



Vůdčí řídicí schopnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

PRAKTICKÝ PRŮVODCE



Evropská agentura pro
bezpečnost a ochranu
zdraví při práci



BUSINESSEUROPE



Zdravé pracoviště

Obsah

Předmluva	4
Úvod: Proč je bezpečnost a ochrana zdraví při práci důležitá?	6
Přínosy účinné ochrany zdraví a bezpečnosti na pracovišti	9
Přístup vedení firmy k otázkám BOZP	10
Sebehodnocení vůdcovství v oblasti BOZP	16
Zdroje a další informace	21
Doplňující informace	22

„V 21. století by mělo být zapojení vedení firem do otázek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci chápáno jako zásadní pro chod jakéhokoli podniku.“



Předmluva



Christa Sedlatscheková,
ředitelka Evropské agentury pro bezpečnost
a ochranu zdraví při práci



V uplynulých desetiletích docílily evropské společnosti značných zlepšení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP). Tato zlepšení plynou částečně ze skutečnosti, že manažeři uznali, že aktivní vůdčí působení v otázkách BOZP je důležité nejen z důvodů právních či etických, ale také z oprávněných podnikatelských důvodů. Tento průvodce na téma vůdcovství je součástí kampaně agentury EU-OSHA Zdravé pracoviště na období 2012–2013.

Kampaň se celkově zaměřuje na to, jak mohou společnosti, zaměstnanci, jejich zástupci a další zúčastněné strany vzájemně spolupracovat s cílem zlepšit BOZP. Tento praktický průvodce – *Vůdčí řídicí schopnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci* – je zaměřen na manažery, kteří chtějí v otázkách BOZP prokázat vůdcovství. Upozorňuje na trvalou nutnost zlepšovat úroveň BOZP a na úlohu, kterou by měli manažeři hrát, jestliže chtějí stát v čele vývoje.

Prosperující podnikatelská sféra vytváří pracovní místa a bohatství a řádné řízení bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti je v tomto smyslu klíčové. Bezpečné pracovní podmínky jsou zásadní součástí kvalitní výroby zboží a poskytování služeb.

Úspěch společnosti závisí na řízení předpokládaných rizik. Prevence je nejúčinnějším přístupem k jejich snižování. Hodnocením rizik a přijímáním odpovídajících preventivních opatření mohou společnosti zlepšit svou produktivitu, a tím také zvýšit zisk.

Pro nás v BUSINESSEUROPE je bezpečnost a ochrana zdraví pracovníků jedním ze stěžejních úkolů. Podnikání je klíčovou součástí ekonomiky společnosti a firmy jsou poskytovateli zaměstnání. Tohoto průvodce tedy budeme šířit a podporovat. Jsem přesvědčen, že se stane užitečným nástrojem při prevenci rizik v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti. Zaměstnavatelé dnes musí chápat oblast BOZP jako nedílnou součást svého podnikání. V rámci tohoto našeho společného úsilí proto vyzýváme zaměstnavatele a jejich vedení, aby využili veškeré možnosti k dosažení vynikajících výkonů v oblasti prevence pracovních rizik.



A handwritten signature in black ink, which appears to read 'Philippe de Buck'.

Philippe de Buck,
generální ředitel organizace BUSINESSEUROPE



Úvod: Proč je bezpečnost a ochrana zdraví při práci důležitá?

Každý rok přichází v Evropské unii v důsledku pracovních úrazů o život více než 5 500 osob. Ztráty způsobené nemocemi z povolání v EU je velmi obtížné kvantifikovat a ve věci těchto údajů neexistuje žádné společné hledisko. Z odhadů Mezinárodní organizace práce však vyplývá, že v EU umírá každoročně v důsledku nemocí z povolání 159 000 osob. Společnosti v Evropské unii přicházejí každý rok kvůli pracovním úrazům o 143 milionů pracovních dní ⁽¹⁾. Odhady se různí, ale tyto úrazy a nemoci stojí hospodářství Evropské unie nejméně 490 miliard EUR ročně. Pro snižování těchto čísel je nezbytné předvídání rizik, zavádění účinných bezpečnostních opatření a jejich přísná následná kontrola.

Systémy řízení BOZP jsou nastaveny tak, aby zjišťovaly a minimalizovaly rizika na pracovišti. Účinnost těchto systémů také ovlivňuje výkonnost podniků buď záporně, pokud jsou tyto systémy zatěžující či byrokratické, anebo kladně, pokud jsou navrženy správně a účinně fungují. Aby měly systémy řízení BOZP pozitivní vliv, musí fungovat bezproblémově a být v souladu, nikoli v rozporu s celkovým řízením společnosti a s plněním stanovených cílů a termínů.

Vyplácí se mít na paměti, že je právní (a morální) povinností zaměstnavatelů zajistit ochranu zdraví a bezpečnost zaměstnanců a vést konzultace s nimi anebo s jejich zástupci a umožňovat jim účast na diskuzích o otázkách souvisejících s BOZP. Tento proces mohou vůdčí řídicí schopnosti v oblasti řízení BOZP podpořit.

„Prevence je lepší než léčba.“



⁽¹⁾ „Causes and circumstances of accidents at work in the EU“ (Příčiny a okolnosti pracovních úrazů v EU) (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=207&furtherPubs=yes>).





Prevence je lepší než léčba

Prevence je základním kamenem evropského přístupu k BOZP. V praxi to znamená analyzovat pracovní procesy s cílem identifikovat dočasná a dlouhodobá rizika a následně přijímání opatření s cílem těmto rizikům co nejvíce předcházet nebo je zmírňovat.

Přínosy účinné ochrany zdraví a bezpečnosti na pracovišti

Řešení otázek BOZP poskytuje příležitosti ke zlepšování efektivity podnikání a k zajištění ochrany pracovníků. Tyto přínosy byly analyzovány v nedávném Evropském průzkumu podniků na téma nových a vznikajících rizik (ESENER) ^(?).

K přínosům mimo jiné patří:

- nižší náklady a méně rizik – nižší míra pracovní neschopnosti a fluktuace zaměstnanců, méně úrazů a nižší hrozba právních dopadů,
- zajištění lepší kontinuity činností podniku, a tím zvýšení produktivity – předcházením nehodám, úrazům, poruchám a nefunkčnosti procesů,
- lepší postavení a pověst mezi dodavateli, odběrateli a dalšími partnery.



„Prevence znamená řízení rizik. Rizika jsou řízena, pokud lidé spolupracují.“



^(?) <http://www.esener.eu>

Přístup vedení firmy k otázkám BOZP



1. bod: Účinné a silné vůdcovství

Vůdcovství je podmínkou úspěchu. Preventivní přístup může být efektivní pouze tehdy, je-li podporován vedením. Silní a viditelní vůdci a angažovaní manažeři na všech úrovních mohou preventivnímu přístupu udát směr. Všem se tím jasně dává na vědomí, že bezpečnost a ochrana zdraví pracovníků jsou v rámci společnosti strategickými otázkami.

To v praxi znamená, že:

- vedení stanoví BOZP jako jednu z hlavních hodnot organizace a sdělí to zaměstnancům,
- manažeři mají přesnou představu o profilu rizik v dané organizaci,
- manažeři jdou příkladem a prokazují integritu vůdcovství například neustálým dodržováním všech předpisů v oblasti BOZP,
- úlohy a odpovědnosti různých aktérů v rámci prevence a řízení pracovních rizik jsou jasně vymezeny a plánovány a jsou aktivně sledovány,
- BOZP se může objevovat ve strategii udržitelnosti anebo firemní sociální odpovědnosti společnosti a může být podporována v rámci celého dodavatelského řetězce.

Vedení firmy musí projevít vůdcovství při prevenci rizik v oblasti BOZP. Pro zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví jsou klíčové tyto tři základní principy:

- účinné a silné vůdcovství,
- účast zaměstnanců a jejich konstruktivní zapojení,
- průběžné hodnocení a přezkum.

Těmito třemi body se podrobněji zabývá následující část průvodce.

„Preventivní přístup je přínosný pouze tehdy, podporuje-li jej vedení společnosti. Silné a viditelné vůdcovství a angažovaní manažeři mohou tomuto preventivnímu přístupu udát obsah a směr.“





Praktické příklady vůdcovství v oblasti BOZP zahrnují:

- návštěvy pracovišť s cílem jednat se zaměstnanci o otázkách BOZP (pracovníci nemusí jen upozorňovat na problémy, ale mohou i navrhnout řešení),
- převzetí individuální odpovědnosti a projevení osobního zájmu,
- jít příkladem,
- zajištění potřebných finančních prostředků a času.

PŘÍKLAD SPRÁVNÉ PRAXE

Ropná rafinerie, Belgie

Ropná rafinerie společnosti Total v Antverpách najala dodavatele SPIE Belgium na údržbu potrubí a strojního zařízení. Brzy bylo zjevné, že dochází ke střetu kultur v oblasti podnikatelské kultury a kultury bezpečnosti práce, které bylo třeba sjednotit, pokud se měla významně snížit úrazovost a nemocnost.

Po intenzivním úsilí společnosti vyřešily hlavní organizační rozdíly a následně se zaměřily na chování zaměstnanců v provozu. Zaměstnanci byli podpořeni v odpovědné a samostatné práci například tak, že byli proškoleni, aby před započítím nového úkolu vyhodnotili rizika. Sjednocení firemních kultur bylo dosaženo prostřednictvím intenzivních, byť převážně neformálních konzultací.

Tato zlepšení vedla poté, co se obě společnosti shodly na „osvědčených postupech“, k nulové úrazovosti.

Faktory úspěchu

Sjednocení kultur bezpečnosti práce těchto dvou společností bylo možné pouze díky otevřené komunikaci, kvalitnímu vůdcovství, aktivnímu zapojení zaměstnanců a inovativním přístupům v oblasti preventivních služeb. Účast nejvyššího vedení doložila zaměstnancům význam přikládaný v rámci společnosti všem otázkám BOZP.

Hlavní opatření v tomto procesu:

- zpravodaje a řízení informací,
- zavedení kontrolních obchůzek zaměřených na stav BOZP,
- tematické pracovní porady (krátké seznamování pracovníků s konkrétním aspektem BOZP),
- intenzivní proškolení pracovníků.



2. bod: Účast zaměstnanců a jejich konstruktivní zapojení

Obousměrný proces účasti zaměstnanců a jejich konstruktivního zapojení je důležitý pro úspěch realizace záměrů vedení společnosti.

Zaměstnavatelé jsou podle právních předpisů EU povinni konzultovat otázky BOZP se svými zaměstnanci. Patří sem: poskytování informací, pokynů a školení a účast na konzultacích se zaměstnanci a jejich zástupci. V některých státech jsou zaměstnavatelé povinni zřídit komise BOZP a téměř vždy ustavit pozici zástupce zaměstnanců pro BOZP.

Účast zaměstnanců napomáhá k zavedení kultury založené na dialogu. Zaměstnanci a jejich zástupci jsou vyzýváni, aby se účastnili rozhodování v oblasti BOZP. Někteří zaměstnavatelé zjistili, že je přínosné jít i za rámec těchto zákonných povinností. Podporují zapojení do problematiky BOZP na každodenním základě a rovněž zapojují zaměstnance do dalších fór, například do pracovních skupin zaměřených na řešení konkrétních témat.

Klíčem je účinná komunikace směrem vzhůru – zaměstnancům se naslouchá a jedná se podle jejich návrhů. Stejně důležitá je skutečnost, že zaměstnanci přijímají svou odpovědnost za dodržování předpisů v oblasti BOZP a konstruktivně a užitečně se zapojují do řízení. Tento obousměrný proces vytváří kulturu, v níž jsou vztahy mezi zaměstnavateli a zaměstnanci založeny na spolupráci, důvěře a společném řešení problémů. Jakmile je tato kultura zavedena, má potenciál zlepšovat úroveň BOZP.

Přímá účast zaměstnanců by neměla být chápána pouze jako alternativa k systému zástupců zaměstnanců. Jedná se o dvě různé cesty, které mohou být účinně využívány v souladu s vnitrostátními rámci a s konkrétními podmínkami na pracovišti.

K přínosům této kultury založené na spolupráci patří nižší úrazovost, nákladově efektivní řešení a produktivnější pracovní síla. Ty pak mohou vést k nižší míře absencí a k účinnější kontrole rizik na pracovišti.

Informace od zaměstnanců jsou obzvláště cenné během:

- hodnocení rizik,
- vypracovávání podnikových politik a opatření,
- poskytování relevantních postřehů během školení a realizace opatření.

„Účast zaměstnanců napomáhá k zavedení kultury založené na dialogu. Zaměstnanci a jejich zástupci jsou vyzýváni, aby se účastnili rozhodování o otázkách BOZP.“



PŘÍKLAD SPRÁVNÉ PRAXE

Strategie pro prevenci zranění způsobených bodnutím jehlou v oděvní společnosti

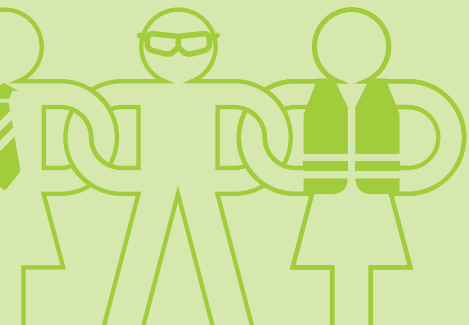
Manažeři a odbory britské oděvní společnosti diskutovali o tom, jak snížit vysokých počet bodných zranění u obsluhy šicích strojů, protože standardní kryty strojů pracovníky plně nechránily. Na konkrétním pracovišti byl vytvořen malý tým, zahrnující také dva mechaniky, jenž byl požádán, aby navrhl kryt, s nímž bude moci pracovat každý. Místní pracovníci byli následně zapojeni do zkoušení nových prototypů. Tam, kde byl nový kryt namontován, byla zranění způsobená bodnutím jehlou eliminována. Tato společná práce měla nejenom kladný dopad na zaměstnance, ale byla přínosná i pro samotný podnik, jelikož došlo k snížení nákladů zaměstnavatele na poškození zdraví zaměstnanců a pojistné.

3. bod: Průběžné hodnocení a přezkum

Sledování a vykazování jsou zásadními nástroji pro zlepšování bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti. Systémy řízení, které například poskytují představenstvu / správní radě společnosti konkrétní (tzn. odvozené z nehod) a pravidelné zprávy o stavu BOZP, mohou být užitečné tím, že odhalují problémy a upozorňují na ně a konečně i zlepšují bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti.

K prvkům účinného systému hodnocení a přezkumu patří:

- postupy pro vykazování závažných selhání v oblasti BOZP představenstvu / správní radě a majitelům společnosti, jakmile je to prakticky možné,
- systémy pro shromažďování a vykazování přesných a včasných údajů, například o úrazovosti a nemocnosti,
- opatření pro zjišťování názorů a zkušeností zaměstnanců a jejich zohlednění v praxi,
- pravidelné zprávy o dopadu preventivních programů, například programů školení a údržby, na stav BOZP,
- pravidelné audity účinnosti kontrol a řízení rizik,
- hodnocení dopadu změn, například zavedení nových pracovních procesů, postupů či výrobků, na stav BOZP,
- účinné postupy pro uplatňování nových a novelizovaných právních požadavků.



PŘÍKLAD SPRÁVNÉ PRAXE

Zpřesnění postupů pro hodnocení a přezkum na základě nehody v potravinářském průmyslu v Itálii

Při nehodě, k níž došlo během běžné údržby zařízení na mletí mouky, byli zraněni tři zaměstnanci. Počáteční kontrolou bylo zjištěno, že bezpečnostní postupy byly dodrženy a že zařízení nebylo vadné. Příčinou byl problém v konstrukci stroje. Provoz vlastnila francouzská skupina mlynářských společností, která v italské provincii Siena zaměstnávala 160 pracovníků.

Zaměstnavatel se rozhodl do vyšetřování zapojit všechny zúčastněné strany, členy vedení společnosti, zástupce zaměstnanců pro BOZP, inspektorát práce a pracovníky regionálního fondu zdravotního pojištění. Hlavní příčiny nehody pomohli odhalit zástupci zaměstnanců působící v komisi BOZP, sami zaměstnanci a inspektoři.

Participační přístup byl založen na rozhovorech s operátory a na jejich návrzích na zlepšení konstrukce zařízení. Při společném šetření se ukázalo, že je třeba zlepšit konstrukci monitorovacího zařízení pro sledování teploty. Analýza rovněž odhalila, že za nehodu částečně může i nedostatečný počet zaměstnanců, a upozornila na problematiku odborné přípravy. Šetření rovněž vedlo ministerstvo práce k zavedení procesu zaměřeného na zjišťování a identifikaci nedostatků v bezpečnostních normách.



© Fotolia/Richard Viláon



© EU-OSHA/Jim Holmes

„Sledování a vykazování jsou zásadními nástroji pro zvyšování BOZP.“



Sebehodnocení vůdcovství v oblasti BOZP

Stejně jako společnost nevybudujete za den, je zapotřebí dlouhodobého úsilí k vypracování kvalitní podnikové politiky prevence.

Dobrým začátkem je ověření aktuálního stavu prevence ve společnosti. Tento nástroj sebehodnocení vám umožňuje shromáždit potřebné informace a uvědomit si možnosti ke zlepšení situace.

Jak funguje?

V průběhu hodnocení se pozornost soustředí na několik aspektů přístupu společnosti k BOZP:

- politiku prevence,
- vůdcovství,
- nástroje prevence,
- informace, školení a konzultace.

Ke každému z těchto aspektů se v rámci nástroje sebehodnocení provádí přezkum tří prvků. Ke každému prvku byste měli odhadnout podle čtyř popisů míru plnění tohoto prvku ve vaší společnosti. U každého z prvků uveďte, který popis (A, B, C nebo D) nejlépe odpovídá situaci ve vaší společnosti. Konečný výsledek se vypočte pomocí matrice.

Kdo by měl sebehodnocení provádět?

Doporučuje se, aby hodnocení prováděl přímo výkonný ředitel. Hodnocení může provést také více osob, přičemž konečný výsledek se získá vypočtením průměru nebo po diskuzi vedoucí k identifikaci stavu nejlépe vystihujícího situaci ve společnosti.

Jak se zlepšovat?

Na základě výsledku hodnocení získáte představu o úrovni prevence ve vaší společnosti. Tento nástroj vám také poskytne inspiraci a ukáže konkrétní možnosti zlepšení, které vedou k vyššímu bodovému hodnocení.

„Úspěšné společnosti zítřka jsou ty společnosti, které již dnes byly schopny sloučit vizi a prozíravost při investicích do inovací a do bezpečnosti a ochrany zdraví svých zaměstnanců.“



A B C D

Politika prevence				
Cíle politiky prevence	V oblasti BOZP nejsou stanoveny žádné cíle.	V oblasti BOZP jsou stanoveny obecné cíle.	V oblasti BOZP jsou stanoveny konkrétní cíle, které jsou příležitostně přezkoumávány.	Jsou hodnoceny konkrétní ukazatele BOZP a politika se odpovídajícím způsobem upravuje tak, aby bylo zajištěno neustálé zlepšování.
Stanovení politiky	V oblasti BOZP není stanovena žádná politika.	V oblasti BOZP je stanovena obecná a neurčitá politika.	Je vypracována jasná politika, která vyjadřuje závazek společnosti.	Jasně stanovená politika vyjadřující závazek společnosti je sdělena zaměstnancům a zákazníkům.
Akční plány	Opatření v oblasti BOZP se přijímají příležitostně (po úrazech, kontrolách apod.).	Na základě celkového hodnocení činnosti společnosti se plánují určitá opatření v oblasti BOZP.	Na základě hodnocení rizik je zaveden akční plán v oblasti BOZP (s uvedením časového rámce, odpovědností a zdrojů).	Na základě podrobného hodnocení rizik je zaveden a pravidelně přezkoumáván a upravován akční plán v oblasti BOZP (s uvedením časového rámce, odpovědností a zdrojů).

A B C D

Vůdcovství				
Vůdcovství	V rámci prevence se nikdo neujmá vedení, protože se předpokládá, že všichni si uvědomují její význam sami.	V rámci prevence se vedení ujímá odborník společnosti na BOZP. Politiku ztělesňuje tým, že sám dává správný příklad.	V rámci prevence se řízení ujímá vedení společnosti. Je to jasně uvedeno ve stanovené politice.	V rámci prevence vedení společnosti jde příkladem a ujímá se řízení.
	Nikdo v organizaci nemá výslovnou odpovědnost za BOZP.	Odpovědnost za BOZP je svěřena specialistovi společnosti na BOZP.	Za politiku v oblasti BOZP nese odpovědnost specialista společnosti na BOZP spolu s jednotlivými vedoucími pracovníky.	Za uvádění podnikové politiky v oblasti BOZP do praxe odpovídají jednotliví vedoucí pracovníci.
	Vedení společnosti	Otázky BOZP nejsou téměř nikdy projednávány na schůzích vedení anebo představenstva a nepředstavují kritéria pro hodnocení práce vedoucích pracovníků.	Otázky BOZP jsou na schůzích vedení anebo představenstva projednávány pouze po závažných úrazech a v tomto případě představují kritéria pro hodnocení práce vedoucích pracovníků.	Otázky BOZP jsou standardním bodem programu porad vedení anebo představenstva, včetně přijetí odpovídajících opatření a stanovení komunikačních kanálů. Představují významná kritéria pro hodnocení práce vedoucích pracovníků.



A B C D

Nástroje prevence

	A	B	C	D
Hodnocení rizik	K hodnocení rizik spojených s činnostmi společnosti se přistoupí až poté, když dojde k vážné nehodě.	Odborník na BOZP má přesnou představu o profilu rizik organizace.	Manažeři mají přesnou představu o profilu rizik organizace.	Všechna rizika v oblasti BOZP jsou zhodnocena, zdokumentována a pravidelně vyhodnocována a přezkoumávána. O výsledcích a následných pokynech jsou informováni všichni pracovníci.
Kontroly pracovišť	Neprovádějí se žádné kontroly pracovišť, protože existují dostatečné pokyny a postupy zaručující bezpečnost a ochranu zdraví při práci.	Odborník na BOZP příležitostně provádí kontroly pracovišť s cílem zhodnotit stav BOZP v provozu.	Odborník na BOZP společně s přímým nadřízeným provádí pravidelné kontroly pracovišť.	Kontroly pracovišť provádí pravidelné vedení, které přijímá odpovídající opatření pro řešení každého nedostatku.
Nákup (služby, dodavatelé, výrobky)	Nákup přihlíží k aspektům, jako jsou cena a efektivita. Bezpečnost a ochrana zdraví se nepovažují za zvláštní aspekt hodný zřetele.	Nákup přihlíží k aspektům, jako jsou cena a efektivita. Bezpečnost a ochrana zdraví se zohledňují při nákupu „nebezpečného“ strojního vybavení.	Při nákupu zařízení, zboží a služeb se zohledňují specifická kritéria v oblasti BOZP.	Při nákupu zařízení, zboží a služeb se používají zvláštní kritéria v oblasti BOZP a ověřují se po převzetí a před uvedením do provozu.

A B C D

Informace, školení a konzultace

Úvodní zaškolení a pokyny	Noví pracovníci (včetně sezónních pracovníků a učňů) začínají pracovat okamžitě. Informace a pokyny dostávají, je-li na to čas.	Noví pracovníci (včetně sezónních pracovníků a učňů) začínají pracovat po obdržení písemných pracovních pokynů.	Dříve než noví pracovníci (včetně sezónních pracovníků a učňů) začnou pracovat, dostanou veškeré nezbytné informace a pokyny a provádí se kontrola toho, zda jim porozuměli.
Školení	Pracovníkům a vedení se neposkytuje školení v oblasti BOZP. Učí se ze zkušeností.	Pracovníkům se poskytuje konkrétní školení v oblasti BOZP související s jejich pracovním místem.	Pracovníkům a vedení se poskytuje konkrétní školení v oblasti BOZP související s jejich pracovním místem. Každé osobě ve společnosti, pracovníkům i členům vedení, se poskytuje veškeré nutné, pravidelně aktualizované školení v oblasti BOZP.
Konzultace	Politiku prevence vypracuje odborník na BOZP a informuje o ní vedení.	Politiku prevence vypracuje vedení. Výsledek se oznámí zaměstnancům.	Vedení se zapojuje do probíhajícího dialogu se zaměstnanci (zástupci) o všech otázkách týkajících se BOZP.

Váš výsledek

Svůj výsledek vypočtete podle níže uvedené tabulky.

Počet A =		× 1	=	
Počet B =		× 3	=	
Počet C =		× 5	=	
Počet D =		× 7	=	
CELKEM			=	

Váš výsledek

- 61 bodů a více:** Stav politiky prevence v oblasti BOZP je ve vaší společnosti na poměrně vysoké úrovni. Jen tak dále.
- 37 až 60 bodů:** Na prevenci vám určitě záleží, ale v několika aspektech je možné zlepšení.
- 12 až 36 bodů:** Prevence je ve vaší společnosti stále v plenkách. Neodkladně se připravte na přijetí dalších preventivních opatření.



Zdroje a další informace

Na internetové stránce kampaně Zdravé pracoviště byl vytvořen zvláštní oddíl s cílem poskytovat manažerům další rady a pokyny. Obsahuje odkazy na různé publikace a internetové stránky a dále tohoto průvodce v on-line verzi i ve verzi ke stažení.

Tyto informace jsou k dispozici ve 24 jazycích na adrese <http://www.healthy-workplaces.eu>

Další informace můžete získat od těchto organizací:

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA)

<http://osha.europa.eu>

- Zastoupení zaměstnanců a konzultace s nimi v otázkách BOZP – analýza zjištění Evropského průzkumu podniků na téma nových a vznikajících rizik (ESENER)
- Řízení BOZP – analýza zjištění Evropského průzkumu podniků na téma nových a vznikajících rizik (ESENER)
- Řízení psychosociálních rizik – analýza zjištění Evropského průzkumu podniků na téma nových a vznikajících rizik (ESENER)
- Řízení psychosociálních rizik v evropských podnicích: zkoumání hybných sil, překážek a potřeb na základě zjištění průzkumu ESENER

<http://osha.europa.eu/en/publications/reports>

BUSINESSEUROPE

<http://www.buinesseurope.eu>

Mezinárodní organizace práce (ILO)

<http://www.ilo.org>

Systémy řízení BOZP, program Mezinárodní organizace práce „Safework“



Doplňující informace

Kampaň Zdravé pracoviště je koordinována Evropskou agenturou pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a jejími partnery ve více než 30 zemích. Podporuje celou řadu činností na vnitrostátní i evropské úrovni. Kampaň na období 2012–2013 s názvem „**Partnerství při prevenci rizik**“ zvyšuje povědomí o významu vůdcovství v oblasti BOZP a účasti zaměstnanců v rámci prevence pracovních úrazů a nemocí z povolání.

Hlavní data

- Zahájení kampaně: 18. dubna 2012
- Evropské týdny bezpečnosti a ochrany zdraví při práci: v říjnu 2012 a 2013
- Slavnostní vyhlášení Ceny za správnou praxi: duben 2013
- Summit kampaně Zdravé pracoviště: listopad 2013

<http://www.healthy-workplaces.eu>

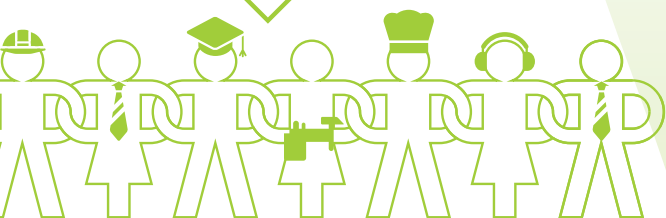
Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) přispívá k cíli, kterým je učinit z Evropy bezpečnější, zdravější a produktivnější místo pro práci. Agentura provádí výzkum, vývoj a distribuci spolehlivých, vyvážených a nestranných informací v oblasti BOZP a pořádá celoevropské osvětové kampaně. Agentura, kterou zřídila v roce 1996 Evropská unie a která má sídlo ve španělském Bilbau, umožňuje spolupráci zástupců Evropské komise, vlád členských států, organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců i předních odborníků ze všech 27 členských států Evropské unie i dalších zemí.

Členy organizace zaměstnavatelů **BUSINESSEUROPE** je 41 ústředních národních konfederací zaměstnavatelů z 35 zemí, které spolupracují s cílem dosáhnout růstu a konkurenceschopnosti v Evropě. Organizace BUSINESSEUROPE zastupuje malé, střední i velké podniky.

BUSINESSEUROPE hraje v Evropě zásadní úlohu jako reprezentant podniků na úrovni EU. Prostřednictvím svých 41 členských konfederací zastupuje 20 milionů podniků. Jejím hlavním úkolem je zajistit, aby byly zájmy podniků zastoupeny a hájeny v rámci evropských orgánů s primárním cílem zachovat a posilovat jejich konkurenceschopnost. BUSINESSEUROPE aktivně působí v rámci evropského sociálního dialogu, v rámci kterého usiluje o podporu bezproblémového fungování trhů práce.

Vůdčí řídicí schopnosti v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci – praktický průvodce

Bezpečná a zdravá pracoviště pomáhají podnikům a organizacím k úspěchu a prosperitě a přinášejí prospěch také širší společnosti. Tento průvodce poskytuje vedení podniků praktické informace o tom, jak lze BOZP zlepšovat prostřednictvím účinného vůdcovství, zapojení zaměstnanců a průběžného hodnocení a přezkumu, a tím pro všechny zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví v podnicích a organizacích. Uvedený systém hodnocení poskytuje představu o úrovni prevence ve společnosti a nabízí náměty ke zlepšení.



Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci

Gran Vía 33, 48009 Bilbao, Španělsko

Tel. +34 944794360

Fax +34 944794383

E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>

BUSINESSEUROPE

Avenue de Cortenbergh / Kortenberglaan 168

1000 Bruxelles/Brussel

BELGIQUE/BELGIË

Tel. +32 22376511

Fax +32 22311445

E-mail: main@businessseurope.eu

<http://www.businessseurope.eu>

ISBN 978-92-9191-614-6



9 789291 916146



Úřad pro publikace