

**Návrh opatření v oblasti prevence rizik vzniku poškození zdraví zaměstnanců následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání v odvětví Stavebnictví pro rok 2023**

Tento projekt je financován z příspěvku podle § 320a písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů v roce 2023.

## **Dokument č. IV**

---

# **PŘÍSTUP KE ŠKOLENÍ BOZP A JEHO OBSAH**

**Praha 2023**

## **OBSAH**

	<b>Str.</b>
<b>1. Úvod, základní východiska</b>	<b>3</b>
<b>2. Přístupy ke školení BOZP a PO u organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců</b>	<b>5</b>
<b>3. Výsledky dotazníkového šetření</b>	<b>6</b>
<b>4. Metodická část:</b>	
<b>4.1 Vstupní školení BOZP</b>	<b>19</b>
<b>4.2 Obecně závazné právní předpisy k vstupnímu školení</b>	<b>22</b>
<b>4.3 Požadavky na lektora</b>	<b>24</b>
<b>4.4 Nutnost přechodu od pasivního přístupu ke školení k aktivnímu</b>	<b>27</b>
<b>5. Závěr, návrhy na opatření</b>	<b>30</b>
<b>6. Použité zdroje</b>	<b>31</b>

## 1. Úvod, základní východiska

Zaměstnavatel má ze zákona povinnost zajistit základní školení BOZP o právních a ostatních předpisech. Školení se musí týkat konkrétní vykonávané práce zaměstnance a vztahovat se tak k rizikům, se kterými se může zaměstnanec při výkonu práce setkat. Konkrétní povinnost stanovuje zákonodárce v § 103 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb. zákoník práce, kde se píše, že:

*“Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ... , které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, ....”*

Zákoník práce vyžaduje, aby školení bylo prováděno s tzv. *profesními doplňky*, které zajišťují že se jedná o doplnění znalostí v oblasti BOZP dle konkrétní profese zaměstnance. Jde o doplňující informace pro konkrétní pracovní činnost nebo obor, při kterém se zaměstnanec může setkat se specifickými riziky. Zaměstnanci musejí projít základním či obecným školením BOZP, které obsahuje pro všechny obory stejné informace - např. právní předpisy a normy týkající se BOZP, základní úkoly a nejdůležitější povinnosti zaměstnance, obecná rizika na pracovišti, prevenci rizik apod. V obecném kurzu ale nejsou informace o specifických rizicích a úkolech, které korespondují s profesí autodopravy, a proto je důležité a ze zákona povinné proškolení zaměstnance dle jeho konkrétní profese, k čemuž slouží právě profesní doplněk. V případě, že školení nemá profesní doplněk, je z hlediska zákona neúčinné, protože neodpovídá legislativě.

Co se týče periodicity a termínů, ačkoliv žádný zákon neudává povinnost provádět školení BOZP v pravidelných termínech, obecně se doporučuje ho provádět **minimálně 1x za 2 roky**. To u periodického školení BOZP uvádí zákoník práce v § 103 odst. 3. Kratší periodicitu si určuje sám zaměstnavatel, ale doporučuje se z důvodu vyhledávání rizik na pracovišti **minimálně 1 x ročně**. Toto kvituje i Inspektorát práce u kontrol zaměstnavatelů.

Doporučené lhůty pro školení jednotlivých typů pracovníků jsou tyto:

<b>Typ školení</b>	<b>Interval opakování</b>
Školení BOZP pro řadové zaměstnance	1x za 2 roky (doporučené)
Školení BOZP pro vedoucí zaměstnance	1x za 3 roky (doporučené)
Školení požární ochrany pro řadové zaměstnance	1x za 2 roky (povinné)
Školení požární ochrany pro vedoucí zaměstnance	1x za 3 roky (povinné)
Školení požární hlídky pro zaměstnance	1x za rok (povinné)
Školení první pomoci	1x za 2 roky (doporučené)
Zaměstnanec vyškolený na poskytování 1. pomoci	1x za 3 roky (doporučené)
Obsluha stavebních strojů	1x za 2 roky (povinné)
Obsluha pohyblivých pracovních plošin	1x za rok (povinné)

Obsluha tlakových nádob	1x za 3 roky (povinné)
Práce ve výšce - průmyslové lezení	1x za rok (povinné)
Způsobilost v elektrotechnice dle § 5 Vyhl. 50/1978 Sb.	1x za 3 roky (povinné)
Svářeč (do 18 let nesmí vykonávat)	1x za 2 roky (povinné)
Vazač	1x za rok (povinné)
Jeřábník	1x za rok (povinné)
Řidič referent	1x za 2 roky (doporučené)
Řidič profesionál	1x za rok (povinné)
Řidič motorových vozíků	1x za rok (povinné)
Řidič nákladního automobilu skupiny C	1x za rok (povinné)

### **Školení BOZP je zaměstnavatel povinen zajistit**

- při nástupu zaměstnance do pracovního poměru - tzv. vstupní školení BOZP
- při změně pracovního zařazení nebo změně druhu práce
- při zavedení nové technologie nebo změně ve výrobních, pracovních a technologických postupech
- při dalších okolnostech, které mohou mít nebo mají přímý vliv na bezpečnost práce (nutno provést bez zbytečného odkladu).

Kdo provádí školení BOZP o právních a ostatních předpisech, není zákonem stanoveno. Školitele určí sám zaměstnavatel. Zaměstnavatel je dále povinen určit obsah a četnost školení, způsob ověřování znalostí zaměstnanců (testy, prověrky) a vést patřičnou dokumentaci o provedených školeních BOZP.

### **Zákonné požadavky školení požární ochrany (dále jen PO):**

- [§ 16 zákona č. 133/1985 Sb. o požární ochraně](#)
- [§ 16a zákona č. 133/1985 Sb. o požární ochraně](#)
- [§ 23 vyhlášky č. 246/2001 Sb. o požární prevenci](#)

Školení požární ochrany pro zaměstnance se provádí na základě posouzení požárního nebezpečí a začlenění do kategorie podle míry nebezpečí. Školení požární ochrany může provádět:

- odborně způsobilá osoba v požární ochraně
- technik požární ochrany
- preventista požární ochrany
- proškolený vedoucí zaměstnanec.

Ke složité situaci (i právně) dochází v případě, když je na stavbě více subdodavatelů, podléhajících jednomu generálnímu dodavateli. Subdodavatelé mají povinnost deklarovat způsobilost včetně školení BOZP, ale vytvoření podmínek k minimalizaci mimořádných událostí leží na generálním dodavateli. To může vyvolat spory, pokud k nějaké nepříjemnosti ohledně zdraví na stavbě dojde. Ještě složitější to je, a nejsou to ojedinělé případy, když i subdodavatelé mají pracovníky na živnostenský list. I ti totiž musejí projít školením BOZP. To pro ně organizuje jejich zaměstnavatel (příkazce), ale není výjimkou, že jde o pouhé papírování, protože v případě mimořádné události je odpovědnou osobou právě OSVČ a vytvoření podmínek je záležitostí firem, pro které přímo či zprostředkovaně pracuje.

Není to komfortní situace, a proto se někteří generální dodavatelé snaží počet subdodavatelů omezit. Například v Norsku je přímo legislativně zakotveno, že subdodavatelé na veřejných stavbách mohou být pouze tři, čímž je silně omezena možnost, aby subdodavatelé své kontrakty dále rozměňovali na další subjekty.

## 2. Přístupy ke školení BOZP a PO u organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců

Péče o bezpečnost a zdraví při práci patří k základním povinnostem každého zaměstnance i managementu firmy. Školení BOZP je její klíčovou součástí. Organizace zaměstnavatelů, kterou je **Svaz podnikatelů ve stavebnictví** (dále jen SPS), si postupem času zvykla na skutečnost, že v oblasti bezpečnosti práce se aktivně angažují odbory, a ve svých strategických dokumentech se problematice školení věnuje jen sporadicky. Nezabývá se systematicky ani přípravou lektorů. Jednou z příčin ovšem je i podstava pracovníků aparátu SPS, včetně jeho vzdělávací organizace, která se více zaměřuje na realizaci dotačních projektů. V rámci aparátu není vyčleněna osoba odpovědná za oblast bezpečnosti práce.

Realizovaný projekt nezmění organizační strukturu SPS, ale je výrazem zvýšené pozornosti této problematice.

Většina odborářů je registrována v **Odborovém svazu Stavba** (dále jen OS Stavba), ale v některých firmách existuje více odborových svazů. Dokonce existují stížnosti, že některé alternativní organizace jsou zakládány samotnými vlastníky a manažery s cílem zkomplikovat vyjednávání o kolektivní smlouvě. Od těchto anomálií však v této studii budeme abstrahovat, jde ostatně jen o výjimečné případy. V dalším textu se budeme opírat o materiály OS Stavba, který je i oficiálním partnerem SPS v oblasti kolektivního vyjednávání.

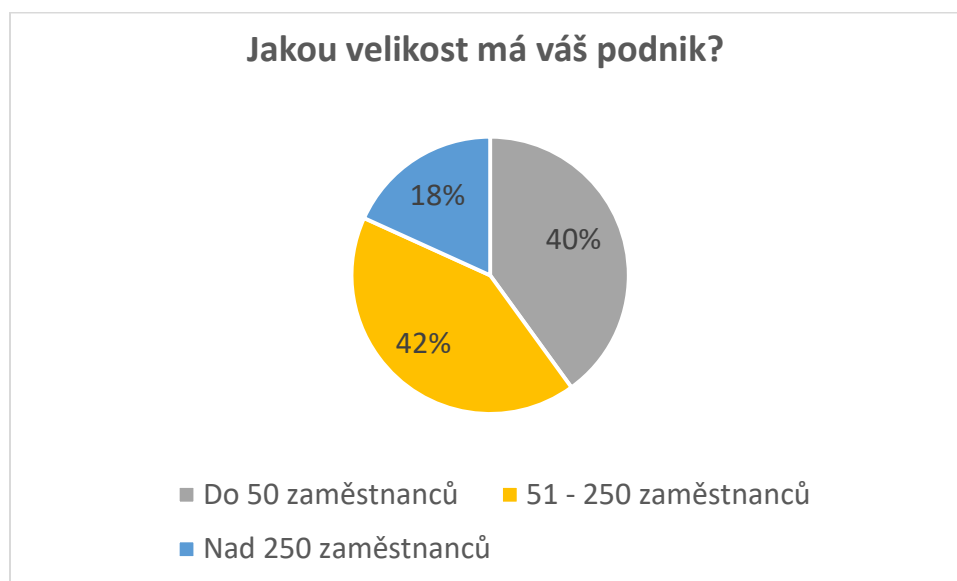
OS Stavba má vyčleněného inspektora bezpečnosti práce, který se touto problematikou profesně zabývá a periodicky provádí kontroly v podnicích, kde existuje odborová organizace. Současně odborový svaz spolupracuje s Inspektorátem práce a pravidelně jednou do roka tuto spolupráci vyhodnocuje.

Prováděné kontroly však mají některé problémy. Z pravidelných zpráv (jednou za půl roku), zveřejněných na webových stránkách svazu, vyplývá, že kontroly jsou opakovaně směřovány převážně do jedněch a těch samých podniků výroby stavebních hmot. Velmi málo jsou ve výčtu navštívených organizací zastoupeny stavební firmy. K největšímu ohrožení zdraví však dochází právě ve stavební výrobě. V kontrolních zprávách také není zmiňováno, zda byla při návštěvách inspektora BOZP věnována pozornost školení, které je v této oblasti klíčovým faktorem.

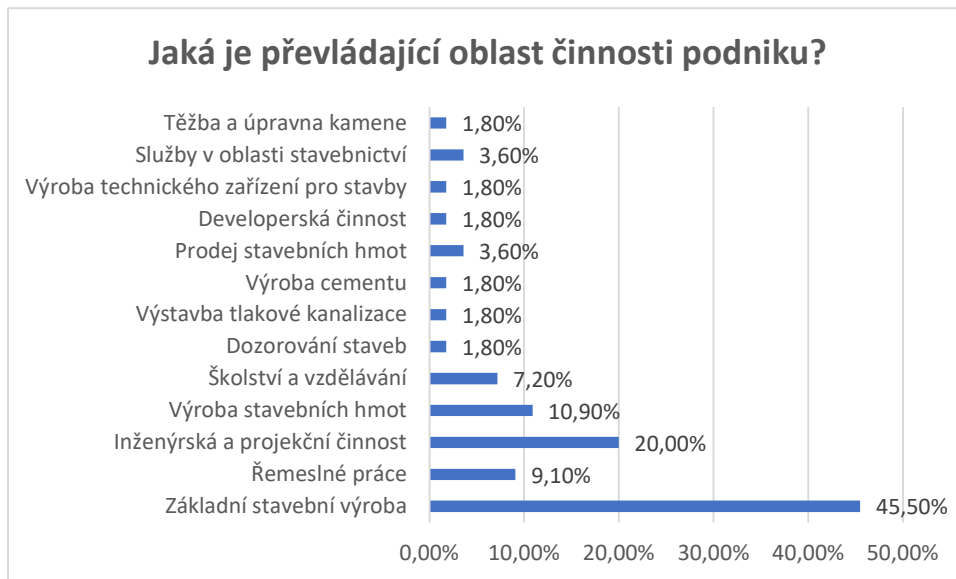
**Z předběžného průzkumu metodou Desk Research vyplynulo, že pozornost kvalitě školení je z hlediska organizací zaměstnavatelů i zaměstnanců nedostatečná a omezuje se v krajním případě na hodnocení technického zabezpečení pracovních procesů. Starost o vzdělávání v oblasti BOZP je ponecháváno na podnicích, a z hlediska odborového svazu na podnikových organizacích.** Proto bylo přistoupeno k provedení dotazníkového šetření, jehož cílem je zjistit přístupy manažerů firem k této problematice. To bylo provedeno pouze v rámci členských organizací SPS, odborový svaz Stavba nebyl zapojen.

### 3. Výsledky dotazníkového šetření

První otázka se týkala **velikosti podniku**. Dá se předpokládat, a potvrdily to i rozhovory s několika majiteli, že největší problémy budou u malých firem. Výsledky odpovídaly zhruba struktuře členů SPS.

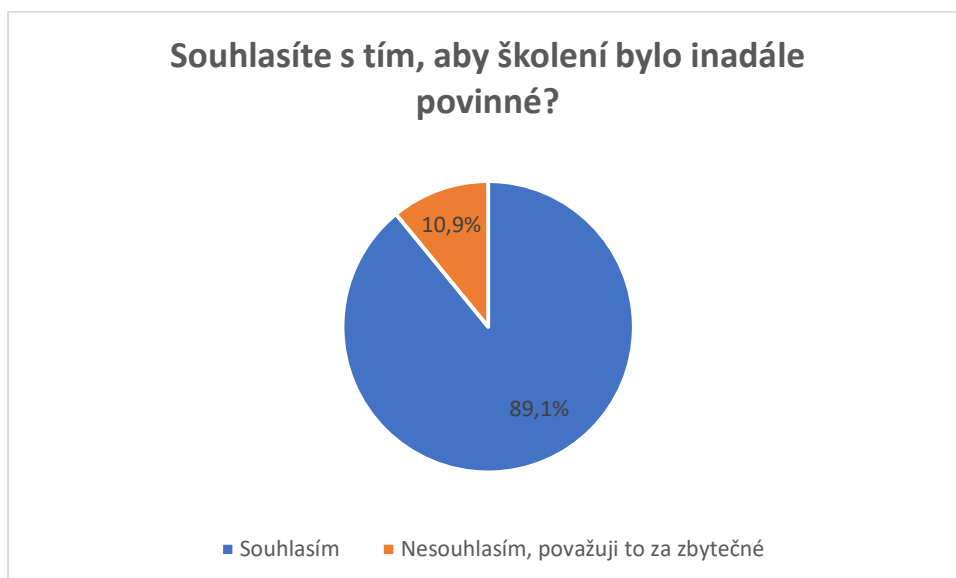


Z hlediska výzkumu je důležité, že se podařilo kontaktovat větší počet malých a středních firem. Další otázka směřovala k zjištění **oblasti činnosti firmy**.



Toto rozvržení vyhovuje z hlediska cílů šetření. Převládají činnosti s vysokým stupněm nebezpečí z hlediska BOZP. Jedná se o stavební výrobu, služby v oblasti stavebnictví, řemeslné práce a výrobu stavebních hmot. Dohromady představují přes 2/3 dotazovaných subjektů.

Jednou z klíčových otázek bylo zjišťování přístupu managementu firem k legislativní úpravě v oblasti bezpečnosti práce. Téměř 11 % negativních odpovědí je příliš mnoho a ukazuje to nepochybně na podcenění problematiky, případně nepřímo poukazuje na formální přístup ke školení. To, co je považováno za zbytečné, je v praxi všelijak obcházeno, případně dochází k předstírání, že školení proběhlo, i když skutečností byl opak.



Jsou samozřejmě firmy, kde rizika pracovních úrazů či nemocí z povolání není velké. Jde především o kancelářskou práci, projektování atd. I zde však může dojít k mimořádným událostem, a nemusí to být zrovna požár od přehřátého vařiče, který někdo zapomněl vypnout. Koneckonců dnes už se většinou na vařiči káva nevaří, na to jsou bezpečné varné konvice. Ale vytvořit nebezpečí úrazu či vzniku nemoci lze i při home office. Právě tato oblast je až dosud opomíjena, a ne úplně legislativně vyřešena.

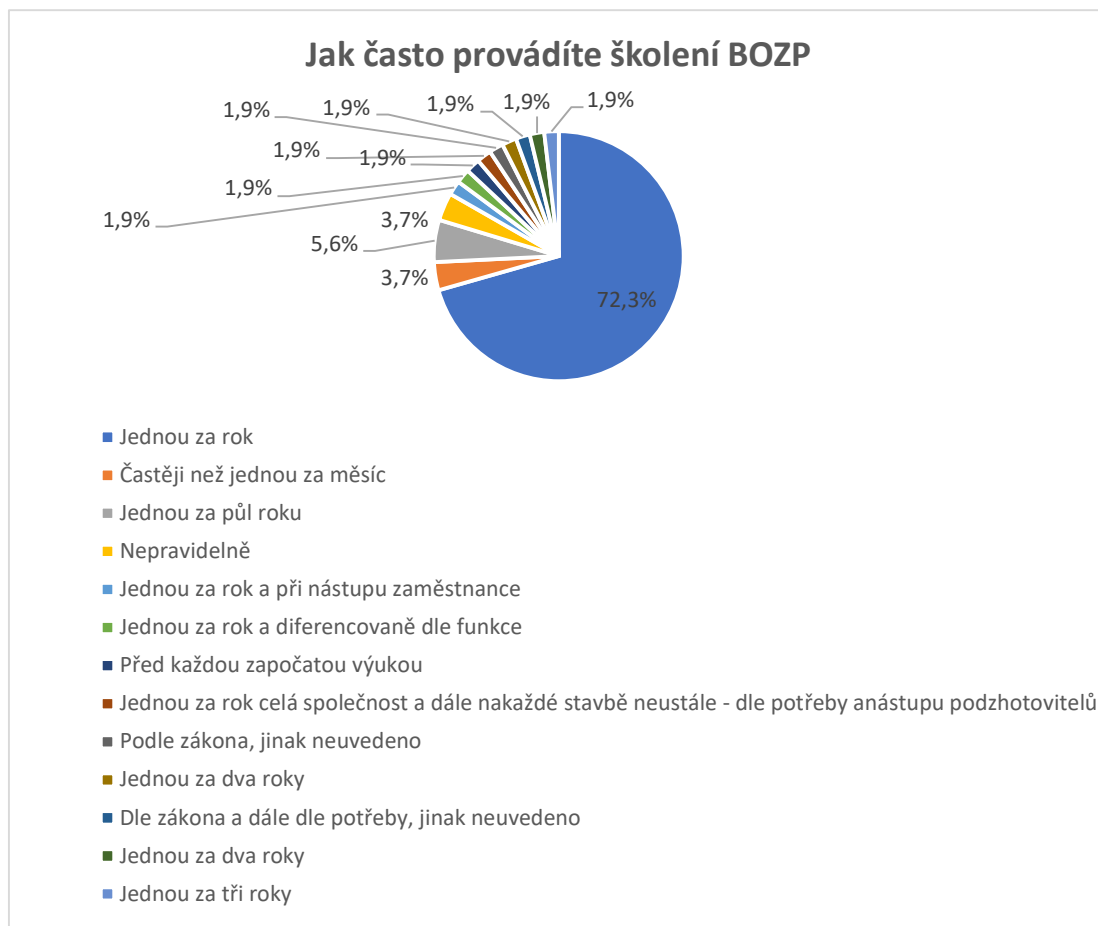
Další otázka směřovala k četnosti prováděných školení. Pozitivní je, že všechny dotazované společnosti školení BOZP provádějí. Znepokojivým jevem je ale 3,7 % dotázaných, kteří uvedli, že školí nepravidelně, což může znamenat i že školení je nesystematické, formální. Lze se domnívat, že není určena odpovědná osoba za jeho konání, a vedení podniku se nezajímá, konalo-li se či jaký mělo průběh a výsledky.

Drtivá většina firem (72,3 %) provádí školení přesně podle doporučení, tj. pravidelně jednou za rok. 1,9 % dotazovaných provádí k tomu ještě individuální školení při nástupu nového zaměstnance, což je málo, protože by to takto měli dělat všichni. V tomto směru by SPS měl rozvinout přesvědčovací kampaň. Podobně jen 1,9 % firem školí kromě pravidelného vzdělávání všech zaměstnanců 1krát za rok také individuálně důležité zaměstnance podle pozic.

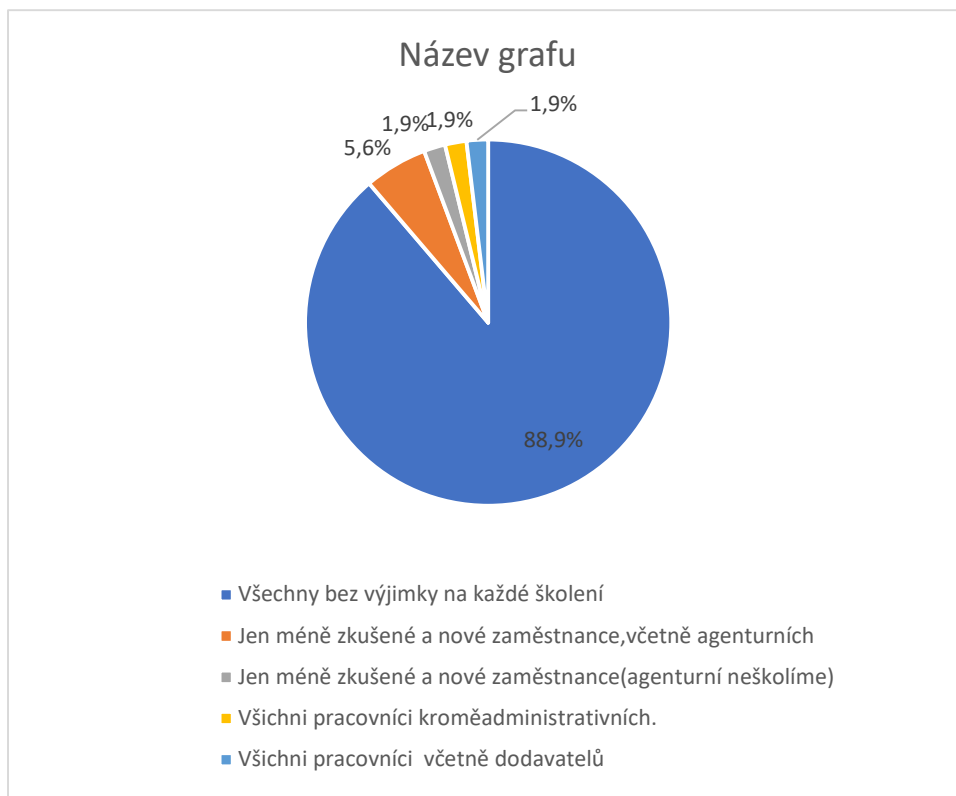
Naopak 3,7 % firem uvádí, že školí častěji než za jeden měsíc. Položené otázky neumožňují jednoznačně vyhodnotit, zda všechny zaměstnance, nebo jen ty, co ten měsíc nastoupili. Nicméně bude to patrně právě tento případ, neboť školit všechny zaměstnance častěji, než za jeden měsíc by bylo zbytečné. Jako velmi pozitivní lze také kvalifikovat jednání 3,7 % firem, které školí zaměstnance jednou za půl roku. 3,8 % firem uvádí, že kromě základního školení provádí podle potřeby i další školení. 1,9 % firem uvádí, že školí BOZP před každou započatou výukou. Nicméně není jasné, v jakých intervalech je ona výuka prováděna. Do této skupiny premiantů je proto nezařazujeme.

**Souhrnně tedy můžeme konstatovat, že cca 11,2 % firem je vzorných, zhruba tři čtvrtiny plní své povinnosti dle zákona i odborných doporučení a zbytek patří k těm, které školení spíše podceňují nebo jej považují za zbytečné. Je tu i velká korelace s otázkou č. 3 o potřebnosti školení (12,3 a 10,9 %).**

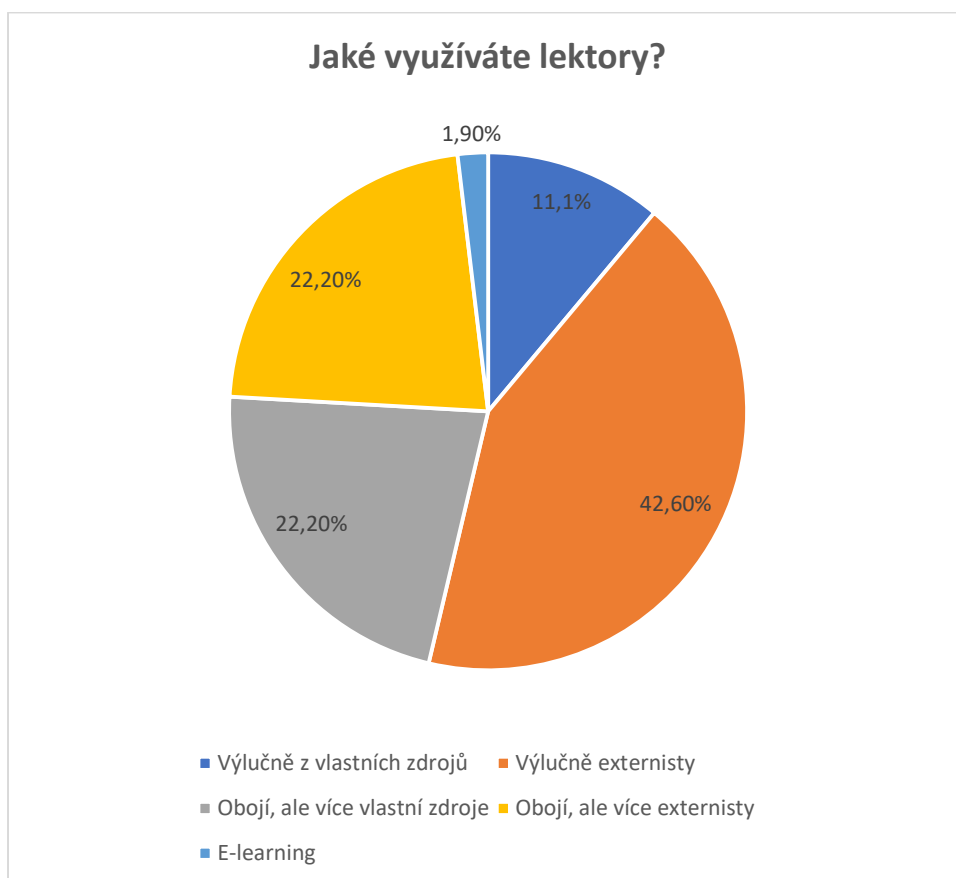




Další otázka směřovala k tomu, koho zaměstnavatel zapojí do školení BOZP. Všechny pracovníky bez výjimky (což předpokládá zákon) zapojuje 88,9 % dotázaných zaměstnavatelů. Opět zde nalézáme velkou korelaci s odpověďmi na předchozí otázky. Zbytek do sta procent může úzce souviset s negativní odpovědí na otázku o potřebnosti školení. 5,6 % zapojuje do školení pouze začínající či nezkušené zaměstnance, včetně agenturních. Totéž je u 1,9 % společností, ovšem s tím rozdílem, že neškolí agenturní zaměstnance. 1,9 % z neuvedeného důvodu vylučuje ze školení administrativní zaměstnance. Základní školení absolvují všichni zaměstnanci včetně dodavatelů u 1,9 % podniků. Tu skupinu můžeme sloučit se skupinou první, tudíž plně spolehlivých subjektů je 90,8 %.



**Kvalitní lektori jsou základním předpokladem účinnosti vzdělávání.** Proto další anketní otázka logicky směřovala k lektorskému zabezpečení školení BOZP.



Nelze jednoznačně říci, zda vyšší účinnost vzdělávání zajistí externí nebo vlastní lektoři. Oba způsoby mají svá pozitiva i negativa. Externí lektoři jsou zkušení odborníci, kteří v rámci přípravy sledují a vyhodnocují novinky v legislativě i v technickém zabezpečení BOZP. Ne vždy však mohou natolik proniknout do problematiky klienta do té míry, aby byli schopni zcela přesně postihnout všechna možná rizika. I perfektně provedené školení může ztratit na účinnosti nadměrnou obecností a opakováním známého.

Externí lektory využívá 42,6 % dotázaných firem. Je to do jisté míry dáno tím, že většina dotazovaných firem jsou malé a střední firmy. Dokonce je zde poměrně velká korelace s procentem malých firem do 50 zaměstnanců, kterých je 40 %.

Naopak u interních lektorů se setkáváme s nedostatečnou přípravou. Pro mnohé z nich jde o marginální záležitost či nutné zlo, chybí jim motivace, neboť majitelé firem bývají skoupí a vzdělávání nedoceňují. Mnozí interní lektoři nemají ani dostatek času k přípravě lekcí. Oproti externistům však daleko lépe znají prostředí a podmínky provádění pracovních aktivit. Bývají to také často osoby, které podnik vyčlenil jako referenty BOZP, případně osoby, které se o tuto problematiku starají mimo svoje hlavní úkoly. Výhodou interních lektorů je i znalost účastníků školení.

Pouze interní lektory využívá jen 11,1 % dotazovaných firem. Většinou jde o velké firmy, i když i mez nimi je dost těch, které využívají jen externisty nebo jejich působení kombinují s vlastními zdroji.

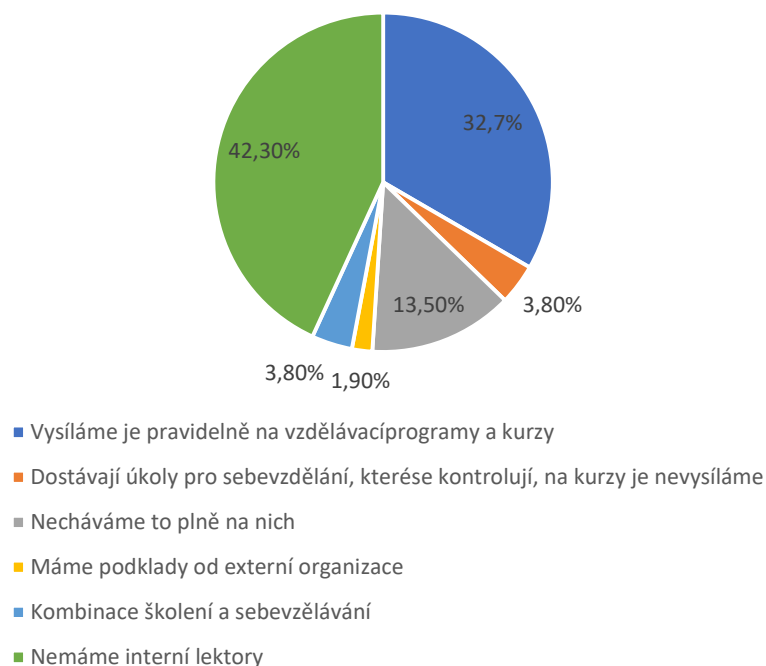
Velmi málo je zatím využíván e-learning. Pro decentralizované pracovníky na stavbách jde o těžko řešitelný problém, ale v administrativních či projekčních podnicích, případně v administrativních částech velkých podniků by tato forma školení byla vhodným doplňkem prezenční formy. Problémem jsou zřejmě vhodné programy, kterých je nedostatek, popřípadě nedostatečné technické vybavení.

**Optimální variantou je kombinace externích a interních lektorů.** Dohromady ji využívá 44,4 % účastníků anket. Přesně na polovinu jsou rozděleni na ty, co více využívají interní, a na ty, kteří dávají větší prostor externistům. Kombinace externích a interních lektorů umožňuje využít uvedených předností obou skupin, a naopak eliminovat jejich nevýhody.

Jen těch firem, které mají své interní lektory (57,7 %), se týká zjišťování, jakým způsobem probíhá jejich příprava. Největší podíl kladných odpovědí (32,7 %) se týkala vysílání interních lektorů na externí školení či jiné vzdělávací nebo informační akce. Pokud má personální oddělení firmy přehled o nabídce vhodných kurzů, je to velmi správný přístup. Důležité přitom je, aby se kurzy neomezovaly pouze na technickou stránku BOZP, ale lektoři byli vzděláváni i v oblasti pedagogických dovedností a používání didaktické techniky.

Mez optimální metody patří i kombinace externích školení se sebevzděláváním. Tuto progresivní metodu však využívá pouze 3,8 % firem, což je nedostatečné. Je však třeba objektivně konstatovat, že tato metoda vyhovuje nejvíce zkušeným a kvalitním lektorům, kteří si již sami dovedou najít potřebné podklady a samostatně se připravit. Externí školení pak slouží pouze ke zvýšení úrovně pedagogických dovedností, případně obsluhy didaktické techniky.

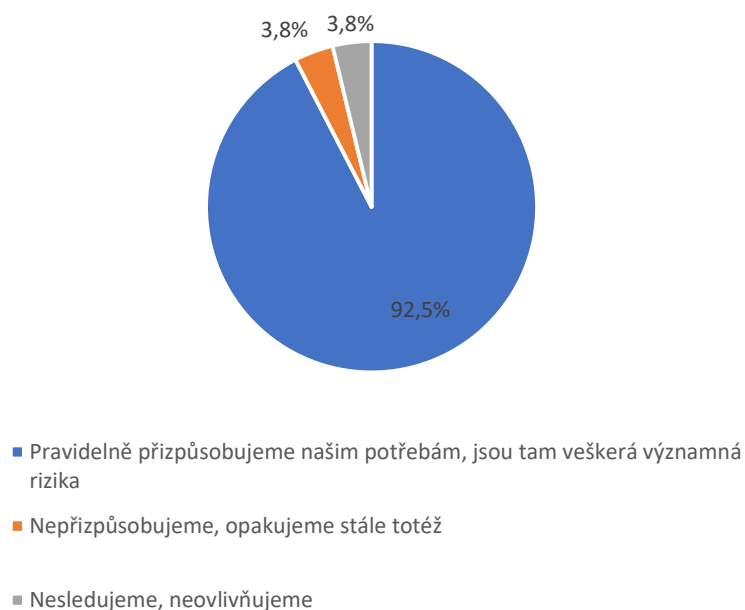
### Jak připravujete vlastní lektory?



Malá část účastníků šetření (1,9 %) uvádí, že využívá podkladů, které má od externí organizace. Zde není jasné, zda se jedná o e-learning nebo o jiné podklady. Důležité je, aby tyto podklady byly náležitě využívány.

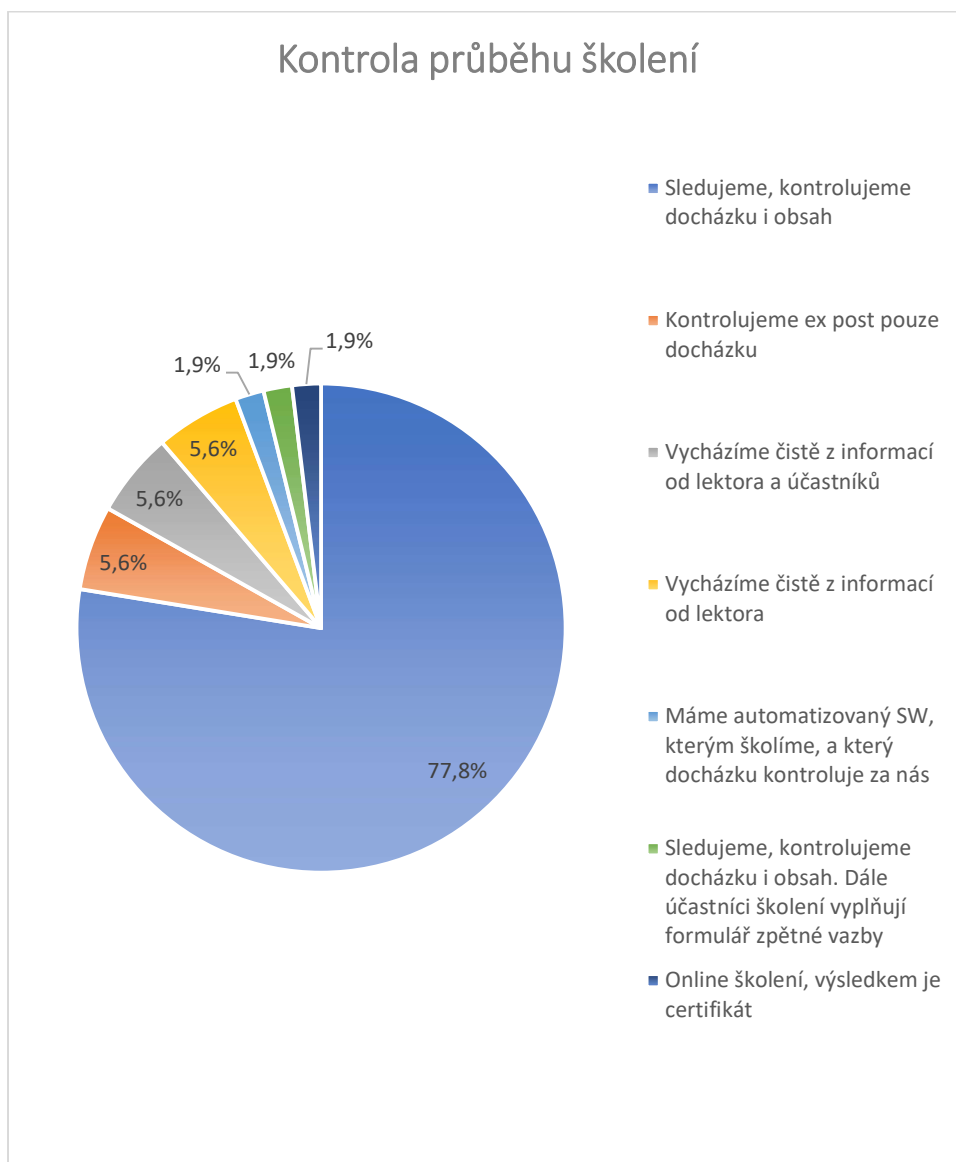
Znepokojivě velká skupina (13,5 %) je těch, co přípravu nechávají na samotné lektory. Je tu určitá korelace s negativními odpověďmi na jiné otázky. Mezi nimi jsou většinou podniky, které školení považují za zbytečnou zátěž, potažmo za nutné zlo.

### Obsah školení



Co se týče **obsahu školení**, drtivá většina firem (92,5 %) přistupuje k této povinnosti odpovědně, do školení zahrnuje veškerá významná rizika a obsah pravidelně přizpůsobuje vlastním potřebám. Zbytek odpovědí je však naprosto neuspokojivých. U 3,8 % firem školení neustále opakuje stejná témata a stejné procento v podstatě ani neví, co se školí, protože tuto součást vlastních aktivit vůbec nesleduje.

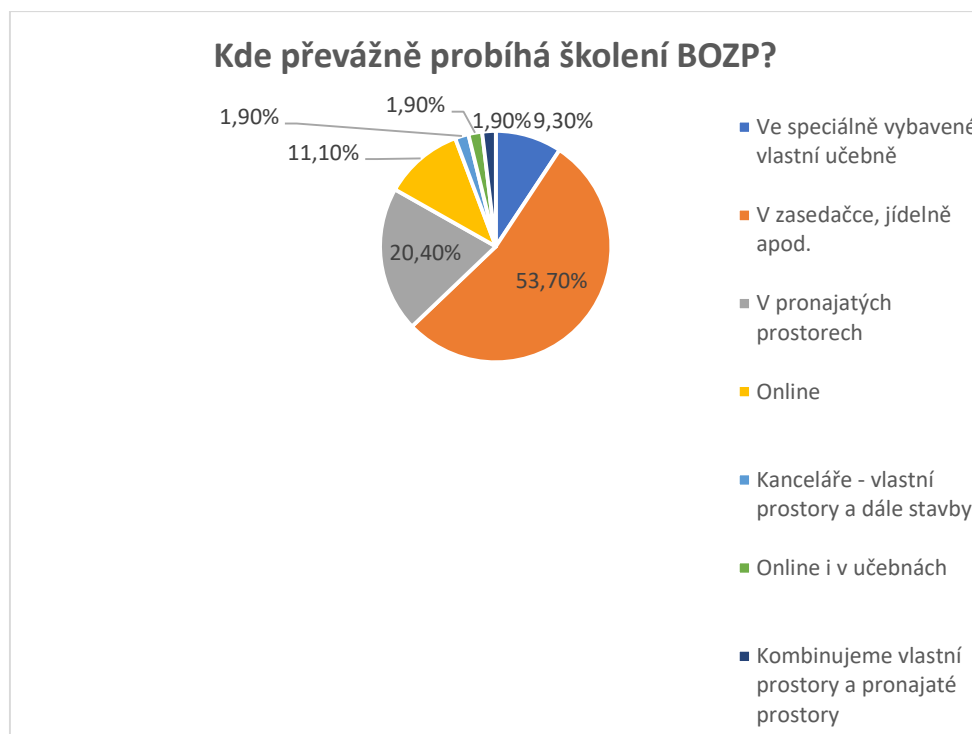
Významná je otázka na **průběh školení**. Ten je pochopitelně v každé organizaci odlišný, proto se šetření zaměřilo na kontrolu jeho průběhu a výsledků.



Vidíme zde rovněž vekou korelaci s dalšími výsledky šetření. Největší skupina dotázaných firem (77,8 %) věnuje školení pozornost, sleduje jeho průběh a kontroluje výsledky. K této spolehlivé skupině je nutno ještě přičíst dva malé segmenty (všechny 1,9 %), které k základním povinnostem přidávají zpětnou vazbu prostřednictvím formuláře, nebo se jedná o specifické systémy založené na softwarových programech. Tam, kde jedná o e-learning nebo automatizovaný vlastní systém, je vyhodnocování automatické.

Méně uspokojivé jsou případy, kdy management vychází pouze z informací od lektora, případně účastníků. Není náhoda, že součet těchto skupin 11,2 % je velmi blízký negativním odpovědím na jiné otázky. Není možné říci, že dané firmy neplní své povinnosti, ale plní je formálně, bez zájmu. Problematika BOZP je v těchto firmách podceňována.

**Materiální zajištění školení** má velký význam pro jeho kvalitu a účinnost. Proto byla další otázka věnována prostorovému zabezpečení vzdělávání.



Není příliš potěšující, že více jak polovina školení (55,6 %) probíhá v improvizovaných podmínkách, tj. v jídelnách, zasedačkách, kancelářích, dokonce stavbách apod. Nicméně jen málo větších a středních firem si může dovolit disponovat speciálně vybavenou učebnou. Důležité je, zda je k dispozici alespoň minimální množství základních didaktických pomůcek, jako je flipchart, magnetická tabule, projektor. Počítač si lektor může přinést sám.

Některé firmy prostorové problémy se školením řeší nájmem, což můžeme považovat za velmi dobrou variantu, neboť učebny bývají velmi dobře vybaveny. Na druhé straně může docházet k problémům s účastí, neboť pronajaté prostory jsou v převážné míře mimo sídlo či provozovny firem. Také je zde obtížnější připravit praktické ukázky se zařízeními a nástroji, které jsou používány v aktivitách firmy. I z tohoto důvodu je výhodnější kombinovat pronajaté prostory s domácími, kde je možné provést především praktická cvičení. Tuto možnost však využívá jen nepatrný zlomek dotazovaných firem.

Nikoli nevýznamný podíl (11,1 %) představuje online školení. Je to dáno zkvalitňujícím se vybavením pro tento účel. Výhodou je, že není nutné přemísťovat pracovníky kvůli školení, a proto se tato forma hodí pro větší podniky, které mají provozovny roztroušené po velkém teritoriu. Rovněž lektori nemusí cestovat za účelem výuky. Určitou nevýhodou je, že si účastníci

školení nemohou „osahat“ techniku přinášející rizika. Proto je vhodné tuto metodu kombinovat s prezenční výukou, což však zatím dělá jen velmi malá část firem. Dá se nicméně předpokládat, že podíl této progresivní formy výuky bude dále stoupat.

Co se týče **vybavenosti školících místností**, tato otázka nebyla zařazena do anketního šetření, ale lze využít údaje, které byly získány z výzkumu, provedeného pro jiný účel. Samozřejmě, v něm byl osloven jiný počet subjektů, nicméně výsledky lze považovat za relevantní pro účel této studie. Je třeba také konstatovat, že se zjištěné výsledky týkají pouze těch firem, které školí ve vlastních prostorách.

Tabulka č. 1: Vybavenost vlastních výukových prostor

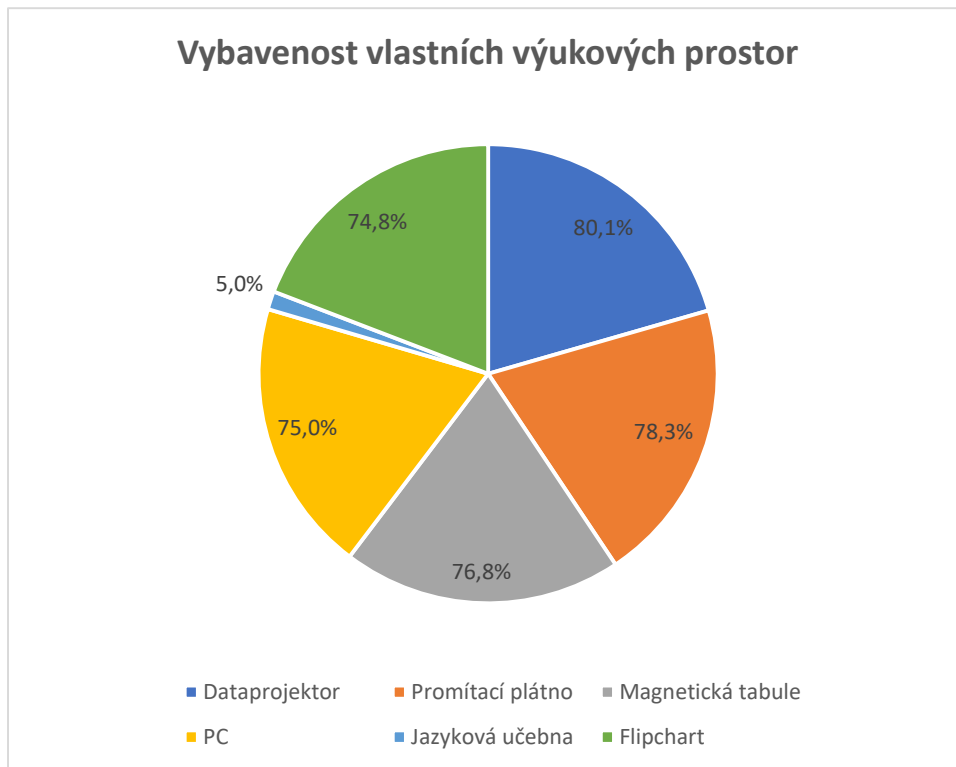
Zařízení	<10 zam.		10 - 50 zam.		51 - 250 zam.		>250 zam.	
	Hodnota	%	Hodnota	%	Hodnota	%	Hodnota	%
Dataprojektor	0	0 %	4	57 %	18	90 %	5	63 %
Promítací plátno	1	50 %	3	43 %	18	90 %	5	63 %
Magnetická tabule	2	100 %	5	71 %	16	80 %	5	63 %
PC	0	0 %	5	71 %	16	80 %	5	63 %
Jazyková učebna	0	0 %	0	0 %	1	5 %	0	0 %
Flipchart	0	0 %	7	100 %	14	70 %	3	38 %

Zdroj: vlastní výpočet

Předem lze konstatovat, že vybavenost firem, které disponují vlastním vyučovacím prostorem, je na velmi dobré úrovni. Jako pozitivní faktor se zde projevily i úspěšné dotační projekty, v jejichž rámci si mohli příjemci pořídit s většinou 100% podporou i potřebné výukové pomůcky. Velmi pozitivní je například, že moderní učební pomůcky lze nalézt i u malých firem, i když jde často o jednoduché prostředky typu magnetické tabule či flipchartu. Nicméně i četnost dataprojektorů je nadpoloviční i u firem do 50 zaměstnanců.

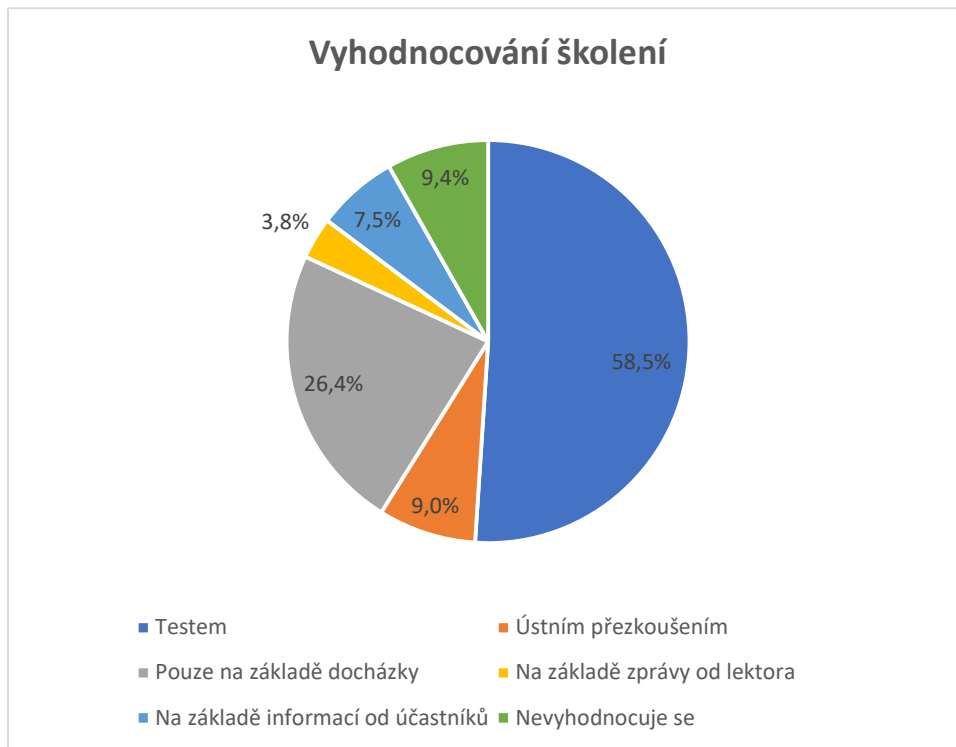
Neprokázala se však plně hypotéza, podle níž by nejlepší vybavení měly mít velké firmy. V tomto ukazateli je předstihly střední firmy, jejichž vybavenost je skutečně na špičkové úrovni. Jednoznačný závěr však zní: technická vybavenost firem není bariérou zlepšení efektivity a účinnosti vzdělávání. Spíše by bylo třeba se zaměřit na zvýšení počtu vlastních výukových místností i v menších firmách, aby nebyly odkázány pouze na dodavatele.

Velmi dobrou vybavenost učebními pomůckami jednoznačně vyplývá i z grafického zobrazení celkových výsledků. Pochopitelně otázkou je, jak jsou tyto prostředky využívány. To z dostupných materiálů nelze zjistit, ale určitě jsou nějakým způsobem využity tam, kde se provádí školení odpovědně, a také v případě použití externí agentury.

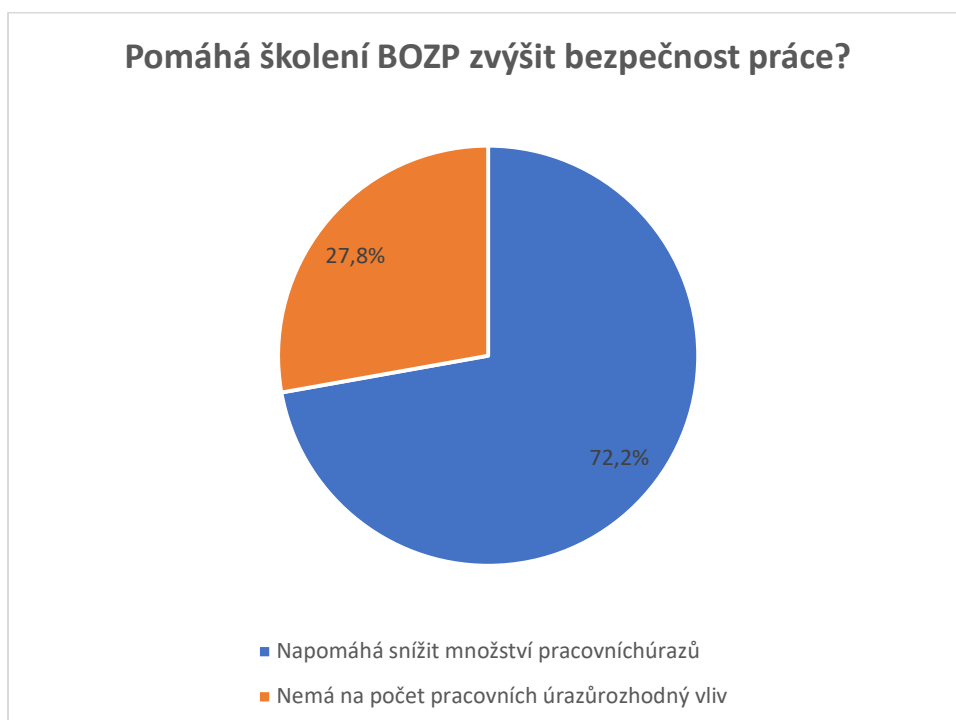


Důležitý je i **způsob vyhodnocení výsledků výuky**. Nejčastější formou je test (v našem případě 58,5 %). V anketě nebyla zkoumána kvalita testů, to ani v podobném šetření nejde. Společně s ústním přezkoušením (9 %) jde o kvalitní přístup ke školení, který přináší zpětnou vazbu lektorovi i zaměstnavateli. Zbýlé typy odpovědí však nejsou již tak pozitivní. Dohromady představují jednu třetinu dotázaných subjektů, což je poměrně velký podíl. 3,89 % účastníků ankety se spokojuje se zprávou lektora. Pokud jde o lektora interního, není to ještě na závadu, neboť tato zpráva vychází ze znalosti prostředí i samotných účastníků. 7,5% podíl je těch, kteří spoléhají na informace pouze od účastníků školení, které ovšem mohou být dosti zkreslené a nemusejí vystihovat jeho účinnost. Zbývající dvě skupiny firem však přiznávají zcela nepřijatelný přístup, kdy se vzdělávání hodnotí pouze na základě docházky (26,4 %) nebo se průběh školení a jeho výsledky nesledují vůbec (9,4 %). Svědčí to nezájmu, formalismu a podcenění významu školení BOZP. Je to i na zamyšlení pro funkcionáře SPS.





Poslední otázka se týkala názorů na vliv školení BOZP na množství pracovních úrazů či nemocí z povolání. Zde jednoznačně převládá (72,2 %) pozitivní odpověď, která je výrazem uvědomění si faktu, že proškolení zaměstnanci dokáží daleko lépe identifikovat existující rizika a přijímat opatření k jejich minimalizaci. Nicméně zářející je podíl těch, kteří význam školení bagatelizují, jakkoliv jej většinově akceptují. 27,8 % silně koreluje s předcházejícím rozbohem, neboť se velmi podobá množství těch, kteří berou školení formálně nebo se i něj vůbec nestarají.



V anketě byl ponechán prostor k **volnému vyjádření k problematice školení BOZP**, který ovšem využila jen menšina respondentů. Více příspěvků podtrhuje zjištěný výsledek, že školení jsou nutná, aby bylo povědomí o rizicích, ale odpovídající firmy mají pracovních úrazů vzhledem k povaze činnosti naprosté minimum, takže nelze říct, že školení má přímý vliv na jejich počet. V kontrastu s tím ale respondenti poukazují, že problematika BOZP a PO, včetně potřebného vzdělávání se stále všeobecně podceňuje. Z toho vyplývá i apel, aby školení BOZP bylo bráno vážně i u vedení provozů.

Zajímavý byl příspěvek jednoho majitele menší stavební firmy: „Z vlastní zkušenosti vím, že pro následné řešení a šetření pracovního úrazu od IBP, nemá ta skutečnost, že jsou pracovníci vyškolení (prokazatelně), že měli vydané pracovní pomůcky, že měli i speciální proškolení na prováděné práce, žádný vliv. Vždy za pracovní úraz může zaměstnavatel, a to s veškerými následky. I když firma doloží veškeré dokumenty proškolení, úředníci z inspektorátu BOZP se chovají až šikanózně, a pořád je zaměstnavatel veden jako žalovaný.“ Těžko soudit, jaký byl konkrétní případ bez znalosti podrobností, nicméně se lze domnívat, že **právní strážce problematiky BOZP bude třeba věnovat více pozornosti**.

Další příspěvek požaduje **jednotná závazná pravidla a požadavky vydávané např. oborovými svazy**, což by pomohlo ke zvýšení bezpečnosti v rámci celého odvětví. Metodika pro celé odvětví je určitě potřebná, ale o jejich závaznosti by se muselo rozhodnout při podpisu kolektivní smlouvy vyššího stupně. V každém případě by šlo o obecná pravidla, která by jednotlivé subjekty aplikovaly podle svých podmínek. Co se týče obsahu, odvětví stavebnictví je velmi pestré, a je tudíž prakticky nemožné vytvořit nějaký společný obsah. Více než informace o obecné legislativě by se do takového materiálu nedalo umístit. Co by ale bylo potřebné, mohla by se vypracovat jednotná metodika pro vyhodnocování výsledků a účinnosti školení.

Samozřejmý je požadavek přesvědčit školené lidi, že se to dělá pro ochranu jejich zdraví a jejich životů. Pokud se tak ale neděje, pak je chyba nejen na lektorovi, který nedokázal posluchače přesvědčit, ale i na managementu, který bere opatření v rámci BOZP na lehkou váhu. Jeho úloha je klíčová, protože i nepřesvědčení podřízení musejí poslouchat a plnit pokyny.

Některé příspěvky se věnovaly **obsahu školení**. Školení by mělo být ních interaktivní se zapojením zaměstnanců do řešení pro ně známých situací, určitě je záhodno využívat nové technologie jako je např. virtuální realita pro OOPP nebo první pomoc. Zaměstnance běžné školení z právních předpisů nebaví a není pro ně přínosem. Záleží hodně na zaměstnavateli, jakého lektora pro školení využije, včetně jeho vzdělávacích metod. Většinou již zaměstnavatel má negativní vztah k problematice BOZP, a tak nemohou být motivováni ke vzdělávání ani zaměstnanci a je to tzv. nutné zlo. Cílem školení má být osvěžení možných rizik, které se běžně při jejich práci vyskytují a ukázat jim možná opatření. Rizika, o kterém se mluví a školí málo, jsou především pro pracovníky v administrativě, kteří špatnou ergonomií pracovního místa trpí na bolesti zad, při zobrazovacích jednotkách dochází ke zhoršení zraku a často je provází

psychická únava. Pro první školení je dobré využívat např. e-learning, kde jsou videa a názorné situace, vždy nejlépe zakončit testem. Následná školení provádět hlavně v místě pracoviště.

Volání po větším využití digitálních výukových technologií je zcela oprávněné. Stavebnictví je odvětví s vysokým množstvím odloučených pracovišť, z kterých se jen obtížně svázejí pracovníci za účelem školení, které nepřináší okamžité hmatatelné efekty. Využití online přístupu může napomoci tento problém řešit. Určitou nevýhodou je nižší míra kontroly pozornosti posluchačů ze strany vyučujícího, protože ten je nemusí všechny vidět (někde nemusí být kamera). To se ale dá řešit tím, že lektor používá interaktivní metody výuky a aktivizuje účastníky dotazy či přímým vyvoláváním.

#### 4. Metodické část

Jelikož se vyskytly požadavky na zpracování vzorové metodiky pro školení BOZP z řad subjektů, které se zúčastnily anketního šetření, uvádíme v další části studie možnou variantu takové metodiky, přičemž jako volná inspirace byla využita veřejně přístupná příloha výstupu projektu VaVal programu BETA s finanční podporou TA ČR č. TB03MPSV004 (MPSV) „Antidiskriminační opatření v prevenci rizik, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci agenturních zaměstnanců“ který byl řešen Výzkumným ústavem bezpečnosti práce v období od 1. 7. 2015 do 30. 11. 2016. V závorkách za příslušnými názvy činností jsou uvedeny odkazy na příslušné paragrafy zákonů a vyhlášek, uvedených v předchozí části tohoto textu.

##### 4.1 Vstupní školení BOZP

Obsahová struktura by měla obsahovat obligatorní část (A), fakultativní část (B) a specifickou část (C).

*A) Obecná část by se měla týkat především:*

###### 1) Předpisy v oblasti bezpečnosti práce

- právní a technické předpisy, návody k použití a údržbě výrobců technických zařízení, firemní interní předpisy (např. pracovní postupy, pokyny, řády apod.) [262/06: § 349/1+2]
- dodržování předpisů [262/06: § 106/4d)]
- dostatečné a přiměřené informace před zahájením práce

[262/06: § 103/1f)+g)]

###### 2) Řešení otázek bezpečnosti práce

- podíl na řešení otázek bezpečnosti práce [262/06: § 108/1-4; § 106/3+4g)]
- informace o řešení otázek bezpečnosti práce [262/06: § 106/1 + § 106/4c) + § 103/1h)]
- oznamování nedostatků a závad [262/06: §106/4f)]

- odmítnutí výkonu „nebezpečné“ práce [262/06: § 106/2]

### 3) Způsobilost

- zdravotní a odborná způsobilost [262/06: § 103/1a)+c); 373/11: § 41/d) + § 43/3 + § 59/1a)+b)+2; 79/13: § 9/1a)+b)+c) + § 10/1 + § 11/1 + § 12/1 + § 13/1]

- způsobilost v elektrotechnice [50/78: § 3/1 + § 4/1]

### 4) Školení a předávání informací

- organizace školení [262/06: § 103/2a)+b)+c) + § 103/3 + § 106/4a)].

### 5) Vyhledávání a hodnocení rizik

- vytváření bezpečných prostředí a pracovních podmínek [262/06: § 1013/1 + § 102/1; 101/05: § 3/1]

- podíl vedoucích zaměstnanců [262/06: § 101/2]

- soustavné vyhledávání rizik a přijímání opatření [262/06: § 102/3+4+6; 101/05: § 3/2]

### 6) Ochrana zdraví

- seznámení s kategorizací práce [262/06: § 103/1b); 258/00: § 37/1; 432/03: § 3/1a)+b)+c)+d)]

- rizikové faktory [361/07: § 2/1+3]

- hygienické limity pro manipulaci s břemeny [361/07: § 29/2-6]

- zákaz prací a pracovišť pro určené skupiny osob [180/15: § 1/a)+b)]

- náhrada ztráty tekutin, ochranné nápoje [361/07: § 4a/1 + § 8/1-

- pracovnělékařské prohlídky [262/06: §103/1d) + § 106/4b)]

- poskytování první pomoci [262/06: § 201/6 + §103/1j); 309/06: § 2/1f)]

- zákaz kouření a požívání alkoholických nápojů [262/06: § 103/1l) + § 106/4e)+i)]

### 7) Úrazy na pracovišti

- oznamování úrazů, spolupráce při objasnění příčin [262/06: § 106/4h)]

- nahlížení do dokumentace [262/06: § 103/1i); 201/10: §2/3]

## *B) Požadavky na pracoviště (fakultativní):*

### 1) Pracovní prostředí

- základní pracovní podmínky (např. klima, světlo, zásobování vodou, úklid) [309/06: § 2/1b)+e); 361/07: § 41/1 + § 45/1+2+5+6 + § 45a + §53/1 + § 55a]

- uspořádání pracovišť, volné prostory [309/06: § 2/1a)+d; 101/05: § 3/3a)]

- vhodné prostory (např. sociální zařízení, převlékárny, ohřívárny apod.) [309/06: § 2/1c); 361/07: § 54/1]
- rozmístění bezpečnostních značek [309/06: § 6/1; 378/01: § 3/1p); 11/02: §2/1; 91/93: § 12/i)]

## 2) Technická zařízení

- bezpečná technická zařízení, stroje, nářadí, pomůcky [309/06: § 4/1; 378/01: § 3/1a)+b)+o); 101/05: § 3/3d)]
- ochranné a ergonomické prvky [309/06: § 4/1a+b; 378/01: § 3/1d)+r)]
- pravidelná kontrola a údržba [309/06: § 4/1c); 378/01: § 3/2; 101/05: § 3/4a)]
- provozní dokumentace [378/01: § 2/e)+f) + § 4/1-3; 101/05: § 3/3b)]

## 3) Vyhrazená technická zařízení

- obsluha kotlů [174/68: § 6b/1; 18/79: § 11/1+6]
- obsluha plynových zařízení [21/79: § 5/1; 85/78: § 3/2]

## 4) Pracovní postupy

- bezpečné chování – pracovní postupy [309/06: § 5/1b)+c)+d)+e)+f)]
- bezpečnostní přestávky [309/06: § 5/1a); 361/07: § 39/1]

## 5) Ochrana před rizikovými faktory

- zjišťování druhů a hodnot rizikových faktorů [309/06: § 7/1]
- zřizování kontrolních pásem [309/06: § 7/4+5+6; 432/03: §5/f)]
- rizikové práce a vedená evidence [258/00: § 39/1 + § 40/a)+b)]
- nemoci z povolání [290/95: § 1/1+2; 373/11: § 41/e) + § 61/1+2+5 + § 63/4]
- práce s chemickými látkami [48/82: § 237/5; 361/07: § 9/1+2; § 11/1+2; 258/00: § 44a/6]
- hygienické limity hodnot hluku [272/11: § 3/1a)+2+3 + § 4/1a) + § 5 + § 6 + § 7/2+3; 432/03: příloha 1: část 3]
- hygienické limity vibrací [272/11: § 13/1a)+3a)+4a); 432/03: příloha 1: část 4]
- zákaz výkonu některých prací [309/06: § 8/1-3]
- používání OOPP, MČDP, ochranných nápojů [262/06: § 104/1+3+4+5; 495/01: §3/3+4 + § 5]
- očkování, prohlídky, léčení [262/06: § 106/4b); 258/00: § 46/1+2 + § 53/1a)+2 + § 64/a)+b)+d); 536/06: § 1/b)]

## C) Specifická část:

- 1) Pracovní prostředí na staveništi [309/06: § 3/2a)-j); 591/06: § 2/1+2]

- 2) Pracovní postupy při práci se zvířaty [27/02: § 3/3 + § 4/d)+e)]
- 3) Pracovní postupy při práci v lese [28/02: § 2/1-4 + příloha: čl. I/2 + čl. II/3+5+11+12+15 + čl. IV/1e)+h)+i) + čl. V/1d) + čl. VI/1c)]
- 4) Pracovní postupy v dopravě [168/02: § 3+4a)-d) + příloha1: čl. 3a)+b) + příloha 2: čl. 2b)+c)+d) + příloha 4: čl. 3a)-e)+r)]
- 5) Pracovní postupy při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu [406/04: § 4/1+2 + příloha: čl. 2/A/2.2.2]
- 6) Pracovní postupy pro práci ve výškách [362/05: § /1a)+b)+2+7+8 + příloha: II/4 + III/10 + IV/1a)+2 + IX/a)-d)]
- 7) Pracoviště nízkotlakých kotelen [91/93: § 12/a)+b)+d)+e)+f)+g)+k)]
- 8) Pracoviště pro obrábění kovů a dřeva [262/06: § 106/4d); 378/01: § 3/1d); 48/82: § 54/5+8+9 + § 63/5+7]
- 9) Pracoviště s neionizujícím zářením [291/15: § 1/a)+b) + § 6/1a)+b) + § 7]
- 10) Pracoviště epidemiologicky závažná [258/00: § 19/1+2 + § 20/a)+c)+d)]

#### **4.2. Obecně závazné právní předpisy k vstupnímu školení**

K definování obsahové náplně vstupního školení BOZP byla použita ustanovení z níže uvedených právních předpisů. Tato ustanovení jsou uvedena na úrovni každé jednotlivé položky, a jsou obsažena i v následující kapitole rozepsaného vstupního školení BOZP.

- Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů.
- Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.
- Zákon č. 309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- Zákon č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách.
- Nařízení vlády č. 290/1995 Sb., kterým se stanoví seznam nemocí z povolání.
- Nařízení vlády č. 378/2001 Sb., kterým se stanoví bližší požadavky na bezpečný provoz a používání strojů, technických zařízení, přístrojů a náradí.
- Nařízení vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a desinfekčních prostředků.
- Nařízení vlády č. 11/2002 Sb., kterým se stanoví vzhled a umístění bezpečnostních značek a zavedení signálů.
- Nařízení vlády č. 27/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci související s chovem zvířat

- Nařízení vlády č. 28/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při práci v lese a na pracovištích obdobného charakteru.
- Nařízení vlády č. 168/2002 Sb., kterým se stanoví způsob organizace práce a pracovních postupů, které je zaměstnavatel povinen zajistit při provozování dopravy dopravními prostředky.
- Nařízení vlády č. 406/2004 Sb., o bližších požadavcích na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v prostředí s nebezpečím výbuchu.
- Nařízení vlády č. 101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí.
- Nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky.
- Nařízení vlády č. 591/2006 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích.
- Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci.
- Nařízení vlády č. 201/2010 Sb., o způsobu evidence úrazů, hlášení a zasílání záznamu o úrazu.
- Nařízení vlády č. 291/2015 Sb., o ochraně před neionizujícím zářením.
- Vyhláška č. 50/1978 Sb., o odborné způsobilosti v elektrotechnice.
- Vyhláška č. 85/1978 Sb., o kontrolách, revizích a zkouškách plynových zařízení.
- Vyhláška č. 18/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená tlaková zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti.
- Vyhláška č. 19/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená zdvihací zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti.
- Vyhláška č. 21/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená plynová zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti.
- Vyhláška č. 48/1982 Sb., kterou se stanoví základní požadavky k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení.
- Vyhláška č. 91/1993 Sb., k zajištění bezpečnosti práce v nízkotlakových kotelnách.
- Vyhláška 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 č. 536/2006 Sb., o očkování proti infekčním nemocem.
- Vyhláška č. 73/2010 Sb., o vyhrazených elektrických technických zařízeních.
- Vyhláška 79/2013 Sb., o pracovnělékařských službách a některých druzích posudkové péče.
- Vyhláška č. 180/2015 Sb., o zakázaných pracích a pracovištích.

### 4.3 Požadavky na lektora

Školení BOZP patří k formám prezenčního vzdělávání. Ústředním článkem prezenčního vzdělávání je školitel/lektor. **Lektor má rozhodující vliv na úspěch školení BOZP a na spokojenost účastníků.**

V rámci dalšího vzdělávání podle zákona č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů, lze získat profesní kvalifikaci „Lektor dalšího vzdělávání“ (kód: 75-001-T). V požadavcích kvalifikačního standardu této profesní kvalifikace jsou mimo jiné uvedeny tyto odborné způsobilosti lektora:

- rozpracování obsahu kurzu vč. volby didaktických pomůcek a metod výuky;
- prezentace vzdělávacího obsahu s využitím interaktivního přístupu, řešení problémů a rozborů příkladů z praxe s využitím didaktických pomůcek;
- příprava, řízení a vyhodnocení modelových situací a metod práce se skupinou;
- zadávání samostatných a skupinových prací účastníkům vzdělávacího programu.

Cíl školení BOZP je daný, zaměstnanec má v rámci školení BOZP dostat informace o rizicích jeho práce a informace o opatřeních na svou ochranu před jejich působením). Na lektorovi je už jen to, jakým způsobem je zaměstnanci předá a jaká metoda nebo metody budou nejvhodnější. Musí zvážit, které informace předloží školeným zaměstnancům jako hotové - jako „balík informací“, a které jim přednese tak, aby se k výsledné informaci a poučení dobrali sami, např. při zužitkování a hodnocení zkušeností, příkladů a reálných nebo modelových situací, které jim lektor zprostředkoval během školení, nebo kterými do školení sami přispěli v rámci tzv. aktivizace. Lektor je v pozici určitého uvaděče nebo průvodce zaměstnance světem bezpečné a zdraví neohrožující práce. Aby byl dobrým průvodcem, je nutné, aby sám splňoval požadavky, které jsou na něj kladeny jako na lektora. Tyto požadavky lze zjednodušeně označit jako **osobnost lektora**. Lektorem nebo učitelem nemůže být každý, schopnosti a dovednosti pro lektorskou činnost je potřeba nejprve získat a posléze rozvíjet v procesu učení se (vzdělávání nebo sebevzdělávání) nebo praxí. To většinou neplatí o vlastnostech, které jsou převážně vrozené nebo se vytvářejí během života v tzv. procesu socializace jedince. Ty také dotvářejí osobnost lektora.

#### *Osobnost lektora*

Vlastnosti, které by u žádného lektora neměly chybět, jsou:

- dostatečná inteligence, tzn. průměrná či nadprůměrná
- emoční náboj, schopnost empatie, vcítění se do druhých lidí, jejich pochopení
- citlivost, takt
- racionalita
- rozhodnost, objektivita
- životní energie, přirozený optimismus



- otevřenost
- flexibilita
- přiměřená životní zralost
- vnitřní poctivost
- respekt pro lidská práva
- snaha pomáhat druhým
- znalost sebe sama, zralé přijímání své osobnosti s přednostmi i chybami
- pochopení lidské přirozenosti, ochota odpouštět chyby a omyly jak sobě, tak
- i účastníkům školení nebo kurzu.

#### *Schopnosti a dovednosti dobrého lektora:*

- Vyspělé komunikační dovednosti (verbální i neverbální).
- Dovednost vytvářet vztahy, kde za pomoci respektu, upřímnosti a empatie dochází k tomu, že účastník školení nebo kurzu vnímá vlastní hodnotu, cítí, že je lektorem chápán a na oplátku je připraven mu důvěřovat.
- Schopnost nalézt a definovat problém, schopnost klást otevřené otázky, vyjednávat, provádět shrnutí, zaměřovat se, reflektovat, být konkrétní, nebát se nutných střetů.
- Umění hledat cesty, jak řešit problémy, schopnost pojmenovat problém a definovat, stanovit strategie a možnosti jeho řešení, umět naplánovat činnosti, jež k samotnému řešení problému povedou.

Pro vzdělávací proces je mimo jiné charakteristické, a k jeho úspěšnosti nezbytné, aby osoby předávající znalosti byly obdařeny autoritou. Autorita je ve vztahu k vedení skupiny uplatněním převažujícího vlivu na činnost druhých (= vyjádření vlivu a významu, kterým disponuje určitá osoba, instituce nebo systém ustálených společenských názorů).

#### *Dobrý lektor by se měl vyvarovat následujících chyb:*

- Neměl by účastníky konfrontovat, vést proti nim osobní útoky ani se je snažit vyvádět z rovnováhy. Zároveň by neměl účastníky ponižovat a ztrapňovat.
- Měl by se vyvarovat povýšeneckého chování a opovrhování, a to jak účastníky samotnými, tak také jejich názory.
- Neměl by mít tunelové vidění, tzn. mít klapky na očích, zaměřovat se pouze na jedno téma.
- V každé skupině (v každém školení nebo kurzu) lektor sice prezentuje totéž, ale měl by jednotlivá školení nebo kurzy odlišovat, nepoužívat stále stejné fráze, aktivity a příklady.
- Lektor by si neměl dovolit prezentovat zastaralé informace. Měl by na sobě pracovat, vzdělávat se, informace si ověřovat a doplňovat, aby nebyl účastníky přistižen při „plácání nesmyslů“.

- Měl by se vyvarovat prosazování vlastních názorů na úkor druhých, neměl by být zatížen předsudky o účastnících školení nebo kurzu a o přednášených tématech.
- Neměl by být egocentrický, hovořit neustále o svých vlastních úspěších, své šikovnosti a neomylnosti. Školení nebo kurz není organizován kvůli jeho osobě, ale pro účastníky.
- Neměl by prezentovat pouze smutné příklady, problémy, negativní zkušenosti a chyby druhých. Měl by umět pochválit, a i případná negativa dokázat obrátit v klady.
- Samozřejmostí každého lektora by mělo být respektování a dodržování pravidel slušného chování a společenského vystupování. Takt, přiměřenost, slušné vzezření a vystupování otevírají dveře do duší i těch největších nedůvěřivců.
- Další samozřejmostí by mělo být nepoužívání nevhodného slangu, žargonu či vulgarismů. Znalost základních pravidel verbálního (mluveného) projevu by měla být nedílnou součástí každého společenského vystupování.

V současnosti často zjišťujeme, že snaha po kvalitě mluveného slova mizí. Kolem nás dnes často zaznívá řeč, která bohužel respektuje snad jen ten nejzákladnější, ale také nejprimitivnější způsob lidské komunikace. Do verbálního projevu prolínají nespisovné výrazy, žargon, nízká kultivovanost projevu, různé vulgarismy apod. Je třeba si uvědomit, že kultivovanost projevu a celkový dojem z verbální komunikace tvoří podstatnou součást individuálního image každého z nás, zejména pak školitele.

#### *Vliv kvality lektora na kvalitu školení BOZP*

Z předchozího textu nepřímo vyplývá, že v případě vzdělávání, vč. Vzdělávání dospělých i školení zaměstnanců v BOZP je komunikace klíčová (záleží na tom, jak se komunikuje v případě školení BOZP, jaké jsou předávány informace, poznatky, příklady a zkušenosti). Proto při realizaci vzdělávání, vč. vzdělávání dospělých, a tedy i školení BOZP musí lektor brát ohled na skutečnost, že k dosažení správné komunikace může dojít pouze tehdy, je-li sdělení předáváno tak, aby bylo co nejvíce srozumitelné, a aby se vytvářely předpoklady pro jeho úplné pochopení účastníkem.

Není to ovšem jen samotné umění komunikace, co ovlivňuje přijímání sdělovaných informací, poznatků, příkladů a zkušeností. Svou velmi významnou roli zde mají způsoby a metody vzdělávání (zejm. výklad, vysvětlování, demonstrování, řízené objevování, dialog, diskuze, hry, simulace, hraní rolí a další) a znalost didaktických zásad a schopnost jejich uplatňování (např. zásada přiměřenosti, zásada názornosti, zásada spojení teorie a praxe). I tyto pedagogické znalosti a dovednosti patří k vybavení (a kompetencím) lektora, a měly by patřit také k vybavení lektora školícího zaměstnance v BOZP. Nejen toho dobrého, ale v zásadě každého lektora. Každý lektor je ovšem „originál“ a pro svou pedagogickou praxi uzpůsobí svým znalostech, schopnostem a naturelu. Stejně tak by měla být volba způsobům metod a didaktických zásad uzpůsobena příjemcům, tj. posluchačům, účastníkům školení BOZP nebo jiného druhu vzdělávání.

#### 4.4 Nutnost přechodu od pasivního přístupu ke školení k aktivnímu

Školení BOZP je specifickým druhem vzdělávání dospělých. Specifickým z hlediska:

- obsahu vzdělávání (školení zaměstnanců o právních předpisech k zajištění BOZP se zohledněním specifik a práce nebo činnosti, kterou má vykonávat nebo již vykonává, a specifik pracoviště, kde tuto práci vykonává nebo bude vykonávat),
- závaznosti (zaměstnavatele je povinen školení BOZP organizovat a zaměstnanec je povinen se školení BOZP účastnit),
- různorodosti složení skupin posluchačů s různorodými potřebami vzhledem k rizikům jejich konkrétní práce (školených zaměstnanců v jedné nebo více příjmových skupinách).

Aby bylo školení BOZP skutečně efektivní a nemíjelo se účinkem, je třeba při působení na zaměstnance vzít v úvahu, jak se člověk učí, a jak si pamatuje. Na výběr má přitom lektor dvě možnosti: možnost pasivního předávání informací nebo použití některé nebo více metod, které posluchače aktivizují.

Obecně známou je skutečnost, že při pasivním předávání informací může dojít k tomu, že se účastníci uzavrou do svého světa a myšlenkami budou zcela jinde než na školení, a efekt školení bude mnohem nižší, než jsme očekávali. Mnohem více si ze školení odnesou (zapamatují), pokud jsou do procesu vtaženi, učí se (školí se) zábavnou formou a mohou uplatnit i své nápady, zkušenosti, nová nebo zajímavá řešení problémů. Lidé se nejvíce naučí, když si věci mohou vyzkoušet, učí se lépe, když vědí, proč a také, když se u toho nenudí. Pokud navíc do procesu učení zapojíme emoce a také soutěživost, můžeme dosáhnout překvapivých (a pozitivních) výsledků.

K metodám pasivního předávání informací patří zejména **výklad**. Výklad je také nejčastěji používanou metodou při školeních BOZP. Z dnešního pohledu, kdy lidé jsou přehlaceni informacemi, je výklad málo efektivní metodou (víme, že člověk si zapamatuje jen 20 % slyšeného). Tato tradiční a většinou nezáživná metoda má velmi malý dopad na auditorium. Při přípravě a vlastním školení nebo kurzu proto doporučujeme vyvarovat se obvyklému, tj. výkladovému stylu předávání informací. Lektor při něm předává posluchačům výuky již hotové informace, zpracované buď jím samotným, nebo jiným autorem. Komunikace je zde tzv. jednosměrná (pouze ve směru od lektora k účastníkům). Není zde prostor pro zpracování a prožívání získaných informací, účastníci výuky si je mohou pouze zaznamenat. Tím, že jsou účastníci pouze pasivními příjemci informací, nemají šanci naučit se učit, nezískají dovednosti pro aktivní a samostatnou práci s informacemi a zkušenostmi. K oživení výkladu (nebo také přednášky) se proto doporučuje využít např. zdůrazněného neverbálního projevu (v souladu s dynamikou a obsahem vzdělávání), používání příkladů, analogií, příběhů, vtipů, řečnických i opravdových otázek, využívání nejrůznějších typů grafických znázornění, modelů, grafů, kolování různých předmětů či obrázků, promítání fotografií a filmů, kladení otázek a sbírání odpovědí, které se později stávají námětem na pokračování diskuse. Zvláštní důraz se při vzdělávání klade především na **vizualizaci**, tj. použití nástrojů, s jejichž pomocí může vzdělávaný nebo posluchač vnímat předávané informace nebo poznatky obrazovou formou. Lektor by měl při školení BOZP uplatňovat zásady vizualizace, protože člověk přijímá většinu informací (až 80

%) očima. Je ovšem nutné dobře zvážit, jaké informace vizualizovat. Vizualizační pomůcky jsou pouze pomocnými prostředky, které doplňují a zvýrazňují mluvené slovo, které by mělo vizualizaci vždy předcházet (úvod do děje).

Pro vizualizaci existuje řada technik a postupů, které je možné při školení nebo kurzu použít, a tím podpořit proces zapamatování. Velmi často jsou v současné době pro vizualizaci používány tzv. prezentace. Ty jsou zároveň považovány za nejfrekventovanější formu komunikace na veřejnosti. Lidé při prezentaci vidí obrázky, slyší přednášejícího a také čtou, co je na daném snímku. Velmi však záleží na prezentačních dovednostech lektora. Pokud bude jen číst to, co bude uvedeno na jednotlivých snímcích, brzy si účastníci vždy přečtou text na obrázku, pak „vypnou“ a efekt se snižuje. Proto je metodě prezentování třeba se učit.

Vedle vizualizace lze zlepšit výklad při školení BOZP použitím prvků **interaktivní výuky** (výkladu). Důležitým znakem interaktivního vyučování je nepřehlédnutelná názornost, kdy jsou při výuce společně s jinými vizuálními materiály (např. obrázky, fotografie a jiné 2D pomůcky, nebo 3D předměty) využívány audio a/nebo video nahrávky, 3D holografické projekce a webové odkazy, nebo je díky připojení na internet možné přímé využití tohoto média, které je zároveň zdrojem hledaných informací.

Pokud chceme, aby školení splnilo nejen formální požadavky a stanovený cíl, ale mělo i potřebný efekt, musíme změnit styl a pokusit se provést ještě zásadnější změny. Již výše bylo uvedeno, že školení BOZP je způsobem komunikace a zároveň byl zmíněn příklad jednosměrné komunikace. První změnou, která by se měla promítnout do nového přístupu, je právě způsob komunikace. **Nemělo by jít o komunikaci výhradně směrem od lektora k účastníkům, ale ve větší míře také o komunikaci v opačném směru: tj. od účastníků k lektorovi nebo ostatním účastníkům** (hovoříme zde o obrácení rolí. Nejlépe se lidé učí, pokud učí někoho dalšího, proto je možné, aby se zaměstnanci „vzájemně školili“. Jde o metodu, která se více uplatní u opakovaných/periodických školení. Zaměstnanci většinou vědí, jaké předpisy mají dodržovat, znají prostředí a jsou „místními experty“ a mohou předávat své poznatky, znalosti a zkušenosti ostatním (mohou být alespoň po určitou dobu školení lektorem, čímž jsou vtaženi do děje a školení je tak víc baví, navíc si díky aktivní roli lektora odnesou i více dalších poznatků).

Tyto metody lze uplatnit také u vstupního školení (ale i u jiných druhů školení BOZP); jedná se o metody, které posluchače kromě jiného aktivizují, proto se označují za aktivizační nebo aktivizující metody. Tyto metody:

- podporují aktivní a efektivní výuku a učení (přijímání poznatků), resp. podporující aktivitu posluchačů, samostatné, kritické a tvůrčí myšlení i samostatný způsob vyjadřování v individuálních i skupinových diskuzích,
- mohou nabídnout posluchačům zábavnější a méně stereotypní formu výuky (překonávají výukové stereotypy),
- mohou zapojit do výuky školené osoby – ty již nemají být jen pasivními posluchači, ale mají spoluvytvářet výuku a aktivně se zapojovat do procesu vzdělávání (posluchači jsou aktivními účastníky výuky/školení).
- Obdobné pedagogické cíle mají také metody interaktivní výuky, kdy dalším důležitým znakem výuky je zjevná názornost. Aktivizační (aktivizující) metody

členíme na diskusní, heuristické (řešení problémů), situační, inscenační, didaktické hry, práce s textem nebo skupinové metody. Lze je bez obav využívat při školeních BOZP. I v případě dospělých je vhodné zpestřit školení některou netradiční metodou, která účastníky zaujme a při které se naučí mnohem více než během prostého výkladu. Zpestřením mohou to být kvízy, soutěže nebo hry, protože my lidé potřebujeme výzvy a rádi soutěžíme. Efekt zapamatování zase např. zvyšují takové metody, kdy pracovníci musí o problému přemýšlet, vyjádřit se k němu, kdy budou sdílet své zkušenosti a budou sami vyvíjet aktivitu. Zaměstnanci pak pravděpodobně nikdy neoznačí za nudná ta školení BOZP, která jim nabídnou současně sluchový i zrakový vjem, a během nichž budou moci:

- diskutovat s lektorem, v menších skupinách nebo v rámci celé školené skupiny společně,
- odpovídat na otázky - individuálně, v menších skupinách,
- řešit úkoly, kvízy a hádanky - individuálně, v menších skupinách nebo při soutěži jednotlivců či skupin,
- navrhovat, předvádět a řešit modelové (smyšlené, ale ne nepravděpodobné) situace a příklady – individuálně, v menších skupinách nebo při soutěži jednotlivců či skupin,
- podílet se na řešení existujících problémů individuálně, v menších skupinách nebo při soutěži jednotlivců či skupin (brainstorming, brainwriting),
- zapojit do rozboru příkladů z praxe individuálně, v menších skupinách,
- přispět příklady ze své osobní zkušenosti nebo praxe atd.

Popsané náměty na nově a poutavě zaměření školení BOZP se týkají převážně vstupního, a zčásti i opakovaného/periodického školení BOZP. Je evidentní, že aktivizační a další metody výkladu a výuky vyžadují (resp. jsou náročné na) lektorovu tvořivost.

#### *Co dále u školení BOZP změnit?*

Školení by mělo být pořádáno pro menší skupinky, optimálně 12 - 15 (i méně) osob, a to právě proto, aby bylo možné používat aktivizační/aktivizující metody. Ideální je, pokud se školení účastní pracovníci, kteří budou dělat nebo dělají stejnou práci/pracovní činnost, protože je možné školení BOZP zaměřit na konkrétní (a tedy pro zaměstnance společná) témata.

#### **Změnit dosud zavedenou praxi vyžaduje změnu přístupu také na straně zaměstnavatele.**

Pokud zaměstnavatel jako první osoba v celém řetězci pochopí, že neškolí své zaměstnance jen kvůli splnění nepříjemné povinnosti, ale tím, že se zasadí o změnu taktiky školení a vhodnými způsoby metodami zapojí a bude motivovat zaměstnance do ochrany vlastního zdraví, nebude se nutně bezpečnost práce jevit jako nudné a nepopulární téma. Takto pojatá investice zcela zvýší efekt školení BOZP a přinese zlepšení úrovně bezpečnosti na pracovišti zaměstnavatele.

## 5. Závěr, návrhy na opatření

**Současný stav v oblasti školení BOZP je charakterizován až na výjimky všeobecným dodržováním povinnosti školit zaměstnance**, které je dáno zákonem. Velká část majitelů a manažerů firem k tomuto úkolu přistupuje odpovědně, školení provádí a je přesvědčena o jeho potřebnosti pro snížení počtu pracovních úrazů, případně nemocí z povolání. Současně byly anketním šetřením zjištěny některé problémy spočívající v podcenění významu vzdělávání v oblasti BOZP, pochybnostech o nutnosti jeho povinného provádění či jeho vlivu na zlepšení podmínek pro bezpečnou práci. Z toho vyplývají i formální přístupy části manažerů či přímo jejich nezájem o průběh a výsledky školení.

**Bohužel Svaz podnikatelů ve stavebnictví ani Odborový svaz Stavba (případně jiné odborové svazy působící v odvětví) nemají dostatek vlastních kapacit k provedení rozsáhlejšího průzkumu, který by přinesl více informací o vlastním průběhu, obsahu, způsobu hodnocení a použité metodice v rámci školení BOZP.** S tím je spojena i nedostatečná schopnost zasáhnout do této problematiky například vydáním metodických doporučení, osnov pro vstupní školení, případně dalších obsahových a metodických příruček. Chybí také pravidelné hodnocení školení na úrovni SPS a OS Stavba, i přesto že odborový svaz má vlastního specialistu na tuto oblast a provádí pravidelné kontroly na pracovištích. Z jeho pravidelných pololetních souhrnných zpráv však nevyplývá, že by se při svých návštěvách pracovišť školení věnoval.

**Detailnější šetření v oblasti školení BOZP je proto zásadním návrhem na opatření s tím, že jej nutno zařadit do dalších etap v rámci dotačního programu Prevence, protože vlastními silami nejsou sociální partneři rozsáhlejší výzkum provést v dostatečně širokém rozsahu. Dotační program umožní najmout si na tuto činnost externí specialisty.**

Nelze ovšem čekat na schválení dotačních projektů, což je poměrně dlouhá doba, ale sociální partneři by měli problematice školení BOZP věnovat více pozornosti průběžně a pořádat obsahové a metodické semináře či věnovat se více výchově a zvyšování kvalifikace interních lektorů. Co se týče spolupráce se vzdělávacími agenturami, stálo by za úvahu vytvořit seznam prověřených subjektů, které by byly zárukou kvalitního průběhu i výsledků školení. **I omezená personální základna pro činnost sociálních partnerů by neměla bránit vytvoření metodiky pro vyhodnocování výsledků školení a zajištění její závaznosti připojením ke kolektivní smlouvě vyššího stupně ve formě přílohy.** Jistě by pomohlo, kdyby do obsahu kontrol situace v oblasti BOZP na pracovištích zařadil OS Stavba problematiku školení (pokud tak již nebylo učiněno) a zveřejňoval své poznatky v pravidelných zprávách.

## **6. Použité zdroje**

Přehled legislativních dokumentů byl uveden přímo v textu studie, a proto zde není nutno jej uvádět ještě jednou. Literatura k problematice je poměrně chudá, proto bylo použito vlastní výzkumné šetření k zjištění alespoň nejobecnějších poznatků o situaci v odvětví. Klíčovým zdrojem pro metodickou část byly výsledky výzkumného projektu VÚBP, které byly zveřejněny v jeho příloze. Odkaz je zde <http://projekty.vubp.cz/agentura/TB03MPSV004-zz-priloha-1-metodika-stand-skoleni-bozp-az.pdf>.