě také zlepšení pověsti a atraktivity podniku u pracujících i konkurence.

V zemích Evropské unie i v USA je tato strategie uplatňována již řadu let a podniky a organizace ve stále větší míře využívají možností podpory zdraví na pracovišti. Zejména ve státech, kde zaměstnavatel přímo hradí část nemocenských dávek svým zaměstnancům, a také tam, kde funguje systém slev na úrazovém a zdravotním pojištění zaměstnanců, má uplatňování podpory zdraví na pracovišti velké opodstatnění. Aktivity zaměřené na podporu zdraví na pracovišti koordinuje na evropské úrovni Evropská síť pro podporu zdraví na pracovišti (European Network for Workplace Health Promotion – ENWHP).

Vláda České republiky rovněž nestojí stranou současných evropských trendů a přihlásila se k projektu Podnik podporující zdraví, například ve svém usnesení č. 1046/2002 k dlouhodobému zlepšování zdravotního stavu obyvatelstva ČR Zdraví pro všechny v 21. století, dílčí úkol 13.6. V tomto dokumentu je deklarován mimo jiné požadavek na zpracování kritérií a indikátorů programu podpory zdraví na pracovišti ve smyslu dokumentů a strategie SZO a EU.

ENWHP v roce 1999 uveřejnila výsledky svého dvouletého projektu, kterými jsou Kritéria kvality podpory zdraví na pracovišti (Quality Criteria of Workplace Health Promotion, BKK Bundesverband, Essen 1999). Mají sloužit jako pomoc a vodítko v plánování, uplatňování a hodnocení projektů podpory zdraví na pracovišti, například pro zaměstnavatele, vedení podniku, pracovníky v oblasti podpory zdraví nebo externí auditory kvality. Z těchto kritérií vyplývá i dotazník, který umožňuje snadnou formou zhodnocení kvality zdravotní politiky dané organizace (Questionnaire for self-assessment, BKK Bundesverband, Essen 1999). Kritéria jsou rozdělena do 6 sekcí, které společně dávají komplexní obraz kvality podpory zdraví na pracovišti. Jedná se o tyto sekce:

1. Podpora zdraví na pracovišti a politika závodu
2. Lidské zdroje a organizace práce
3. Plánování podpory zdraví na pracovišti
4. Společenská zodpovědnost
5. Uplatňování podpory zdraví na pracovišti
6. Výsledky podpory zdraví na pracovišti

Při sestavování těchto kritérií byl kladen důraz na systematickost prováděných aktivit a stupeň jejich integrace do struktury organizace.

Pro svoji komplexnost a erudovanost byla evropská Kritéria kvality podpory zdraví na pracovišti zvolena jako materiál vhodný k aplikaci též v podmínkách České republiky. Nejde o podrobný návod, jde spíš o obecný rámec, v jehož mezích může být uskutečňována široká škála nejrozličnějších opatření k podpoře zdraví na pracovišti. Různé organizace mají různé zdroje a požadavky, zejména u malých a středních podniků je vhodné obsah kritérií přizpůsobit organizačním možnostem konkrétní firmy. Kritéria popisují ideální zdraví podporující organizaci, která ve skutečnosti velmi pravděpodobně nebude existovat. Jakékoliv aktivity v podpoře zdraví na pracovišti jsou však brány jako dobrý začátek a krok správným směrem.

Celý dokument byl přeložen do češtiny a opatřen komentářem k jednotlivým sekcím tak, aby se mohl stát manuálem pro širokou oblast zájemců o tuto problematiku z řad zaměstnavatelů, poskytovatelů služeb v oblasti podpory zdraví, státních organizací a dalších. Na závěr jsme zařadili již zmiňovaný dotazník pro sebehodnocení, který snadnou formou umožní získat orientační přehled o stavu ochrany a podpory zdraví v konkrétní organizaci. Stupně hodnocení A, B, C, D je možno nahradit údajem v procentech, což umožní pokroky v podpoře zdraví vyjádřit také číselně. Druhá část dotazníku nazvaná Ochrana zdraví slouží k orientačnímu zhodnocení uskutečňování povinných opatření v oblasti ochrany zdraví při práci.



# KRITÉRIA KVALITY PODPORY ZDRAVÍ NA PRACOVIŠTI

## 1. Podpora zdraví na pracovišti a politika závodu

- a) Organizace má v písemné podobě (formě) vytvořenou filozofii podpory zdraví na pracovišti. Výkonný tým organizace s ní plně souhlasí a aktivně přispívá k jejímu uplatňování.
- b) Opatření k podpoře zdraví jsou integrována do již existujících struktur a postupů organizace.
- c) Organizace má dostatek zdrojů (finanční, zaměstnanecké, prostory, další vzdělávání, atd.) pro podporu zdraví na pracovišti.
- d) Výkonný tým/management pravidelně monitoruje pokrok v metodách podpory zdraví.
- e) Otázky zdraví na pracovišti jsou nedílnou součástí školení a doškolování (zvláště u výkonného týmu).
- f) Všichni zaměstnanci mají přístup k vybavení a službám souvisejícím se zdravím (např. odpočinkové místnosti, jídelna, sportovní zařízení).

Úspěch podpory zdraví na pracovišti závisí na jejím přijetí managementem a jejím integrování do existujících postupů v organizaci. Je nezbytná spolupráce vrcholového vedení, které se zajímá o pokrok v realizaci podpory zdraví a monitoruje její výsledky, v ideálním případě se aktivně zapojí do programu a stane se příkladem pro zaměstnance.

Dále je třeba pečlivě zvážit otázku zdrojů a jejich možností. Kvalitní podporu zdraví lze provádět i s malými náklady, je možno využít například spolupráci se zdravotní pojišťovnou, znalosti a schopnosti některých zaměstnanců, volné prostory a podobně.

Primární prevence pracovních rizik postavená na základě posouzení rizik a jejich kontroly je předpokladem úspěchu aktivit podpory zdraví.

Základní platformou, na které je třeba stavět, jsou opatření obvykle řazená do oblasti ochrany zdraví při práci podložená legislativou České republiky v platném znění. (zákon č. 65/1965 Sb. - zákoník práce, zák. č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, nařízení vlády 178/2001 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci, nař. vlády č. 480/2000 Sb., o ochraně před neionizujícím zářením, nař. vlády č. 502/2000 Sb., o ochraně zdraví před nepříznivými účinky hluku a vibrací, vyhl. č. 439/2000 Sb., o očkování proti infekčním nemocem, vyhl. č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli, vyhláška 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracoviště, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce 9. měsíce po porodu a mladistvým... a další).

## 2. Lidské zdroje a organizace práce

- a) Všichni zaměstnanci mají potřebné schopnosti včetně zdravotní způsobilosti, které jim umožňují vykonávat jejich práci nebo mají příležitost tyto schopnosti získat.
- b) Práce je organizována tak, aby zaměstnanci nebyli pracovním přetěžováni ani pracovním nevytížení.
- c) Zaměstnancům je umožněno rozvíjení osobní pracovní kariéry a tyto možnosti jsou součástí organizace práce.
- d) Všem zaměstnancům je umožněno se aktivně účastnit podpory zdraví na pracovišti.
- e) Vedoucí pracovníci podporují své podřízené a dobrou pracovní atmosféru.
- f) Organizace aktivně pracuje na reintegraci zaměstnanců (zvláště handicapovaných) po návratu do zaměstnání po dlouhodobé pracovní neschopnosti.
- g) Organizace provádí opatření k lepšímu sladění (přizpůsobení) pracovního a rodinného života.

Důležitým úkolem pro zaměstnavatele je zhodnocení schopností zaměstnanců, podle kterých dochází k zařazení na pracoviště a přidělování práce. Zde je na místě využít služeb a poradenství lékaře pracovní lékařské péče, který na základě své znalosti pracovišť a pracovního prostředí v podniku a náročnosti dané práce odborně zhodnotí způsobilost zaměstnance k této práci.

Všichni zaměstnanci by měli mít možnost vykonávat práci bez negativního dopadu na jejich zdraví. Pokud nejsou na pracovišti zajištěny odpovídající pracovní podmínky a dodržovány hygienické limity stanovené právními předpisy, jsou práce zde vykonávané zařazeny do rizika. V tomto případě je zpracován a realizován plán účinných opatření k minimalizaci nepříznivého vlivu práce na zdraví. Pracovní prostředí je pravidelně sledováno a kontrolováno.

Na druhé straně existuje široká oblast pracovních podmínek, kterou legislativně podchytit nelze a k nim patří podmínky zmiňované v této sekci. Lidé se obtížně vyrovnávají s prací, která není přiměřená jejich schopnostem. To se týká jak práce přesahující schopnosti pracovníka (přetížení), tak i práce, která je pod jeho schopnostmi (podtížení). Podtížení pracovníci jsou pro klima na pracovišti mnohdy nebezpečnější než pracovní přetížení.

Klíčovým faktorem vedoucím k úspěchu je aktivní zapojení všech zaměstnanců do procesu plánování a rozhodování v oblasti podpory zdraví, což by mělo vzbudit u zaměstnanců zájem a vyvolat v nich pocit spoluzodpovědnosti za program. Měl by být zpracován tréninkový program pro zaměstnance v ochraně a podpoře zdraví. Komunikace na poli podpory zdraví vede též ke zlepšení celkové komunikace a mezilidských vztahů v podniku.

Je třeba se zabývat též otázkou lepšího sladění pracovního a rodinného života zaměstnanců např. řešení pracovní doby rodičů malých dětí nebo pomoc organizace v složitých životních situacích.

### **3. Plánování podpory zdraví na pracovišti**

- a) Opatření k podpoře zdraví zahrnují celou organizaci a všechny její sekce.
- b) Opatření k podpoře zdraví jsou založena na pečlivé a pravidelné analýze informací souvisejících se zdravím: faktory pracovního prostředí, zdravotní obtíže, pracovní zátěž, počty pracovních úrazů a chorob z povolání, vývoj pracovní neschopnosti, spokojenost a očekávání zaměstnanců.
- c) Všichni zaměstnanci jsou informováni o projektech podpory zdraví na pracovišti prostřednictvím interního informačního systému.

Podpora zdraví na pracovišti je úspěšná, pokud je založena na jasném programu, vypracovaném k tomu určenou stálou pracovní skupinou, který je trvale kontrolován, zlepšován a vysvětlován všem zaměstnancům.

Jednotlivé fáze programu:

- identifikace problémů souvisejících se zdravím a posouzení potřeb a zájmu zaměstnanců
- stanovení cílů programu
- vytvoření rozpočtu
- stanovení způsobu řízení programu
- navržení konkrétních opatření a akcí na podporu zdraví
- naplánování zdravotního screeningu zaměstnanců
- zabudování mechanismů hodnocení do programu
- předložení návrhu programu vedení organizace

V přípravné části programu je například vhodné distribuovat anonymní dotazník mapující zájem, potřeby a přání zaměstnanců. Další potřebné informace získáme z demografických údajů o zaměstnancích, zdravotních údajů zaměstnanců, údajů o pracovní neschopnosti, pracovních úrazech a chorobách souvisejících s prací, posouzení pracovního prostředí a hodnocení rizik apod. Zpracování všech těchto informací je potřebné pro stanovení cílových skupin a kvantifikovatelných cílů pro aktivity podporující zdraví. Následuje navržení konkrétních akcí a opatření na podporu zdraví a vytvoření rozpočtu. Dále je třeba zabudovat hned na začátku do programu mechanismy hodnocení jeho realizace a výsledků.

Nedílnou součástí strategie je motivace zaměstnanců a dobrá informovanost je jedním z předpokladů motivace.



#### **4. Společenská zodpovědnost**

- a) Organizace na sebe bere jasně definované úkoly (např. v ochraně životního prostředí) tak, aby se vyhnula praktikám škodlivým lidem i prostředí.
- b) Organizace aktivně podporuje zdravotní, společenské a kulturní iniciativy.

Dalším klíčovým faktorem je, zda a jak organizace naplňuje svou odpovědnost vůči svému okolí. Každý, kdo se chce zabývat zdravím, dospěje po čase k limitům daným prostředím. Zamýšlení se nad zdravím tak vede postupně k zamýšlení se nad společností a k uvědomění si svého podílu zodpovědnosti na stavu společnosti. Společenská odpovědnost zahrnuje úlohu organizace na lokální, regionální, národní i mezinárodní úrovni s ohledem na její aktivity v oblasti podpory zdraví.

Je možné se přihlásit do programu „Bezpečný podnik“, který byl v ČR vyhlášen v roce 1996 a který má za cíl zvýšit úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci podobně jako systém OHSAS.

V oblasti vlivu na životní prostředí je možné usilovat o zavedení systému environmentálního managementu (ISO 14 000, EMAS). Tyto normy se týkají dopadů na životní prostředí, které může organizace řídit, a o nichž se předpokládá, že na ně může mít nějaký vliv. Mají přísnější kritéria než současná legislativa ČR.

V oblasti řízení kvality je možnost zavedení normy ISO 9 000. Jde o systém managementu jakosti v organizacích, které chtějí a potřebují prokázat svoji schopnost trvale poskytovat produkt či službu v souladu s příslušnými předpisy a požadavky zákazníků, a které usilují o zvyšování spokojenosti zákazníka.

#### **5. Uplatňování podpory zdraví na pracovišti**

- a) V rámci organizace existuje řídicí výbor či pracovní skupina, která plánuje, monitoruje a hodnotí opatření k podpoře zdraví. Všechny klíčové funkce týkající se zdraví jsou zastoupeny v této skupině.
- b) Všechny informace (interní i externí) nezbytné pro plánování a uplatňování opatření k podpoře zdraví jsou systematicky a pravidelně shromažďovány.
- c) Jsou stanoveny cílové skupiny a kvantifikovatelné cíle pro aktivity podporující zdraví.
- d) Opatření pro zdraví podporující organizaci práce a pracovní prostředí i aktivity podporující zdravé chování (životní styl) jsou uplatňovány a propojovány.
- e) Všechna opatření jsou systematicky vyhodnocována a kontinuálně zlepšována.

Stálou pracovní skupinu pro otázky podpory zdraví na pracovišti s jasně definovanou odpovědností jednotlivých členů je vhodné vytvořit již v první fázi projektu. Členem skupiny by se kromě zástupců všech úrovní vedení podniku měl stát též bezpečnostní technik, zástupce personálního útvaru a zástupce zaměstnanců a odborů. Důležité místo ve skupině má lékař pracovně lékařské péče. Je výhodné přizvat ke spolupráci odborníky zabývající se preventivními a zdraví podporujícími aktivitami např. z řad pracovníků zdravotních ústavů, hygienických stanic nebo soukromých firem (podle místních podmínek). Optimální je spolupráce se zdravotní pojišťovnou.

Cílové skupiny zaměstnanců a cíle pro aktivity podpory zdraví jsou stanoveny v přípravné části programu na základě zhodnocení vstupních informací. Existuje široká škála opatření a programů na podporu zdraví různé náročnosti jak finanční, tak časové i personální s možností ovlivnění různých zdravotních rizik. Je možno se zaměřit například na

- zdravou výživu, prevenci a kontrolu nadváhy a obezity
- odvykání kouření
- zvyšování pohybové aktivity
- prevenci traumatického poškození z práce a rehabilitaci
- zvládání a léčbu nadměrného stresu
- prevenci akutních respiračních onemocnění
- prevenci kardiovaskulárních onemocnění
- prevenci nádorových onemocnění.

Komplexní programy jsou nákladnější, ale fungují mnohem účinnějším způsobem. Dílčí programy lze zavést rychleji a s menšími náklady.

Zde je namíste využít pomoci externích odborníků.

Je nezbytné propojovat tyto aktivity s opatřeními pro zdravé pracovní prostředí.

## **6. Výsledky podpory zdraví na pracovišti**

- a) Systematicky jsou analyzovány dopady aktivit podporujících zdraví na spokojenost spotřebitelů (s produkty, službami) a z těchto analýz jsou vyvozovány závěry.
- b) Systematicky jsou analyzovány dopady uplatňovaných aktivit podporujících zdraví na spokojenost zaměstnanců s pracovními podmínkami, organizací práce, stylem vedení a možnostmi se na tomto procesu podílet, pracovním zdravím a opatřeními přijímanými v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci atd. a z těchto analýz jsou vyvozovány závěry.
- c) Systematicky jsou analyzovány dopady na zdravotní indikátory jako je procento pracovní neschopnosti, počty pracovních úrazů, zlepšování

pracovních podmínek, využití programů zdravého životního stylu, kategorie pracovních rizik atd. a z těchto analýz jsou vyvozovány závěry.

- d) Systematicky jsou analyzovány dopady na relevantní ekonomické ukazatele, jako je obrat zaměstnanců, produktivita, účelnost vynaložených prostředků atd. a z těchto analýz jsou vyvozovány závěry.

Úspěch podpory zdraví na pracovišti může být měřen krátkodobými, střednědobými a dlouhodobými indikátory. Mechanizmy a kritéria hodnocení je třeba sestavit již v přípravné fázi programu, je třeba je do programu zapracovat a průběžně a pravidelně hodnocení provádět.

Výsledky budou sloužit jako zpětná vazba pro organizátory podpory zdraví tak, aby mohla být opatření k podpoře zdraví neustále zlepšována. S výsledky hodnocení je třeba seznamovat nejen vrcholové vedení, ale i zaměstnance organizace.

## **Závěr**

Jak je z předkládaných kritérií zřejmé, jde o kriteria systémová, mapující manažerskou stránku programů podpory zdraví. Cílem ovšem není dobře postavený program, ale konkrétní výsledky dosažené u jednotlivých zaměstnanců. Podpora zdraví na pracovišti není pouze jednorázový akt, ale proces. Naplnění předkládaných kritérií je dobrým předpokladem dosažení cíle a jistě se dobře uplatní při hodnocení konkrétní organizace. Při hodnocení začínajících organizací je to vlastně jediné možné hodnocení, protože konkrétní výsledky se dostaví s určitým odstupem a určitý odstup vyžaduje i hodnocení, protože problém není jen v tom úspěchu dosáhnout, ale problémem může být úspěchy udržet. Případné hodnocení musí zahrnout i tento aspekt.

## **Literatura:**

1. Quality Criteria of Workplace Health Promotion, BKK Bundesverband, Essen 1999
2. Questionnaire for self-assessment, BKK Bundesverband, Essen 1999
3. Projekt NPZ 2003 č. 89, Péče o zdraví na pracovišti
4. Podpora zdraví na pracovišti, David Chenoweth, Homeostasis 2003
5. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v malých a středních podnicích, SZÚ, Praha 2003

## DOTAZNÍK (pro sebehodnocení)

Tento dotazník byl zpracován jako pomůcka umožňující organizaci zaznamenávat pokroky v zavádění opatření k podpoře zdraví a sledovat jejich zlepšování.

Práce s dotazníkem umožňuje:

- a) systematicky hodnotit opatření k podpoře zdraví na pracovišti
- b) poukázat na silná a slabá místa systému
- c) stanovit dosaženou úroveň podpory zdraví v organizaci
- d) určit priority pro budoucí projekty
- e) provádět srovnání s dalšími organizacemi

Dotazník může být v praxi použit pro:

- a) individuální hodnocení
- b) paralelní hodnocení několika experty s následnou diskusí
- c) týmové hodnocení
- d) kombinaci interního a externího hodnocení

Otázky jsou podobně jako Kritéria kvality rozděleny do následujících částí, v závěru je přiřazena část B, která hodnotí opatření v oblasti ochrany zdraví při práci daná legislativou ČR:

### A:

1. Podpora zdraví na pracovišti a politika závodu
2. Lidské zdroje a organizace práce
3. Plánování podpory zdraví na pracovišti
4. Sociální zodpovědnost
5. Uplatňování podpory zdraví na pracovišti
6. Výsledky podpory zdraví na pracovišti

### B: Ochrana zdraví

Každá část obsahuje otázky, na něž lze odpovědět proškrtnutím příslušného políčka umožňujícího rozlišení.

- A** - plně dosaženo
- B** - významný pokrok
- C** - určitý pokrok
- D** - ještě nezačalo

Na základě zodpovězených otázek lze vyhodnotit profil vaší organizace nebo vašeho podniku.





#### 4. Společenská odpovědnost

- a Bere organizace na sebe jasně definovatelné úkoly (např. v ochraně životního prostředí) tak, aby se vyhnula praktikám škodlivým lidem i prostředí?
- b Podporuje organizace aktivně zdravotní, společenské a kulturní iniciativy?

A	B	C	D

#### 5. Uplatňování podpory zdraví na pracovišti

- a Existuje v rámci organizace řídicí výbor či pracovní skupina, která plánuje, monitoruje a hodnotí opatření k podpoře zdraví, kde jsou zastoupeny všechny klíčové funkce organizace?
- b Jsou všechny informace (interní i externí) nezbytné pro plánování a uplatňování opatření k podpoře zdraví systematicky a pravidelně shromažďovány?
- c Jsou stanoveny cílové skupiny a kvantifikovatelné cíle pro opatření na podporu zdraví?
- d Jsou realizovaná opatření v organizaci práce a pracovních postupech propojena s podporou zdravého chování?
- e Jsou všechna opatření systematicky vyhodnocována a kontinuálně zlepšována?

A	B	C	D

## 6. Výsledky podpory zdraví na pracovišti

- a Jsou systematicky analyzovány dopady opatření na podporu zdraví na spokojenost spotřebitelů (s produkty/službami) a jsou z těchto analýz vyvozovány závěry?
- b Jsou systematicky analyzovány dopady uplatňovaných opatření na podporu zdraví na spokojenost zaměstnanců (s pracovními podmínkami/organizací práce, stylem vedení a možnostmi se na tomto procesu podílet, pracovním zdravím a bezpečnostními opatřeními atd.) a jsou z těchto analýz vyvozovány závěry?
- c Jsou systematicky analyzovány dopady na ostatní zdravotní indikátory jako procento pracovní neschopnosti, počty pracovních úrazů, počet návrhů na zlepšení pracovních podmínek podaných i následně uplatněných, využití programů zdravého životního stylu, úroveň pracovních rizikových faktorů, atd. a jsou z těchto analýz vyvozovány závěry?
- d Jsou systematicky analyzovány dopady na relevantní ekonomické ukazatele jako je obměna zaměstnanců, produktivita, analýzy účelnosti vynaložených prostředků atd. a jsou z těchto analýz vyvozovány závěry?

A	B	C	D



## B. Ochrana zdraví

7.

- a Má organizace vytvořeny a dokumentovány postupy pro systematické a průběžné vyhledávání rizik možného ohrožení zdraví zaměstnanců a jejich hodnocení?  
Pokud se na pracovišti vyskytují rizikové faktory (fyzikální, chemické, biologické, fyziologické), organizace měřením zjišťuje a kontroluje jejich hodnoty a zabezpečuje jejich vyloučení nebo omezení na rozumně dosažitelnou míru technickými, technologickými nebo jinými opatřeními?
- b Sleduje organizace systematicky vliv práce a pracovních podmínek, včetně technických zařízení na zdraví zaměstnanců, přijímá opatření k omezení jejich působení v rozsahu stanoveném předpisy a informuje o tom zaměstnance?
- c Dokumentuje organizace provádění kategorizace prací a vedení předepsané evidence u zaměstnanců vykonávajících rizikové práce (počet odpracovaných směn) data a druhy směn, data a druhy provedených lékařských prohlídek, naměřené hodnoty intenzit a koncentrací faktorů pracovních podmínek, druh a typ biologického činitele) a informuje o tom zaměstnance?

A	B	C	D

8. Má organizace zajištěno a dokumentováno?

- a poskytování závodní preventivní péče svým zaměstnancům v rozsahu stanoveném předpisy
- b informování zaměstnanců o zdravotnickém zařízení, které jim poskytuje závodní preventivní péči (včetně informací o druhu očkování, povinném absolvování zdravotních prohlídek a o jejich výsledcích)
- c informování zaměstnanců o místě nejbližšího zdravotnického zařízení pro případ úrazu, vyžadujícího poskytnutí lékařského ošetření a vedení záznamů o úrazu v příslušné dokumentaci
- d vyškolení dostatečného počtu zaměstnanců pro poskytnutí první pomoci a přivolání lékařské pomoci s ohledem na druh prováděných činností a velikosti pracoviště

	A	B	C	D
a				
b				
c				
d				

9. Provádí a dokumentuje organizace zabezpečení požadavků na vybavení a uspořádání pracovišť s ohledem na hygienické limity stanovené pro pracovní prostředí, zejména na:

- a osvětlení a mikroklimatické podmínky na pracovišti (objem vzduchu, větrání, vlhkost, teplota) a zásobování vodou
- b úpravu pracovního místa tak, aby zaměstnanci nebyli vystaveni nepohodlné pracovní pozici
- c zajištění prostor pro osobní hygienu, pro převlékání, odkládání osobních věcí, odpočinek a stravování zaměstnanců
- d vybavení pracovišť v potřebném rozsahu prostředky pro poskytnutí první pomoci a přivolání zdravotnické záchranné služby
- e zajištění pravidelné údržby, úklidu a čištění pracovišť a souvisejících prostor

	A	B	C	D
a				
b				
c				
d				
e				

10. Eviduje organizace pracovní dobu u jednotlivých zaměstnanců a poskytuje jim přestávky na jídlo a oddech?

11. Vyváří organizace potřebné podmínky pro skupiny vyžadující speciální přístup jako jsou těhotné a kojící ženy, mladiství a tělesně postižení?

12. Provádí organizace každoročně audit v rozsahu požadavků programu "Podnik podporující zdraví"?

A	B	C	D

### C: Vliv organizace na životní prostředí

13. Má organizace zavedený systém ISO 14000 v oblasti ochrany životního prostředí?

A	B	C	D

## Vyhodnocení:

### 1. podpora zdraví na pracovišti a politika závodu

	A		B		C		D	
Počet dosažených (a)								
Faktor (b)	100		67		33		0	
Hodnota (a x b)		+		+		+		= celkem
Celkem : 6			% úspěchu					

### 2. Lidské zdroje a organizace práce

	A		B		C		D	
Počet dosažených (a)								
Faktor (b)	100		67		33		0	
Hodnota (a x b)		+		+		+		= celkem
Celkem : 7			% úspěchu					

### 3. Plánování podpory zdraví na pracovišti

	A		B		C		D	
Počet dosažených (a)								
Faktor (b)	100		67		33		0	
Hodnota (a x b)		+		+		+		= celkem
Celkem : 3			% úspěchu					

#### 4. Sociální odpovědnost

	A		B		C		D
Počet dosažených (a)							
Faktor (b)	100		67		33		0
Hodnota (a x b)		+		+		+	
Celkem : 2			% úspěchu				= celkem

#### 5. Uplatňování podpory zdraví na pracovišti

	A		B		C		D
Počet dosažených (a)							
Faktor (b)	100		67		33		0
Hodnota (a x b)		+		+		+	
Celkem : 5			% úspěchu				= celkem

#### 6. Výsledky podpory zdraví na pracovišti

	A		B		C		D
Počet dosažených (a)							
Faktor (b)	100		67		33		0
Hodnota (a x b)		+		+		+	
Celkem : 4			% úspěchu				= celkem

**B. Ochrana zdraví**

	<b>A</b>		<b>B</b>		<b>C</b>		<b>D</b>	
<b>Počet dosažených (a)</b>								
<b>Faktor (b)</b>	100		67		33		0	
<b>Hodnota (a x b)</b>		+		+		+		= celkem
<b>Celkem : 15</b>								

% úspěchu

**C. Vliv závodu na životní prostředí**

	<b>A</b>		<b>B</b>		<b>C</b>		<b>D</b>	
<b>Počet dosažených (a)</b>								
<b>Faktor (b)</b>	100		67		33		0	
<b>Hodnota (a x b)</b>		+		+		+		= celkem
<b>Celkem : 1</b>								

% úspěchu

## Profil vaší organizace/vašeho podniku:

	A		B		C		D	% úspěchu
<b>Podpora zdraví na pracovišti a politika závodu</b>								
<b>Lidské zdroje a organizace práce</b>								
<b>Plánování podpory zdraví na pracovišti</b>								
<b>Sociální odpovědnost</b>								
<b>Uplatňování podpory zdraví na pracovišti</b>								
<b>Výsledky podpory zdraví na pracovišti</b>								
<b>Ochrana zdraví</b>								
<b>Vliv závodu na životní prostředí</b>								
<b>Celkově dosaženo (a)</b>								
<b>Faktor (b)</b>	100		67		33		0	
<b>Hodnota (a x b)</b>		+		+		+		= celkem

Celkem : 43 = % úspěchu organizace

### Vysvětlení hodnocení:

Odpověď A se hodnotí 100%, odpověď B 67%, C 33% a odpověď D 0%.

Výsledek každé z osmi oblastí a celého dotazníku se získá násobením počtu získaných odpovědí daného typu (a) procenty (b) příslušejícími jednotlivým typům odpovědí a poté vydělením počtem otázek.