

# **Motivace používání osobních ochranných pracovních prostředků u zaměstnanců ve výrobním podniku**

Dorota Sopoušková

---

Bakalářská práce  
2024



Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta logistiky a krizového řízení

---

Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně  
Fakulta logistiky a krizového řízení  
Ústav logistiky

Akademický rok: 2023/2024

# ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Dorota Sopoušková**  
Osobní číslo: **L21119**  
Studijní program: **B1041P040003 Aplikovaná logistika**  
Forma studia: **Prezenční**  
Téma práce: **Motivace používání osobních ochranných pracovních prostředků u zaměstnanců ve výrobním podniku**

## Zásady pro vypracování

1. Zpracujte teoretickou rešerši na zadané téma bakalářské práce.
2. Analyzujte současný stav motivace u zaměstnanců pro používání osobních ochranných prostředků ve výrobním podniku.
3. Na základě výsledků analýz navrhněte možnosti zlepšení motivace u zaměstnanců pro používání osobních ochranných prostředků ve výrobním podniku.

Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

**Seznam doporučené literatury:**

1. PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 3., rozšířené vydání. Poradce pro praxi. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-802-4755-151.
2. URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků – Co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. První vydání: Grada Publishing, 2017. ISBN 978-80-271-0227-3.
3. WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Personal protective equipment*. Online. Fourth edition. Geneva: World of Health, 2020. ISBN 978-92-4-001141-0.

Další odborná literatura dle doporučení vedoucí bakalářské práce.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Slavomíra Vargová, Ph.D.**  
Ústav krizového řízení

Datum zadání bakalářské práce: **1. prosince 2023**

Termín odevzdání bakalářské práce: **3. května 2024**

L.S.

---

**doc. Ing. Zuzana Tučková, Ph.D.**  
děkanka

---

**doc. Ing. Zuzana Tučková, Ph.D.**  
ředitel ústavu

V Uherském Hradišti dne 4. prosince 2023

## PROHLÁŠENÍ AUTORA BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Beru na vědomí, že:

- bakalářská práce bude uložena v elektronické podobě v univerzitním informačním systému a dostupná k nahlédnutí;
- na moji bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon) ve znění pozdějších právních předpisů, zejm. § 35 odst. 3;
- podle § 60 odst. 1 autorského zákona má Univerzita Tomáše Bati ve Zlíně právo na uzavření licenční smlouvy o užití školního díla v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- podle § 60 odst. 2 a 3 autorského zákona mohu užit své dílo – bakalářskou práci nebo poskytnout licenci k jejímu využití jen s předchozím písemným souhlasem Univerzity Tomáše Bati ve Zlíně, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše);
- pokud bylo k vypracování bakalářské práce využito softwaru poskytnutého Univerzitou Tomáše Bati ve Zlíně nebo jinými subjekty pouze ke studijním a výzkumným účelům (tj. k nekomerčnímu využití), nelze výsledky bakalářské práce využít ke komerčním účelům;
- pokud je výstupem bakalářské práce jakýkoliv softwarový produkt, považují se za součást práce rovněž i zdrojové kódy, popř. soubory, ze kterých se projekt skládá. Neodevzdání této součásti může být důvodem k neobhájení práce.

**Prohlašuji,**

- že jsem na bakalářské práci pracoval samostatně a použitou literaturu jsem citoval. V případě publikace výsledků budu uveden jako spoluautor.
- že odevzdaná verze bakalářské práce a verze elektronická nahraná do IS/STAG jsou obsahově totožné.

V Uherském Hradišti, dne: 3.5.2024

Jméno a příjmení studenta: Dorota Sopoušková

.....  
podpis studenta

## **ABSTRAKT**

Tato bakalářská práce se zabývá motivací používání osobních ochranných pracovních prostředků ve vybrané organizaci, která se zaměřuje na výrobu zvedacích plošin pro imobilní osoby. Teoretická část nejprve vymezuje význam motivace a dále se věnuje tématu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Teoretická část je zakončena stěžejním tématem osobní ochranné pracovní prostředky. V praktické části je analyzována motivace zaměstnanců používat osobní ochranné pracovní prostředky prostřednictvím dotazníkového šetření a následného strukturovaného rozhovoru s vedoucím pracovníkem. Výstupem práce jsou doporučení pro zlepšení současné motivace používat osobní ochranné pracovní prostředky.

Klíčová slova: osobní ochranné pracovní prostředky, bezpečnost a ochrana zdraví při práci, motivace, organizace

## **ABSTRACT**

This bachelor thesis deals with the motivation for the use of personal protective equipment in a selected organization that focuses on the production of lifting platforms for immobile persons. The theoretical part first defines the meaning of motivation and then discusses the topic of occupational health and safety. The theoretical part concludes with the core topic of personal protective equipment. The practical part analyses the motivation of employees to use personal protective equipment through a questionnaire survey followed by a structured interview with a manager. The output of the thesis is recommendations for improving the current motivation to use PPE.

Keywords: personal protective equipment, occupational health and safety, motivation, organization

Tímto bych ráda poděkovala své vedoucí bakalářské práce Ing. Slavomíře Vargové, PhD. za její vstřícný přístup a cenné rady, které mi byly nápomocné při zpracování bakalářské práce. Dále bych také chtěla poděkovat společnosti Altech, spol. s r. o. za poskytnutí praxe a za získání interních informací, díky kterým jsem mohla dokončit bakalářskou práci.

# OBSAH

<b>ÚVOD.....</b>	<b>9</b>
<b>I TEORETICKÁ ČÁST .....</b>	<b>11</b>
<b>1 MOTIVACE.....</b>	<b>12</b>
1.1 MOTIVACE A STIMULACE .....	12
1.2 MOTIVACE V ZAMĚSTNÁNÍ.....	12
1.3 MOTIVAČNÍ FAKTORY .....	13
1.3.1 Hierarchické třídění potřeb .....	13
1.3.2 Vnitřní a vnější faktory motivace.....	13
1.3.3 Motivace hmotná a nehmotná .....	14
1.4 PRINCIP ODMĚNY A TRESTU JAKO NÁSTROJ MOTIVACE.....	14
1.4.1 Odměna .....	14
1.4.2 Trest.....	14
<b>2 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI .....</b>	<b>15</b>
2.1 VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ V OBLASTI BOZP.....	16
2.2 ZÁKLADNÍ PRÁVNÍ RÁMEC V OBLASTI BOZP .....	16
2.3 DOKUMENTACE BOZP .....	17
2.4 POLITIKA BOZP .....	18
2.5 BEZPEČNOSTÍ PROFIL ORGANIZACE .....	18
2.6 ŠKOLENÍ BOZP .....	19
<b>3 OSOBNÍ OCHRANNÉ PRACOVNÍ PROSTŘEDKY .....</b>	<b>20</b>
3.1 HISTORIE OOPP .....	20
3.2 KATEGORIZACE OOPP .....	21
3.3 DOKUMENTACE OOPP .....	22
3.4 VÝBĚR VHODNÝCH OOPP.....	23
3.4.1 Ochrana hlavy .....	23
3.4.2 Ochrana zraku .....	23
3.4.3 Ochrana sluchu.....	24
3.4.4 Ochrana dýchacích orgánů .....	24
3.4.5 Ochrana rukou .....	25
3.4.6 Ochrana nohou .....	25
3.4.7 Ochrana celého těla .....	25
3.4.8 Ochrana proti pádu z výšky.....	25
<b>4 CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE .....</b>	<b>27</b>
4.1 CÍLE .....	27
4.2 METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE .....	27
4.2.1 SWOT analýza .....	28
4.2.2 Dotazníkové šetření.....	28

4.2.3	Rozhovor .....	29
<b>II</b>	<b>PRAKTICKÁ ČÁST .....</b>	<b>30</b>
<b>5</b>	<b>PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI.....</b>	<b>31</b>
5.1	VÝROBKOVÉ PORTFOLIO .....	32
5.1.1	Omega .....	32
5.1.2	Alfa.....	33
5.1.3	Delfin.....	33
5.2	ÚSPĚCHY FIRMY .....	34
5.3	ORGANIZAČNÍ STRUKTURA .....	34
5.4	ZAMĚSTNANCI.....	35
5.5	SWOT ANALÝZA .....	37
<b>6</b>	<b>ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU MOTIVACE POUŽÍVÁNÍ OOPP U ZAMĚSTNANCŮ.....</b>	<b>41</b>
6.1	POSKYTOVÁNÍ OOPP VE SPOLEČNOSTI.....	41
6.1.1	Popis vybraných pozic včetně poskytnutých OOPP .....	42
6.1.2	Finance vynaložené na OOPP .....	45
6.2	SBĚR DAT .....	45
6.2.1	Dotazníkové šetření.....	45
6.2.2	Rozhovor .....	57
6.3	SHRNUTÍ.....	59
<b>7</b>	<b>NÁVRH OPATŘENÍ .....</b>	<b>60</b>
	<b>ZÁVĚR .....</b>	<b>63</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY.....</b>	<b>65</b>
	<b>SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK .....</b>	<b>69</b>
	<b>SEZNAM OBRÁZKŮ .....</b>	<b>70</b>
	<b>SEZNAM TABULEK.....</b>	<b>71</b>
	<b>SEZNAM PŘÍLOH.....</b>	<b>72</b>



## ÚVOD

Pod pojmem motivace si každý z nás může představit trochu něco jiného, ale všechny ovlivňuje jak v osobním životě, tak i v tom pracovním. Každého motivuje něco jiného, mohou to být finance, pocit uznání, či kariérní růst. Pokud si najdeme něco, co nás dokáže dostatečně motivovat je pravděpodobné, že začneme dosahovat rychleji svých cílů a docílíme větších úspěchů. V pracovním prostředí je motivace častokrát podceňována a opomíjena, přitom právě ona rozhoduje o tom, jaké pracovní výkony budou zaměstnanci podávat.

Motivace je také důležitým aspektem v dodržování bezpečnostních pravidel. V dnešním průmyslovém světě se bezpečnost a ochrana zdraví na pracovišti řadí mezi priority organizace. Cílem organizace je vytvořit bezpečné pracovní prostředí pro jejich zaměstnance. Také každý zaměstnanec před nástupem do zaměstnání musí projít vstupním školením BOZP, díky kterému se seznámí s předpisy a pravidly, které musí při výkonu práce dodržovat. Dodržování těchto pravidel, se zdá některým zaměstnancům, jako nedůležité a často si neuvědomují, že právě tyto pravidla jim umožňují chránit své zdraví. Dalším prvkem, který lidem pomáhá chránit své zdraví při práci jsou osobní ochranné pracovní prostředky (zkráceně OOPP).

Většina lidí vnímá nošení osobních ochranných pracovních prostředků pouze jako nařízení zaměstnavatele, málo kdo si však uvědomuje, že jde o jejich bezpečí a ochranu zdraví. OOPP jsou uzpůsobeny pracovnímu výkonu tak, aby minimalizovaly vznik rizika úrazu. Mezi prvky OOPP se řadí například helmy, ochranné brýle, ochranné oděvy nebo obuv. Správné používání OOPP je jedním z pilířů bezpečnostní politiky.

Bakalářská práce pojednává o motivaci používání osobních ochranných pracovních prostředků u zaměstnanců ve výrobním podniku. Je složena ze dvou částí, teoretické a praktické.

Teoretická část je věnována motivaci a motivačním faktorům, které na nás mohou mít vliv. Dále popisuje problematiku bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti, školení BOZP a potřebné dokumentace. V poslední části je popsána historie OOPP a jejich popis.

V praktické části je představena společnost Altech, spol. s r. o. včetně jejich úspěchů, výrobního portfolia a SWOT analýzy. Další část se věnuje analýze současného stavu motivace u zaměstnanců používat OOPP. Pro získání dat bylo použito dotazníkové šetření

a rozhovor. Díky získaným informacím byly navrženy doporučení na zlepšení motivace používání OOPP u zaměstnanců.

## **I. TEORETICKÁ ČÁST**

## 1 MOTIVACE

Podstata motivace spočívá ve snaze si vytvořit pozitivní pohled na určitou činnost nebo získat pozitivní přístup k typu chování. Pojem motivace lze chápat jako proces, ale i jako jeho výsledek. Vyjadřuje skutečnost působení a dokazuje fakt existence. (Plamínek, 2015)

Mikulaščík (2015) definuje motivaci jako vnitřní pohnutku, která ovlivňuje lidské chování, vývoj, adaptabilitu, flexibilitu či schopnost reagovat na krizové situace.

### 1.1 Motivace a stimulace

Při práci s pojmy jako je motivace a stimulace je podstatné brát v potaz dvě hlavní příčiny, při kterých lze získat kladný vztah k úloze. Při plnění úlohy na nás mohou působit vlivy externích podnětů (stimulů) nebo vlivy interních podnětů (motivů). Často kladný vztah k vykonání činnosti je spojen s odměnou (např. finanční odměna nad rámec výplaty), která přichází po jejím úspěšném splnění. Pokud tedy člověk vykonává zadaný úkol, je to za pomoci působení vnějších podnětů, tedy stimulů anebo vnitřních pohnutek člověka, tedy motivů. Stimulace nám bude fungovat pouze tehdy, dokud jsme schopni vynahrazovat nepříjemnosti spojené s výkonem aktivity. Bez dodávání těchto hodnot se práce pravděpodobně zastaví. U motivace je důležité vybrat správné motivy, člověk tak může v práci pokračovat na základě toho, že ho to baví, aniž by musel mít přísun externích impulsů. Motivace a stimulace mohou působit součinně a vzájemně se tak posilovat. (Plamínek, 2015)

### 1.2 Motivace v zaměstnání

Jeden z hlavních úkolů vedoucích pracovníků je motivovat zaměstnance. Zaměstnanci, kteří jsou dostatečně motivováni, pracují s větším nasazením než ti, kteří motivováni nejsou. Berou ohled na své okolí a člověk se na ně také může více spolehnout, jejich práce je preciznější a dochází k menší chybovosti. Díky dosažení lepších výsledků se snižuje potřeba monitorování a kontroly. Pro pochopení motivace zaměstnanců je důležitá produktivita a optimismus. Zahrnují se sem faktory, které motivaci podporují, tak i ty, které ji brzdí. Tyto motivační faktory hrají významnou roli v uspokojování lidských potřeb. (Urban, 2017)

### 1.3 Motivační faktory

Existuje široká škála motivačních faktorů, které ovlivňují práci zaměstnanců pozitivně ale naopak i negativně. Rozdělení faktorů nám umožňuje lépe analyzovat a pochopit, jaký mají vliv na zaměstnance. (Urban, 2017)

#### 1.3.1 Hierarchické třídění potřeb

Abraham Maslow je americký psycholog, který věří v model pracovní motivace, který je hierarchicky rozdělen do pěti skupin. Potřeby jsou uspokojovány postupně, od těch nejzákladnějších lidských potřeb až po vyšší potřeby jako jsou láska a uznání. Tyto potřeby rozděluje do pěti skupin:

- potřeby fyziologické – jejich splnění je důležité pro přežití. Jako příklad můžeme uvést práci,
- potřeby jistoty – mezi potřebu jistoty řadíme bezpečí a zdraví. Jestli budou tyto potřeby naplněny určuje z velké části pracovní prostředí,
- potřeby sociální – důležitou roli v pracovním prostředí hraje atmosféra na pracovišti, která by měla být přátelská a lidé by k sobě měli být ohleduplní,
- potřeba uznání – tyto potřeby poukazují na uznání, respekt nebo prestiž,
- potřeba seberealizace – schopnost umět využívat své schopnosti a dovednosti v situacích a získávat tak nové zkušenosti. (Urban, 2017)

#### 1.3.2 Vnitřní a vnější faktory motivace

Teorie zabývající se vnitřními a vnějšími faktory se dívá na motivaci jako na proces. Vnitřní faktory jsou spojovány s potřebami, které jsou lidé schopni naplnit během práce. Řadí se sem především čtvrtý a pátý stupeň Maslowovy hierarchie potřeb. Pracovníci svou samostatností získávají nové zkušenosti, které jim v budoucnu mohou přinést viditelné výsledky. Další možností, jak podpořit vnitřní faktory, je umožnit zaměstnancům rozvíjet své schopnosti a vzdělávat je. Vnější faktory představují odměnu, kterou získají vykonáním své práce. Odměnu však pracovníci získají pouze v případě, že organizace bude s jejich výkonem spokojena a práce bude provedena bezchybně a v požadovaném čase. Mezi nejčastější odměny řadíme finanční odměnu v podobě prémie nebo veřejné uznání před ostatními zaměstnanci. (Urban, 2017)

### 1.3.3 Motivace hmotná a nehmotná

Nejčastější hmotnou motivací je finanční odměna. Pokud však chceme zvýšit svůj příjem, ztrácí se tak motivační vliv a často musíme také něco obětovat, což v nejčastějších případech je náš volný čas. Z pohledu organizace je motivace nehmotná velmi podceňována a často opomíjena. Přitom uznání či pochvala od vedoucího pracovníka je pro spoustu zaměstnanců významná. Může jim napomoci získat větší sebevědomí v pracovním prostředí či kariérní růst. (Urban, 2017)

## 1.4 Princip odměny a trestu jako nástroj motivace

Aby byla motivace u zaměstnanců prosperující, musí být dodrženy dva aspekty. V první řadě musí být vhodně zvolen motivační faktor, který musí být v souladu jak s potřebami organizace, tak i s požadavky zaměstnanců. Druhý aspekt je zaměřen na vhodnou aplikaci motivačních faktorů, jestli jsou aplikovány na správné pracovníky a na správném místě v celé organizaci. (Urban, 2017)

### 1.4.1 Odměna

Pod pojmem odměna se v dnešní době nachází mnohem více než finanční ohodnocení nad rámec měsíční výplaty. Jedná se o souhrn všech benefitů, které organizace poskytuje svým zaměstnancům. Odměny mohou představovat osobní pochvaly a ohodnocení, profesní rozvoj, nabídku vzdělávání v rámci profesního zaměření či získání možnosti flexibilnější pracovní doby. Odměna je pracovníkům poskytována jako kompenzace za vykonanou práci. (Mohelská, 2009)

### 1.4.2 Trest

Jedná se o motivaci negativní, která je založena na systému uděleného trestu neboli sankce. Důvodem může být například nedodržení daného termínu nebo vykonání práce v nedostačující kvalitě. Odměna je tak zaměstnanci snížena případně zcela odebrána. Pod pojmem sankce se může nacházet cokoliv, vždy ale platí, že je pro daného zaměstnance velmi nepříjemná. Sankce může mít hmotnou i nehmotnou podobu. Hmotná sankce se může týkat například snížení finanční odměny, do té nehmotné lze zařadit kritiku nebo negativní osobní ohodnocení zaměstnance. V pracovní motivaci se forma trestu využívá především v případech, abychom eliminovali vznik nežádoucí situace. (Urban, 2017)

## 2 BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci představuje rozsáhlé téma, které se zaměřuje na mnoho aspektů pracovního prostředí. Pojem bezpečnost a ochrana zdraví při práci se standartně označuje pod zkratkou BOZP. Jelikož BOZP lze vnímat z několika kontextů, právních předpisů a odvětví, setkáváme se proto s řadou definic.

Neugebauera (2016, s.16) ve své publikaci definuje BOZP jako: „*Velice široký mezivědní obor, jehož cílem je vytvářet systémy pravidel, které chrání zaměstnance též osoby samostatně výdělečně činné nebo zaměstnavatele, kteří jsou fyzickými osobami a sami též pracují před negativními důsledky života v pracovním procesu*“.

Z pohledu světové zdravotnické organizace (WHO) je BOZP vnímáno jako mezivědní obor, který má za cíl přijímat opatření proti úrazům a nemocem z povolání, zlepšovat fyzickou, duševní a sociální pohodu na pracovišti, zdokonalování bezpečného pracovního prostředí a umožnění žít produktivní život. (Liu, Liu, Shi, Gu, 2023)

Do BOZP řadíme veškerá opatření, která nastavil zaměstnavatel a mají za cíl předcházet vytvoření rizika, které může způsobit újmu na zdraví či životech pracovníků. Soubor opatření zaměřených na předcházení rizik může zahrnovat technologické inovace, technické úpravy, právní normy nebo organizační změny v podniku. Prevenci rizik na pracoviště obvykle zastřešuje bezpečnostní technik, který je odborně způsobilý vykonávat tuto pracovní pozici. (Šimek, 2015)

Do BOZP spadá hned několik oblastí jako je například:

- bezpečnostní značení,
- ergonomie pracoviště,
- management a řízení rizik,
- poskytnutí zdravotních prohlídek, řešení pracovních úrazů a nemocí z povolání.
- poskytování osobních ochranných pracovních prostředků,
- školení zaměstnanců.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci se netýká pouze zaměstnavatele, ale také všech fyzických osob, které se dostanou do kontaktu s prací na pozemku organizace. (Šimek, 2015)

## 2.1 Vymezení základních pojmů v oblasti BOZP

**Nebezpečí** – událost, faktor či situace, při které může dojít k poranění člověka nebo může způsobit újmu na zdraví. (Vala, 2016)

**Nemoc z povolání** – nemoc z povolání se vyskytuje v chronické i dočasné formě. Pracovní pozice musí mít přímé vazby s chorobnou změnou zdraví a lze ji tak označit za jednoznačnou příčinu dané choroby. (Státní zdravotní úřad)

**Pracovní riziko** – vyjadřuje míru pravděpodobnosti, že při vykonávání práce dojde ke zranění nebo k nežádoucím změnám fyzického nebo psychického stavu člověka. (BOZP.cz, 2019)

**Pracovní úraz** – podle ust. § 271k zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) je pracovním úrazem poškození zdraví nebo smrt zaměstnance, došlo-li k nim nezávisle na jeho vůli krátkodobým, náhlým a násilným působením zevních vlivů při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním. (Státní úřad inspekce práce)

**Riziko** – pravděpodobnost výskytu nežádoucí události, která může způsobit ztráty na movitém či nemovitém majetku, újmu na zdraví či poškození životního prostředí. (Vala, 2016)

**Školení BOZP** – nejzákladnější školení, které je zaměstnavatel povinen poskytnout všem svým zaměstnancům bez ohledu na pracovní pozici či dobu trvání pracovního poměru. (BOZP.cz)

## 2.2 Základní právní rámec v oblasti BOZP

Právní rámec BOZP se opírá o dva stěžejní dokumenty. Prvním z nich je zákoník práce, kde nalezneme požadavky pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Druhým důležitým nástrojem, který se zabývá touto problematikou je zákon o veřejném zdraví. Následující seznam právních předpisů poukazuje na rozsáhlost a složitost dané problematiky:

- zákon č. 133/1985 Sb., o požární ochraně,
- zákon č.258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví,



- zákon č.101/2005 Sb., o podrobnějších požadavcích na pracoviště a pracovní prostředí,
- zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
- zákon č.309/2006 Sb., o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci,
- zákon č.65/2017 Sb., o ochraně zdraví před škodlivými účinky návykových látek,
- vyhláška č. 432/2003 Sb., o podmínkách kategorizace práce a limitních hodnot určitých rizikových faktorů,
- vyhláška č.393/2006 Sb., o podmínkách pro získání pracovní způsobilosti,
- vyhláška č. 104/2012 Sb., se týká uznávání nemoci z povolání,
- nařízení vlády (dále jen NV) č. 201/2010 Sb., pojednává o veškerých záležitostech spojené s pracovními úrazy a jejich hlášení,
- NV č. 114/2011 Sb., určuje seznam nemocí z povolání,
- NV č.272/2011 Sb., o podmínkách pro zajištění ochrany zdraví zaměstnanců před rizikovými faktory – hluk a vibrace,
- NV č. 390/2021 Sb., o poskytování osobních ochranných pracovních prostředcích,
- NV č.303/2022 Sb., o podmínkách pro zjištění ochrany zdraví při práci (Zákony pro lidi, c2010-2024)

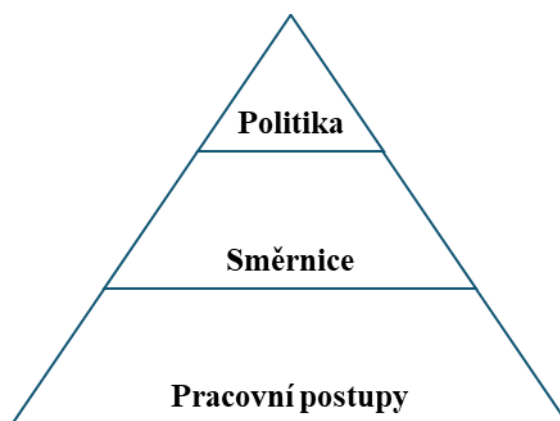
### 2.3 Dokumentace BOZP

V dokumentaci systému BOZP musí být obsažena politika BOZP a stanovené cíle. Dále musí být definován rozsah systému managementu. Tyto záznamy jsou důležité pro chod organizace, řízení provozu, údržbu a strategické plánování. Dokumentace musí být pravidelně aktualizována a přizpůsobena míře složitosti rizika. Je potřeba ji vyžadovat tam, kde může dojít ke splnění úkolu za nežádoucích podmínek z důvodu absence dostatečně formulovaných informací a pokynů. Pokud dokumentace uvádí dostatečné instrukce např. manuály, není nutné stávající dokumenty nahrazovat. (Vala, 2016)

## 2.4 Politika BOZP

Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ať už zaměstnanců, dodavatelů či jiných fyzických osob, které se pohybují na půdě organizace, je povinností nejvyššího vedení organizace. Vymezuje představy o chodu celé organizace z pohledu bezpečnosti. Zavedení politiky BOZP je pouze prvopočátek v celkovém průběhu implementace systémového řízení BOZP v organizaci. Jedno až dvoustránkový dokument definuje stanovené cíle a zdroje, pomocí kterých jich má být dosaženo a je to nejdůležitější dokument v oblasti BOZP (viz Obrázek 1). Při všech činnostech organizace, musí být tato politika dodržena. Míra dodržování je závislá na postoji top managementu, který v tomto dokumentu nastavuje směřování organizace v budoucnosti a zavazuje se k neustálému zlepšování. Cílem BOZP politiky je zajištění bezpečného a zdravého pracovního prostředí. (Vala, 2016)

Za neplnění povinností v oblasti BOZP může dojít k trestnímu postihu. (Šimek, 2015)



Obrázek 1 Úroveň dokumentů BOZP,  
vlastní zpracování dle (Vala, 2016)

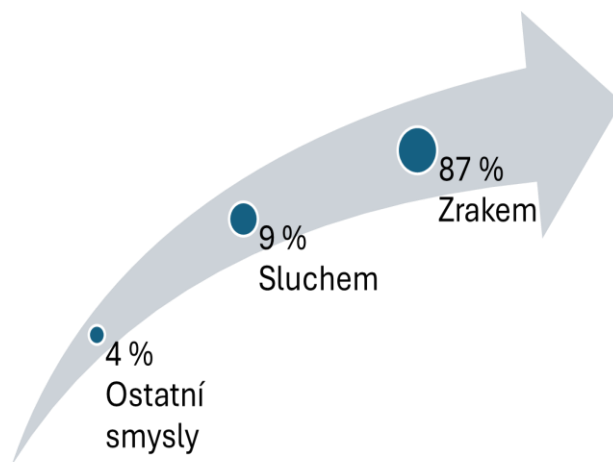
## 2.5 Bezpečnostní profil organizace

Aby systém dodržování BOZP měl smysl, musí být do něj zapojena celá organizace včetně jejího vedení. Bezpečnostní profil organizace se zaměřuje na zaměstnance společnosti, bez rozdílu jejich pracovně právního vztahu k zaměstnavateli. Pokud mluvíme o prostoru, řadí se sem nejen práce, která je vykonávána v prostorech, které jsou ve vlastnictví organizace, ale i práce v pronajatých prostorech či práce, při které se pracovní výkon odehrává mimo areál organizace. (Veber, Pincová, 2008)

## 2.6 Školení BOZP

Právní předpisy v oblasti BOZP udávají povinnost zaměstnavateli proškolenat své zaměstnance v oblasti bezpečnosti práce. Zaměstnanci musí být srozuměni s riziky, která mohou na pracovišti vzniknout a také oboznámeni s náležitými opatřeními. Existují čtyři skupiny školení – vstupní, opakovaná, mimořádná a odborně zaměřená. Jakou formou školení proběhne si určuje zaměstnavatel sám, žádný právní předpis toto nestanovuje. Nejčastější forma školení je formou přednášky s diskusí, přičemž role přednášejícího je aktivní a diskuse je pouze poslední část s dotazy od účastníků. V důsledku vývoje technologií se můžeme setkat i s e-learningovou formou vzdělávání. (Neugebauer, 2018)

Aby bylo školení efektivní musí být srozumitelně formulováno, tak aby tomu porozuměl každý zaměstnanec. Člověk nejvíce vnímá pomocí zraku (viz Obrázek 2), je tedy vhodné text doplnit o jednoduché obrázky, které popisují danou situaci. Nejefektivnějším způsobem však je rekonstrukce rizik přímo na daném pracovišti s konkrétními zaměstnanci. (Vala, 2016)



Obrázek 2 Vnímání školení, vlastní zpracování dle (Vala,2016)

### 3 OSOBNÍ OCHRANNÉ PRACOVNÍ PROSTŘEDKY

Ochranu osob v pracovním prostředí dělíme na kolektivní nebo individuální. Přednost dostává kolektivní ochrana, avšak tu nelze vždy využít, z tohoto důvodu jsou k dispozici prostředky individuální ochrany, které nazýváme osobní ochranné pracovní prostředky. (zsbozp.vubp.cz)

Osobní ochranné pracovní prostředky (zkráceně OOPP) mají za úkol zajišťovat bezpečí před riziky, nesmí omezovat zaměstnance při výkonu práce a v neposlední řadě nesmí zaměstnance ohrozit na zdraví. OOPP taktéž musí odpovídat požadavkům, které jsou stanoveny nařízením vlády č. 390/2021. Výběr a následné poskytnutí vhodných OOPP je nezbytnou součástí předcházení rizik. Zaměstnavatel je vždy povinen poskytnout OOPP v případě, že působení rizik nelze omezit na únosnou míru pomocí opatření v rámci organizace nebo pokud nelze riziko zcela eliminovat. (Neugebauer, 2021)

Výběr vhodných OOPP se určuje na základě vytvoření analýzy rizik pro danou pracovní pozici, dle vyhodnocení analýzy rizik je zaměstnavatel povinen vytvořit seznam OOPP. V tomto dokumentu by měla být zahrnuta jejich evidence, návod k použití a postup při následné likvidaci. (World Health Organization, 2020)

Povinností zaměstnavatele není pouze poskytnutí vhodných OOPP, ale musí své zaměstnance také poučit a proškolit o používání, údržbě a uchovávání. Náklady spojené s uchováváním OOPP v požadovaném stavu tak, aby plnily ochrannou funkci zajišťuje také zaměstnavatel. Zaměstnavatel není oprávněn nahrazovat OOPP finančním plněním. (zsbozp.vubp.cz)

#### 3.1 Historie OOPP

Historie osobních ochranných pracovních prostředků sahá až do starověku, kdy vojáci nosili ochranné helmy a neprůstřelné vesty při bojích s nepřáteli, mimo prostředí války využívali OOPP také řemeslníci. Kováři se museli chránit před popálením roztaveným kovem, využívali k tomu zástěry, štíty a také ochranné rukavice. Další zmínky pochází z období první světové války, kde se především využívala ochrana dýchacích cest proti úniku škodlivých plynů. Využití respirátorů pomohlo k eliminaci toxických a škodlivých účincích plynu. Respirátory se s technickým pokrokem staly více odolnými, jejich používání se mnohem zjednodušilo a došlo také k poklesu ceny a staly se tak více dostupnými. Dalším prvkem OOPP, který se vyvinul z oblasti válek a boje do běžného života je helma, ochrana

hlavy. Dříve byly vyráběny z kůže či bronzu, dnes se k tomu používají lehké plasty nebo syntetická vlákna. První hasičská přilba byla vynalezena ve 30. letech 18. století Jacobem Tuckerem. (Cheong, 2013)

### 3.2 Kategorizace OOPP

Osobní ochranné pracovní prostředky představují rozmanitý sortiment výrobků, také úzce souvisí s mírou možného nebezpečí, a proto jsou OOPP rozděleny do třech kategorií.

#### Kategorie I:

To této kategorie se řadí osobní ochranné pracovní prostředky, u kterých lze předpokládat, že uživatel je schopen sám a včas rozpoznat úroveň ochrany proti rizikům. Tyto OOPP jsou označovány jako „jednoduché konstrukce“ a její cílem je ochrana uživatele. Jsou primárně určené proti:

- horkým předmětům, jejichž teplota nepřesahuje 50 °C,
- mechanickému působení, jehož účinky jsou jen na povrchu (např. zahradnické rukavice),
- méně agresivním prostředkům na čištění, jejichž účinek lze vyloučit (např. rukavice proti roztokům),
- slunečním paprskům (např. sluneční brýle). (Canis.cz, c2013-2024)

#### Kategorie II:

Do této kapitoly spadají OOPP, které nesplňují kritéria první ani třetí kategorie. Jedná se například o:

- ochranné brýle proti mechanickému nebezpečí,
- ochranné rukavice proti teplu a elektrickému proudu,
- ochranné čepice a helmy proti nárazu a pádu předmětu,
- ochrannou obuv proti mechanickému nebezpečí. (Canis.cz, c2013-2024)

#### Kategorie III:

V této kategorii najdeme OOPP, které jsou vhodné na ochranu před riziky, která mohou způsobit závažná zranění, trvale poškodit zdraví a samotný uživatel nemůže včas rozpoznat

účinky rizika. Musí u nich také proběhnout ověřování shody výrobků s certifikovaným typem. Ochraňují před riziky jako jsou:

- pád z výšky,
- řezné zranění motorovou pilou,
- střelné poranění,
- úraz elektrickým proudem. (Canis.cz, c2013-2024)

### 3.3 Dokumentace OOPP

Zaměstnanci musí být důkladně a dokazatelně obeznámeni, jak správně používat OOPP. Aby k tomu mohlo dojít, musí mít organizace řádně zpracovanou dokumentaci BOZP. Podstatnou součástí dokumentace BOZP je část, která pojednává o OOPP. V dokumentaci musí být obsaženo vyhodnocení potencionálních rizik, na základě, kterého jsou vybrány optimální OOPP. Dále zde musí být obsaženo, jakým způsobem budou OOPP poskytovány zaměstnancům, konkrétní příklady, kdy mají být OOPP použity a v neposlední řadě musí být zaměstnanci seznámeni s tím, jak OOPP mají skladovat, evidovat, likvidovat případně vracet. (DokumentaceBOZP.cz, 2016)

V každé organizaci je dokumentace OOPP nastavena jinak, nelze předpokládat, že soustružník ve firmě A používá stejné OOPP jako soustružník ve firmě B. Při výběru rozhoduje záměr organizace, technologie nebo složitost pracovních postupů. Při vytváření dokumentace by se měl brát ohled nejen na odborně způsobilou osobu, ale také na samostatné zaměstnance, kteří pracují přímo na dané pracovní pozici, i oni mohou svými názory pomoci při výběru vhodných OOPP. (DokumentaceBOZP.cz, 2016)

#### Evidenční list

Účel evidenčního listu je zaznamenání všech OOPP, které musí být poskytnuty danému zaměstnanci. Evidenční list by měl zahrnovat:

- datum předání OOPP,
- podpis poskytovatele a příjemce.
- seznam poskytnutých OOPP včetně počtu kusů,
- údaje o zaměstnanci – jméno a příjmení, datum narození, pracovní pozice a popis pracoviště,

Díky evidenčním listům dochází k lepší organizaci OOPP a přehlednějšímu stavu na skladu. (DokumentaceBOZP.cz, 2016)

### 3.4 Výběr vhodných OOPP

Osobní ochranné pracovní prostředky můžeme rozdělit podle toho, jakou část těla mají ochraňovat, zdali se jedná o ochranu pouze nějaké části nebo těla jako celku. Dělí se na ochranu hlavy, zraku, sluchu, dýchacích cest, rukou, nohou, celého těla nebo proti pádu z výšek.

#### 3.4.1 Ochrana hlavy

Nejčastější způsob, se kterým se setkáváme je bezpečností ochranná přilba neboli pracovní helma. Poranění lebky je jedním z nejzávažnějších zranění při vykonávání práce, proto lze ochrannou helmu považovat za jednu z nejzásadnějších OOPP. Hlavním cílem ochranné přilby je ochránit člověka před zraněním hlavy, které může vzniknout při nárazu. Náraz může mít za následek ztrátu mozkových funkcí či smrtelné poranění lebky. Ochranná přilba musí být vyrobena z materiálu, který je odolný proti vodě a ohni a zároveň musí pohlcovat nárazy. Nejčastěji jsou vyrobeny z plastu nebo lehkého kovu. Při výrobě ochranné přilby je důležitá i její ergonomie, musí být nastavitelná, aby přesně seděla každému pracovníkovi. Typ helmy také musí být přizpůsoben specifickým pracovním podmínkám. Dalším aspektem při výběru vhodné ochranné přilby je její barva. Světlé barvy lépe odráží teplo a také jsou lépe viditelné v horších podmínkách. Důležité také je si uvědomit, zda bude potřeba helmu kombinovat s dalšími prvky jako je například svítílno. Životnost ochranné přilby určuje výrobce a zpravidla je to v rozmezí od tří až pěti let. Ke každé přilbě musí být doloženy podrobné informace v úředním jazyce země. (Koordinace BOZP, 2020)

#### 3.4.2 Ochrana zraku

Ochranné brýle jsou nejčastějším OOPP, který je určen pro ochranu zraku. Poškození lidského oka může vzniknout chemickým a mechanickým rizikem či zářením. Dopady rizik mohou zavinit vážná poranění zraku, proto by měl být kladen velký důraz na výběr správných pomůcek na ochranu očí. Ochranné brýle musí být přizpůsobeny konkrétní pracovní pozici. Pro posílení ochrany očí mohou být brýle obohaceny o boční kryty. Další specifikum je barevnost zorníků, které mohou mít i filtrační vložku. Ke každým ochranným brýlím musí být k dispozici náhradní zorník i s obrubou. (Škréta, 2021)

### 3.4.3 Ochrana sluchu

Při neustálém vystavování hluku bez využití správných OOPP může dojít k vážnému poškození sluchu. Sluch je přitom jeden z nejdůležitějších vjemů při komunikaci v pracovním prostředí i v soukromí. Hluk představuje všechny zvuky, které mohou mít negativní vliv na zdraví člověka. Hluk v pracovním prostředí je rozdělen podle síly decibelů (dB). Škála se pohybuje v 0 dB až po 140 dB. Maximální hodnota hluku, při které nejsou vyžadovány žádné OOPP je 75 dB. Zaměstnavatel je povinen poskytnout OOPP při hlasitosti 80 dB, zaměstnanec je však nemusí využívat. Povinnost zaměstnance využívat OOPP při výkonu práce vzniká až při hladině hluku nad 85 dB. (Kochláň, 2022)

Při ochraně sluchu je klíčovým prvkem vytvořit hranici mezi východiskem hluku a sluchovým orgánem. Pokud se zaměstnanec pohybuje v prostředí s nízkou až střední hlučností, nejvhodnější OOPP jsou pro něj zátky do uší. Mezi jejich výhody používání můžeme zařadit velikost, různorodost materiálu a tvarů. Každý zaměstnanec musí být také proškolen, jak správně si zavést špunty do ušního kanálku. Dalším typem OOPP jsou mušlové chrániče, které jsou naopak vhodné do velmi hlučného prostředí. Oproti ušním zátkám pokrývají celou plochu ucha. Mušlové chrániče se jednodušeji nasazují a některé z nich mají možnost se připojit do komunikačního systému, který poskytuje komunikaci s kolegy i v hlučném prostředí. (Špidra, 2022)

### 3.4.4 Ochrana dýchacích orgánů

Rouška neboli obličejová maska je jedním z nezákladnějších prvků na ochranu dýchacích cest, která se však neřadí mezi OOPP, jak si může mnoho lidí myslet. Jelikož vzduch proniká pod maskou, dochází k poškození filtrační výplně. Filtrační masku, jinak řečeno respirátor, už mezi OOPP, ale zařadit můžeme. Filtrační maska je určena k ochraně nositele a rozlišujeme tři třídy ochrany od ochrany proti netoxickému prachu až po ochranu proti toxickým částicím, virům a bakteriím. Respirátory také dělíme podle toho, zda je můžeme používat opakovaně (označeno R) nebo jestli jsou pro jednorázové použití (označeno NR). Pokud respirátor neposkytuje dostatečnou ochranu dýchacích cest, další možností, kterou využít je celo obličejová maska, která je vybavena filtrem proti nežádoucím částicím. Výhodou těchto celo obličejových masek je možnost výměny filtru a možnost opakovatelného použití. (Škréta, 2020)



### 3.4.5 Ochrana rukou

Ruce jsou v pracovním prostředí vystavovány nejrůznějším rizikům, mezi nejčastější patří odření, propíchnutí a říznutí. Každá ochranná rukavice se zaměřuje na ochranu jiné části ruky. Rukavice, které předcházejí mechanickým rizikům jsou vyrobeny z textilních materiálů a usní, případně jejich kombinací. Při velké mechanické zátěži jsou rukavice z části pogumovány. Nejčastějším typem rukavic jsou pětiprsté, ale existují i palcové. Důležitým faktorem při výběru ochranné rukavice je ergonomické zpracování. Při nevhodně zpracovaných švech či špatné délce rukavice, se snižuje ochranná funkce. Velikost správně padnoucí rukavice se určí dle rozměru obvodu ruky, který se zpravidla měří přes dlaň nad palcem. Dalším typem ochranných rukavic jsou ty, které chrání ruce před teplem a ohněm. Na rukavicích nesmí dojít k deformaci vnitřního povrchu a nesmí se zobrazit známky tavení. Na rukavicích, které slibují ochranu před tepelnými riziky, musí být zobrazen piktogram s číslem normy a skupinou šesti čísel. Poslední skupinu ochranných rukavic, jsou ty, které nás chrání před riziky chemickými látkami. U tohoto typu rukavic, musí být uveden seznam chemikálií, se kterými byl provádět test odolnosti. (Škréta, 2021)

### 3.4.6 Ochrana nohou

Pracovní obuv by měla zamezovat působení mechanických, chemických či biologických faktorů. Také by měla být odolná vůči teplu, chladu, vlhku a vibracím. Mezi nejběžnější specifika ochranné obuvi náleží snadné vyzutí boty, protiskluzová podrážka, tepelná izolace a vyztužená špička. Tyto prvky lze považovat za ochranné prvky před možnými zraněními. Mezi ochranu nohou se řadí i chrániče nártů a kolen. (Skřehotová, 2017)

### 3.4.7 Ochrana celého těla

Pro ochranu celého těla se v rámci OOPP využívají především kombinézy. Kůže přichází vždy jako první do kontaktu s nebezpečnými látkami, proto je její ochrana velmi důležitá. Stejně jako u všech ostatních OOPP, tak i u kombinézy je důležité, aby přesně seděla každému člověku. (CanGard, 2021)

### 3.4.8 Ochrana proti pádu z výšky

Pokud práce probíhá ve výšce alespoň 1,5 metrů je zaměstnavatel povinen poskytnout OOPP proti pádu z výšky. I přes poskytnutí veškerých ochranných prvků, se práce ve výškách řadí mezi ty nejvíce rizikové. V této kategorii se řadí OOPP mezi třetí stupeň ochrany, jelikož

následky pádu mohou být i smrtelné. Mezi vybrané OOPP řadíme polohovací pásy, jistící lana, karabiny, vaky na přenášení nebo bezpečnostní brzdy. (ŠkoleníBOZP.cz, 2016)

## 4 CÍLE A METODY ZPRACOVÁNÍ PRÁCE

### 4.1 Cíle

Hlavním cílem této bakalářské práce je formulovat návrhová opatření, která mohou vést ke zvýšení motivace používání osobních ochranných pracovních prostředků ve výrobním podniku. Aby k naplnění tohoto cíle mohlo dojít, musí být nejdříve splněny tyto dílčí cíle:

- teoretická rešerše k získání lepšího porozumění v oblasti motivace, bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti a osobních ochranných pracovních prostředcích. Ke splnění tohoto dílčího cíle byla využita odborná literatura a internetové zdroje,
- provedení situační analýzy vnitřního a vnějšího prostředí vybrané společnosti pro lepší porozumění faktorů, které mohou mít vliv na danou situaci. Konkrétně byla použita SWOT analýza, která se používá k zjištění silných a slabých stránek společnosti a příležitostí a hrozeb se kterými se může setkat,
- analýza současného stavu motivace používání OOPP u zaměstnanců pomocí dotazníkové šetření,
- realizace rozhovoru s vedoucím pracovníkem,
- vyhodnocení dotazníkové šetření a na jeho základě návrh možných opatření, které by mohly v budoucnu přinést větší motivovanost u používání OOPP zaměstnanců.

### 4.2 Metody zpracování práce

Představení společnosti a analýza současného postavení na trhu pomocí SWOT analýzy poskytuje přehled o interních a externích faktorech, které ovlivňují činnost podniku. Pro zjištění současného stavu motivace nošení OOPP u zaměstnanců ve výrobním podniku bylo zvoleno dotazníkové šetření, pomocí kterého byly získány kvantitativní informace o názorech a preferencích zaměstnanců na dělnických pozicích, kteří využívají OOPP nejčastěji. Na základě výsledků dotazníkového šetření lze identifikovat faktory, které mohou navýšit motivovanost zaměstnanců. Pro hlubší porozumění zjištěným informacím byl realizován rozhovor s vedoucím pracovníkem.

#### 4.2.1 SWOT analýza

Analýza SWOT (zkratka pro silné, slabé stránky, příležitosti a hrozby) je nástroj obchodní strategie, který se používá k srovnávání organizace s konkurencí. Její začátky sahají do 60. let 20. století. SWOT analýza dosáhla svého uznání také jako užitečný nástroj při diferenciaci a vytváření mezery na širším trhu. Mimo podnikatelský svět můžeme tuto metodu také použít na individuální úrovni. (Teoli, Sanvictores, An, 2019)

Tato analýza bere v potaz jak interní, tak externí úvahy. Silné a slabé stránky se týkají vnitřního prostředí. Představují aspekty organizace, které jim dávají výhodu oproti konkurenci nebo naopak vedou k relativní nevýhodě vůči konkurenci. Pokud jde o vnější prostředí jedná se o příležitosti, které jsou v širším okolí, a které lze využít ve svůj prospěch nebo o hrozby, které by mohly vést k problémům. Vzhledem k tomu, že SWOT analýza zkoumá faktory uvnitř i vně subjektu, bývá také často označována jako interně-externí analýza. (Teoli, Sanvictores, An, 2019)

#### 4.2.2 Dotazníkové šetření

Dotazníkové šetření je jednou z kvantitativních možností sběru dat. Data mohou být získána písemnou formou pomocí tištěných dotazníků nebo za pomoci využití online programů. Cílem dotazníků je získat potřebné údaje od respondentů, formou subjektivního názoru každé zkoumané osoby. (Disman, 2018)

V dotazníku rozdělujeme typy otázek na otevřené, uzavřené, polouzavřené, skryté a filtrační otázky. U otevřených otázek respondent odpovídá za pomoci svých vlastních slov, může tak vyjádřit své názory. Uzavřené otázky nabízí k výběru odpovědi předem stanovené možnosti. Respondent může vybírat z jednobodových či vícebodových možností. Kombinace otevřených a uzavřených otázek dává možnost výběru, zda respondent zvolí předem danou možnost nebo projeví svůj názor. Skryté otázky se objevují jen za předpokladu, že dotazovaný vybere určitou odpověď. Poslední možností jsou filtrační otázky, které se používají pro filtraci dotazovaných na základě předchozích odpovědí. Při vyplňování nedochází k přímé komunikaci mezi tazajícím a dotazovaným, to vyvolává větší důvěru u respondentů a dochází tak k minimalizaci zkreslení. (Disman, 2018)

Jednou z výhod dotazníkového šetření je, že umožňuje zkoumat přání a city, které nelze získat pouhým pozorováním. Tato technika sběru dat umožňuje získat potřebné informace od velkého množství lidí v poměrně krátkém čase. Aby mohlo dojít ke správnému

vyhodnocení a porozumění dat, je potřeba dodržet formalizovaný postup při jeho tvorbě. Tato technika má i své nevýhody, informace, které byly získané od respondentů nemusí být pravdivé a mohou tak celkově zkreslovat výsledná tvrzení. Nepřítomnost tazatele může mít také negativní vliv, v důsledku volného průběhu může dojít k neúplnému vyplnění, nízké návratnosti nebo také špatnému pochopení otázek. I přes tyto nedostatky se řadí tato metoda mezi nejproduktivnější. (Disman, 2018)

### 4.2.3 Rozhovor

Metoda sběru dat pomocí rozhovoru spočívá na přímé komunikaci mezi tazajícím a respondentem. Na základě počtu lidí, kteří se rozhovoru účastní se rozhovor rozděluje na individuální nebo skupinový. Při individuálním rozhovoru pracuje tazající pouze s jedním respondentem, kdežto u skupinového rozhovoru se jedná o více respondentů, kteří se mohou navzájem doplňovat nebo naopak vyjadřovat své rozdílné pohledy na danou problematiku. (Švarcová, 2005)

Podle stavby otázek dělíme rozhovor na strukturovaný (standardizovaný) a nestrukturovaný (nestandardizovaný). Strukturovaný rozhovor probíhá především ústní formou a jeho otázky jsou předem určeny. U nestrukturovaného rozhovoru si tazatel připraví pouze okruhy témat, které by chtěl při rozhovoru probírat, jednotlivé otázky a jejich pořadí si určuje až během rozhovoru. (Švarcová, 2005)

Základní podmínkou pro úspěšné získání potřebných informací touto metodou je správná formulace otázek. Pořadí otázek by mělo začínat od obecných otázek, pomocí kterých se respondenti lépe dostanou do dané problematiky a až následně volit hlavní otázky, které jsou hlavním stěžním daného rozhovoru. Na konci se vždy objevují osobní otázky, při kterých se projevuje důvěra mezi tazatelem a respondentem. (Švarcová, 2005)

## **II. PRAKTICKÁ ČÁST**

## 5 PŘEDSTAVENÍ SPOLEČNOSTI

Historie české firmy ALTECH, spol. s. r. o. sahá až do dubna 1992. Společnost uvádí sídlo své společnosti v Bánově, avšak hlavní podnikatelská činnost je vykonávána v Uherském Hradišti v ulici Průmyslová 1146. Další pobočka, která je rozšířena o prodejní oddělení a servis nalezneme v Praze na ulici Starochodovská 1110. Společnost ALTECH, spol. s. r. o. je vedena u Krajského soudu v Brně v oddíle C, vložka 5501 a byla založena 23. dubna 1992 pouze jedním společníkem, který je i ve funkci jednatele Ing. Antonínem Machalou. Základním kapitálem, kterým společnost disponovala byl 1 100 000 Kč. Mezi své podnikatelské činnosti uvádí výrobu, malířství, lakýrnictví, zámečnictví, nástrojářství, montáže, opravy a zkoušky zdvihacích zařízení. (Veřejný rejstřík a Sběrka listin, 2024). Logo společnosti Altech, spol. s. r. o. je vyobrazeno níže (viz Obrázek 3).



Obrázek 3 Logo podniku (ALTECH, c2017)

Inovativní společnost ALTECH, spol. s. r. o. se již od začátku svého působení na trhu specializuje na vývoj, výrobu a prodej asistenčních a rehabilitačních pomůcek pro zdravotně postižené a imobilní jedince. Cílem společnosti je navrhnout optimální řešení, které uspokojí individuální potřeby každého zákazníka, a proto v portfoliu výrobků a služeb najedeme bezplatné poradenství, při kterém obchodní zástupci často navštěvují zvolené lokality, aby společně se zákazníkem vybrali nejlepší možnou variantu. (ALTECH, c2017)

V produktovém portfoliu nalezneme šikmé schodišťové plošiny, svislé schodišťové plošiny, schodišťové sedačky určené primárně pro seniory, bazénové zvedáky a letadlové schody. I při takto různorodém sortimentu, je společnost schopna za asistence zkušených pracovníků a nejnovějších technologií, vždy daný výrobek zhotovit dle nároků a preferencí zákazníka. (ALTECH, c2017)

V dnešní době se Altech, spol. s. r. o. řadí mezi přední výrobce těchto specifických produktů nejen na českém trhu ale i v zahraničí. V posledních letech až 85 % objemu výroby bylo

exportováno do zahraničí především do zemí západní Evropy, najdeme je však i například v Číně, Rusku nebo Brazílii. (ALTECH, c2017)

V roce 2021 se podařilo vybudovat ve výrobním závodě v Uherské Hradišti výzkumné a vývojové centrum, kde si potencionální zákazníci mohou jednotlivé plošiny vyzkoušet na vlastní kůži. V třípatrové budově se také nachází servisní výcvikové středisko, které je využíváno ke školení montážních dělníků a vývojové centrum, ve kterém pracuje až třicet konstruktérů. (ALTECH, c2017)

Společnost si dává jako svůj největší cíl do budoucnosti stát se nejprestižnějším výrobcem v celé Evropě schodišťových plošin pro osoby se sníženou pohyblivostí a lídr na trhu s výrobou schodišťových sedaček pro osoby zralého věku. (ALTECH, c2017)

## 5.1 Výrobní portfolio

Společnost Altech, spol. s r. o. disponuje širokou škálou výrobního portfolio. Poskytuje úplné řešení bezbariérového přístupu, tak aby se běžné činnosti staly přístupné pro osoby se sníženou pohyblivostí. Nabízí šikmé i svislé zvedací plošiny, které nahradí schody pro imobilní osoby, schodišťové sedačky pro seniory s omezenou mobilitou, nájezdové rampy, které usnadní přístup vozíčkářům ale i maminkám s kočárky, stropní zvedací systém, který najde své využití jak v domácím prostředí, tak i v nemocnicích či rehabilitačních centrech. Mezi další modely patří bazénové zvedáky a plošiny pro letadlové schody. Nejprodávanějšími modely z řad šikmých zvedacích plošin se staly OMEGA, DELTA a STRATOS, ze schodišťových sedaček je to model ALFA a mezi nejoblíbenější bazénové zvedáky se řadí DELFÍN, který je osvědčenou volbou ve své oblasti. Některé z vybraných modelů jsou popsány v nadcházejících podkapitolách. (ALTECH, c2017)

### 5.1.1 Omega

Šikmá schodišťová plošina Omega (viz Obrázek 4) se využívá pro jednouchá, víceramenná ale i točitá schodiště, které se mohou nacházet jak v interiéru, tak v exteriéru. Výhodou tohoto modelu je instalace plošiny téměř bez přestavby současného stavu schodiště, je také jednoduchá na obsluhu a její provoz je velmi tichý a nerušivý. Plošinu lze přizpůsobit individuálním potřebám a preferencím každého zákazníka. Model Omega se vyznačuje nízkými provozními náklady, a proto je ideální volbou jak pro veřejné instituce (školy, úřady nemocnice), tak i pro soukromé účely. (ALTECH, c2017)





Obrázek 4 Šikmá schodišťová plošina Omega,  
(ALTECH, c2017)

### 5.1.2 Alfa

Každá šikmá schodišťová sedačka v modelu Alfa (viz Obrázek 5) je přizpůsobena na míru každému zákazníkovi. Mezi její přednosti lze zařadit jednoduchost ovládání, dostupnost a rychlá instalace. Sedačka jde ovládat dvěma způsoby, jedním z nich je dálkové ovládání a druhé se nachází přímo na područce sedačky. Model Alfa se vyrábí ve třech provedeních standart, premium a exklusive. Výběr se rozlišuje v počtu nabízeným barevných provedeních, možností polohování sedačky či možnost výběru barvy nosné konstrukce. Sedačka se pohybuje díky baterii, tudíž není nutný přívod elektrické energie. Nosnost sedačky je maximálně 150 kg. (ALTECH, c2017)

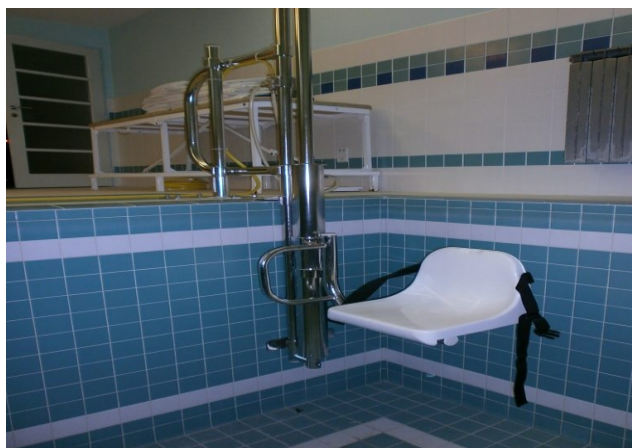


Obrázek 5 Šikmá schodišťová sedačka Alfa,  
(ALTECH, c2017)

### 5.1.3 Delfín

Model Delfín (viz Obrázek 6) umožňuje využít bazén handicapovaným osobám jak v domácím prostředí, tak i ve veřejných bazénech a wellness centrech. Jeho instalace

je velmi jednoduchá, stačí ho pevně upevnit k okraji bazénu. Aby zvedák fungoval je potřeba tlak z vodovodního rozvodu o síle 0,4 MPa. Obsluha modelu Delfín je opět velmi jednoduchá, k ovládání se využívá ovládací páka, plošina je také vybavena bezpečnostním zámekem, který jistí sedačku do doby, než se osoba usadí, dle preferencí každého zákazníka může být plošina vybavena i bezpečnostním pásem. Hmotnost tohoto bazénového zvedáku je 110 kg. (ALTECH, c2017)



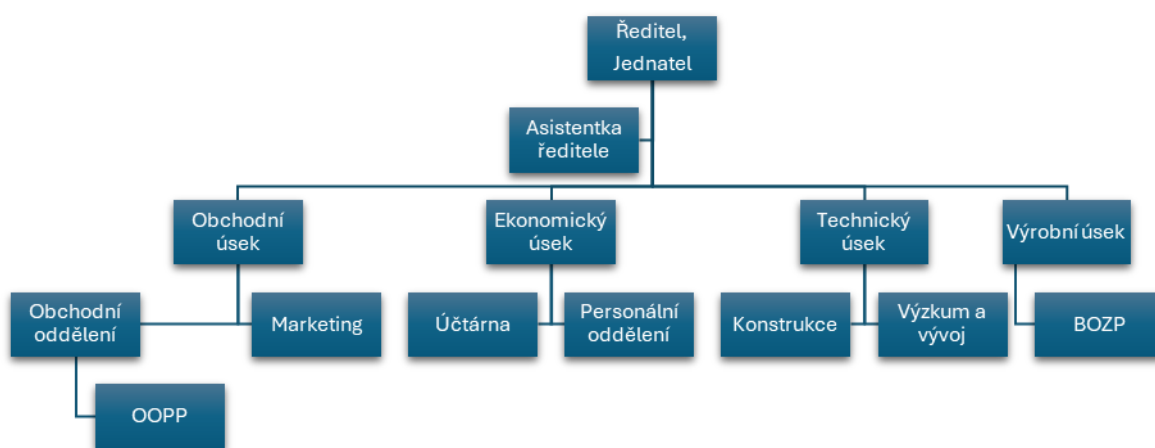
Obrázek 6 Bazénový zvedák Delfín,  
(ALTECH, c2017)

## 5.2 Úspěchy firmy

Důkazem toho ze Altech, spol. s. r. o. je opravdu prosperující společnost je hned několik ocenění, které se jim podařilo získat, řadí se mezi ně například: EY Podnikatel roku 2019 kde se umístili na první příčce a zvítězili tak, za další úspěch lze považovat získání 9. místa ve Zlínském kraji na udělení cen Diamanty českého byznysu 2020, které hodnotí výkonnost českých firem v jednotlivých regionech. Nejnovější ocenění, kterého firma dosáhla je první místo v soutěži Ocenění Českých Lídrů 2023 ve Zlínském kraji. Tímto se řadí k nejvýznamnějším zaměstnavatelům v České republice. (ALTECH, c 2017)

## 5.3 Organizační struktura

Organizační struktura (viz Obrázek 7) představuje základní rámec, pomocí kterého jsou vytvořeny vztahy a odpovědnosti v rámci společnosti. Správné nastavení organizační struktury má podstatný vliv na fungování a schopnost dosahování daných cílů. Organizační strukturu ve společnosti Altech, spol. s. r. o lze považovat jako liniově-štabní typ. Osobní ochranné pracovní prostředky má nyní na starosti obchodní úsek a BOZP spadá pod výrobní úsek. Oba tyto úseky spolu úzce spolupracují.



Obrázek 7 Organizační struktura (vlastní zpracování dle interních zdrojů)

## 5.4 Zaměstnanci

Níže (viz Tabulka 1) došlo k porovnání počtu mužů a žen, které zde pracují. Z tabulky je patrné, že je zde zaměstnaných více mužů a to konkrétně 309 (85 %) a zbylých 55 zaměstnanců představují ženy. Ve společnosti je více dělnických pozic což vede k větší zaměstnanosti mužů.

Tabulka 1 Počet zaměstnanců podle pohlaví,  
(vlastní zpracování na základě interních zdrojů)

Pohlaví	Počet
Muž	309
Žena	55
Celkem	364

K datu 31. prosince 2023 ve společnosti Altech, spol. s r. o. pracuje 364 zaměstnanců. Níže (viz Tabulka 2) je výčet pracovních pozic s počtem zaměstnanců. Z tabulky vyplývá, že nejvíce zaměstnanců pracuje na pracovních pozicích THP, svářeč – zámečník, specialista montáže nebo obráběč kovů.

Tabulka 2 Přehled pracovních pozic,  
(vlastní zpracování na základě interních zdrojů)

Název pracovní pozice	Počet zaměstnanců
Brusič – zámečník	16
Dílenský kontrolor CNC	1
Elektrikář	8

Název pracovní pozice	Počet zaměstnanců
Jiné administrativní pozice THP	85
Mechanik	5
Mistr výroby	11
Montážník	9
Nákupčí – řidič	2
Obráběč kovů	21
Obsluha laseru	7
Operátor 3D tisku	1
Operátor CNC	9
Operátor lakovací linky	16
Pracovník balení	8
Pracovník expedice	2
Skladník	12
Specialista montáže	49
Stolař	3
Svářeč – zámečník	69
Technik kvality	3
Technolog	8
Uklízečka	6
Zámečník	13
<b>Celkem</b>	<b>364</b>

## 5.5 SWOT analýza

Díky SWOT analýze lze jednoduše identifikovat a následně vyhodnotit interní silné a slabé stránky společnosti a také určit možné příležitosti a hrozby z vnějšího prostředí, které mohou ovlivnit chod společnosti. SWOT analýza (viz Tabulka 3) byla sestavena na základě interních dokumentů a brainstormingu se zaměstnanci společnosti Altech, spol. s. r. o.

Tabulka 3 SWOT analýza, (vlastní zpracování)

<b>SWOT analýza</b>	
<b>Silné stránky – Strengths</b>	<b>Slabé stránky – Weaknesses</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dlouholetá tradice na trhu</li> <li>• Export na zahraniční trh</li> <li>• Ryze česká výroba</li> <li>• Zákaznický servis</li> <li>• Získání ocenění</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Absence systému vzdělávání zaměstnanců</li> <li>• Nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců</li> <li>• Nízká motivace zaměstnanců v oblasti BOZP</li> <li>• Omezené finanční zdroje</li> <li>• Propagace na sociálních sítích</li> </ul>
<b>Příležitosti – Opportunities</b>	<b>Hrozby – Threats</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Export do celého světa</li> <li>• Růst životní úrovně</li> <li>• Získání dotací EU</li> <li>• Nové technologie</li> <li>• Spolupráce s novými dodavateli</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ekonomická nestabilita</li> <li>• Nedostatek kvalifikovaných pracovníků na trhu práce</li> <li>• Omezení vývozu do zahraničí</li> <li>• Změny v legislativě</li> <li>• Zvyšování nákladů na vstupy (suroviny, energie, mzdy)</li> </ul>

### Silné stránky

Silnou stránkou společnosti Altech, spol. s. r. o je dlouholetá tradice s ryze českou výrobou. Na trhu působí už 32 let. Za dobu svého působení na trhu se jí podařilo také získat hned několik ocenění, což lze považovat za velkou konkurenční výhodu. Mezi nejsilnější stránky určitě patří export na zahraniční trh (viz Tabulka 4). Další silnou stránkou je individuální přístup ke každému zákazníkovi. Díky využívání nejnovějších technologií jsou schopni pružně reagovat na přání a požadavky trhu. Mezi silné stránky se také řadí zákaznický servis, společnost pomáhá zákazníkům už od počátku v rámci bezplatné konzultace, následného přizpůsobení dle jednotlivých potřeb až po servis zvedací plošiny.

### **Slabé stránky**

Za největší slabou stránku lze označit nedostatek kvalifikovaných pracovníků (viz Tabulka 5), v případě jejich absence, není jednoduché za ně najít náhradu, která by byla kvalifikovaná a proškolená v dané oblasti. Pro jejich náhradu formou outsourcingu musí vynaložit další finanční prostředky. Zaměstnancům chybí také dostatečná motivace v dodržování bezpečnostních pravidel na pracovišti. Další slabinou je nedostatečná propagace na sociálních sítích, společnost sice pravidelně přidává příspěvky na Facebook a Instagram ovšem zpětná vazba není dostačující. Příspěvky se tak nedostanou k širší veřejnosti, tudíž nelez zvýšit povědomí o této společnosti.

### **Příležitosti**

Největší příležitostí je získání dotací Evropské unie ve formě finančních příspěvků (viz Tabulka 6), díky kterým by se mohlo zlepšit technické vybavení společnosti. Využití moderních technologií jako je robotizace a digitalizace procesů je jednou z dalších příležitostí, při kterých může dojít k zefektivnění jednotlivých částí výroby. Příležitostí může být i získání nového dodavatele, který může poskytnout rychlejší doručení nebo nižší cenu dodávaného materiálu. Další příležitost se může objevit na základě růstu životní úrovně. Místa veřejného i soukromého sektoru chtějí být v dnešní době přístupné také pro imobilní osoby, proto je vybudování zvedacích plošin nutností.

### **Hrozby**

Ohrozit výrobu by mohly nové legislativní požadavky a zvyšování cen počátečních vstupů jako je materiál, mzda nebo náklady na energie (viz Tabulka 7). Oba případy by mohly výrobu zpomalit nebo úplně zastavit, což by vedlo k ekonomické nestabilitě společnosti. Hrozbu pro společnost Altech, spol. s r. o. také představuje nedostatek kvalifikovaných pracovníků na trhu práce. Jelikož zhruba 85 % výroby je exportováno na zahraniční trh, velkou hrozbou by mohlo být uzavření hranic, politické a válečné konflikty či přírodní katastrofy.

### **Vyhodnocení SWOT analýzy**

K vyhodnocení SWOT analýzy byly vytvořeny samostatné tabulky se silnými stránkami, slabými stránkami, příležitostmi a hrozbami, které byly určeny v Tabulce 3. Ke každému parametru je zvoleno hodnocení na škále od 1 do 5, přičemž číslo 1 označuje nejnižší hodnotu a číslo 5 nejvyšší. Poté jim byla přidělena váha dle jejich významu pro organizaci. Váha

se vždy v součtu musí rovnat 1. Následně byly vynásobeny hodnocení a váhy jednotlivých parametrů. Vynásobením těchto dvou proměnných získáme výslednou hodnotu. Součet výsledných parametrů vyšel u silných stránek a příležitostí v kladných číslech, naopak u slabých stránek a hrozeb jsou hodnoty záporné.

Tabulka 4 Vyhodnocení silných stránek, (vlastní zpracování)

Parametr	Hodnocení <1,5>	Váha $\sum 1$	Výsledek
<b>Dlouholetá tradice na trhu</b>	4	0,25	1
<b>Export na zahraniční trh</b>	5	0,30	1,5
<b>Ryze česká výroba</b>	3	0,15	0,45
<b>Zákaznický servis</b>	4	0,25	1
<b>Získání ocenění</b>	2	0,5	1
			Součet = 5,95

Tabulka 5 Vyhodnocení slabých stránek, (vlastní zpracování)

Parametr	Hodnocení <-1,-5>	Váha $\sum 1$	Výsledek
<b>Absence systému vzdělávání zaměstnanců</b>	-3	0,15	-0,45
<b>Nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců</b>	-5	0,30	-1,5
<b>Nízká motivace zaměstnanců v oblasti BOZP</b>	-3	0,15	-0,45
<b>Omezené finanční zdroje</b>	-4	0,20	-0,8
<b>Propagace na sociálních sítích</b>	-4	0,20	-0,8
			Součet = - 4

Tabulka 6 Vyhodnocení příležitostí, (vlastní zpracování)

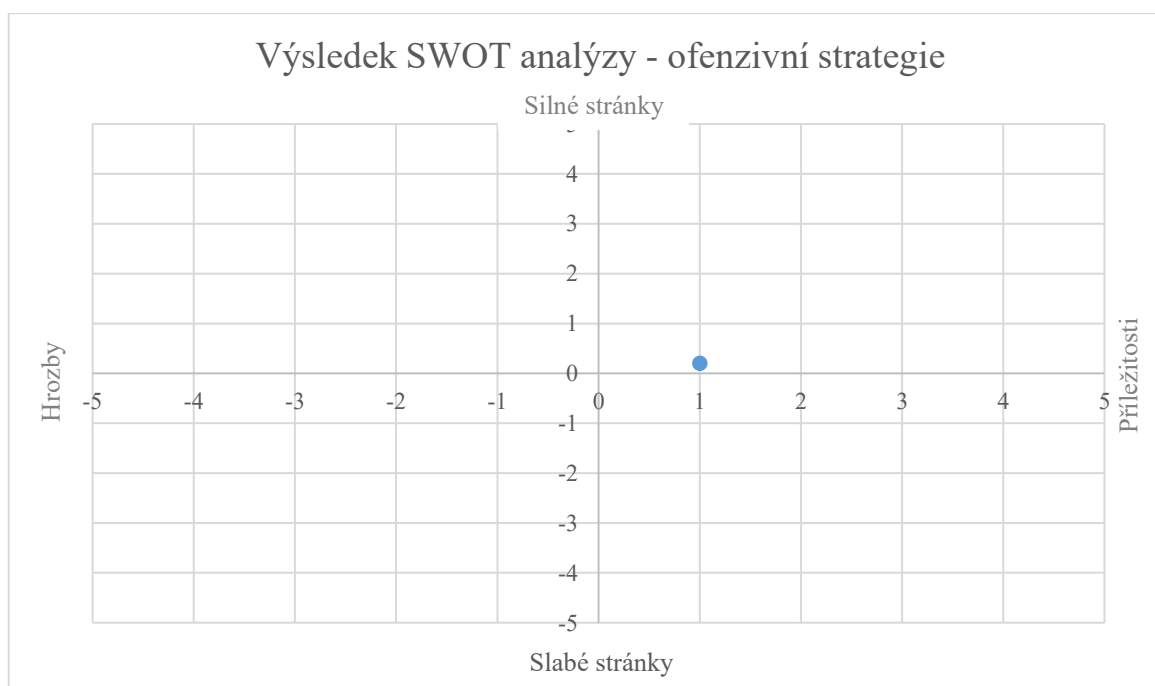
Parametr	Hodnocení <1,5>	Váha $\sum 1$	Výsledek
<b>Export do celého světa</b>	5	0,30	1,5
<b>Růst životní úrovně</b>	3	0,10	0,3
<b>Získání dotací EU</b>	5	0,30	1,5
<b>Nové technologie</b>	4	0,20	0,8
<b>Spolupráce s novými dodavateli</b>	3	0,10	0,3
			Součet = 4,4

Tabulka 7 Vyhodnocení hrozeb, (vlastní zpracování)

Parametr	Hodnocení <-1,-5>	Váha $\sum 1$	Výsledek
Ekonomická nestabilita	-4	0,20	-0,8
Nedostatek kvalifikovaných pracovníků na trhu práce	-3	0,10	-0,3
Omezení vývozu do zahraničí	-4	0,20	-0,8
Změny v legislativě	-4	0,20	-0,8
Zvyšování nákladů na vstupy (suroviny, energie, mzdy)	-5	0,30	-1,5
			Součet = -4,2

- Vnitřní prostředí =  $5,95 + (-4) = 1,95$
- Vnější prostředí =  $4,4 + (-4,2) = 0,2$

Společnost Altech, spol. s r. o. působí na trhu ofenzivní strategií (viz Obrázek 8). Už v minulosti se společnosti podařilo vstoupit na zahraniční trh, nicméně se i nadále usiluje o oslovení potencionálních zákazníků v dalších zemích a jejich cílem je exportovat své výrobky do celého světa. Díky nově postavenému vývojovému centru mohou rychleji reagovat na nové trendy a požadavky trhu. Mezi přednosti společnosti určitě také patří individuální přístup, zákazníci si velmi cení jejich zákaznického servisu, který jim poskytují už od první nezávazné a bezplatné konzultace.



Obrázek 8 Výsledek SWOT analýzy, (vlastní zpracování)



## 6 ANALÝZA SOUČASNÉHO STAVU MOTIVACE POUŽÍVÁNÍ OOPP U ZAMĚSTNANCŮ

Cílem bakalářské práce je návrh doporučení pro zlepšení motivace nošení OOPP u zaměstnanců ve společnosti Altech, spol. s r. o. Pro analýzu současného stavu byly čerpány informace z interní dokumentace, dotazníkového šetření a strukturovaného rozhovoru s výrobním ředitelem. Díky analýze současného stavu bylo možné co nejlépe přizpůsobit návrhy na doporučení pro zlepšení motivace.

### 6.1 Poskytování OOPP ve společnosti

Poskytování OOPP ve společnosti Altech, spol. s r. o. je v souladu s interní směrnicí QMS-19-2-1 SM -03 o poskytování OOPP a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků. Směrnice je pravidelně každý rok aktualizována dle nejnovějších požadavků. Zaměstnanci jsou vybaveni OOPP na základě seznamu poskytovaných OOPP, který vznikl na základě vyhodnocení rizik spojených s pracovní pozicí. Níže uvedené povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance vychází z této interní dokumentace.

#### Povinnosti zaměstnavatele

Při nástupu do zaměstnání nebo pokud dojde ke změně pracovní pozice, musí zaměstnavatel přidělit vhodné OOPP a prokazatelně seznámit pracovníka se správným způsobem používání. Zaměstnavatel je povinen určit vhodné OOPP na základě vyhodnocení rizik dané pracovní pozice a musí zaměstnance řádně informovat o rizicích, před kterými je OOPP chrání. Zaměstnavatel musí také vést evidenci o přidělených OOPP a kontrolovat vybavenost a jejich správné používání na pracovišti. V případě mimořádné události, jako může být například vykonávání úkolu mimo rozsah obvyklé pracovní pozice, je nutnost vybavit zaměstnance případnými OOPP. V neposlední řadě se také zaměstnavatel stará o jejich likvidaci a výměnu v případě, že už nesplňují ochrannou funkci.

#### Povinnosti zaměstnance

Zaměstnanci jsou povinni používat a udržovat OOPP v souladu s pokyny zaměstnavatele. Poskytnuté OOPP musí využívat výhradně k činnostem, ke kterým jim byly poskytnuty. Na pracovišti je dovoleno je odkládat pouze na k tomu určená, vyznačená místa. Pokud na poskytnutých OOPP dojde k poškození či ztrátě musí zaměstnanec neprodleně informovat svého nadřízeného pracovníka a zažádat o jejich výměnu.

### 6.1.1 Popis vybraných pozic včetně poskytnutých OOPP

Výběr pracovních pozic, které jsou popsány níže, byl zvolen na základě preferencí společnosti a zároveň se jedná o pracovní pozice, které se zúčastnily dotazníkového šetření.

#### Brusič

Pracovní pozice s názvem brusič zahrnuje širokou škálu činností, u kterých může vzniknout riziko pro ohrožení bezpečnosti a zdraví pracovníka. Brusič často při výkonu své práce manipuluje s ostrými předměty, chemickými látkami a přichází do kontaktu s vysokými hladinami hluku a vibracemi. Z tohoto důvodu je potřeba, aby používal OOPP (viz Tabulka 8), které ho mohou ochránit před těmito riziky. Mezi OOPP se řadí ochranné brýle na ochranu zraku a očí, respirátory na ochranu dýchacích cest, před nadměrným hlukem ho ochraňují v chrániče sluchu. Používání těchto OOPP je nezbytné pro ochranu bezpečnosti a zdraví všech brusičů.

Tabulka 8 Popis OOPP – Brusič,  
(vlastní zpracování na základě interních zdrojů)

Název pracovní pozice: Brusič	
Název OOPP	Popis OOPP
Bezpečnostní obuv	Uzavřená obuv odolná proti kontaktnímu teplu + izolace spodku proti teplu
Pracovní oděv	Tričko (krátký rukáv), kalhoty, blůza, nákrčník, rukávničky kožené, ochranná zástěra
Ochrana sluchu	Zátkové nebo mušlové chrániče sluchu o útlumu minimálně 28 dB
Ochranné brýle nebo ochranný štít	Ochranná svářečská kukla dle typu svařování, Ochranné brýle minimálně optická třída 2 a mechanická odolnost kategorie FT
Ochranné rukavice – mechanická rizika	Pro broušení antivibrační rukavice
Ochranné rukavice – tepelná rizika	Svářečské rukavice
Ochranné rukavice – chemická rizika	Při manipulaci s chemickými látkami a směsí s minimální dobou průniku třídy 2 (30 minut) pro danou chemickou látku či směs
Ochrana dýchacích cest	Respirátor s minimální filtrační účinností FFP2
Pokrývka hlavy	Při délce vlasů nad 10 cm je nutné sepnutí vlasů a použití pokrývky hlavy

#### Mistr výroby

Pracovní pozice mistr výroby zahrnuje řízení a plánování výrobních procesů. Hlavním cílem je dosažení optimálních výrobních výsledků s ohledem na předem daný plán. Jeho úkolem

je koordinace pracovníků na pracovišti, zajištění, že budou dodrženy pracovní postupy a bezpečnostní pravidla. Důležitá je také spolupráce s ostatními odděleními, jako je například vývoj a nákup. Jelikož se pohybuje jak v kanceláři, tak na jednotlivých dílnách, i on musí používat OOPP, které jsou uvedeny níže (viz Tabulka 9), v některých případech i nad rámec této tabulky, záleží na požadavcích daného pracoviště.

Tabulka 9 Popis OOPP – Mistr výroby,  
(vlastní zpracování na základě interních zdrojů)

Název pracovní pozice: Mistr výroby	
Název OOPP	Popis OOPP
Bezpečnostní obuv	Uzavřená obuv
Pracovní oděv	Tričko (krátký rukáv), kalhoty dlouhé, blůza,

### Skladník

Práce skladníka je velmi různorodá, začíná u příjmu zboží, kde je nutné zkontrolovat správnost a úplnost dodávky. Součástí práce je také zařazení zboží na správné místo ve skladu, tak aby bylo zboží snadno přístupné, nezabíralo příliš mnoho místa a bylo správně označeno. Při manipulaci se zbožím využívá paletový vozík nebo vysokozdvižný vozík. Jelikož přijde do styku s různými materiály a látkami je potřeba mu přizpůsobit správné OOPP, jako jsou ochranné rukavice, uzavřená obuv s ocelovou špičkou včetně penetrování, které slouží jako další ochranná vrstva a ochranné brýle kategorie F, která chrání před drobnými částicemi jako jsou piliny a prach.

Tabulka 10 Popis OOPP – Skladník,  
(vlastní zpracování na základě interních zdrojů)

Název pracovní pozice: Skladník	
Název OOPP	Popis OOPP
Bezpečnostní obuv	Uzavřená obuv v provedení kategorie minimálně S1P
Pracovní oděv	Tričko (krátký rukáv), kalhoty dlouhé, blůza
Ochranné brýle nebo ochranný štít	Minimálně optická třída 2 a mechanická odolnost kategorie F
Ochranné rukavice – mechanická rizika	Pro běžnou manipulaci s nástroji a předměty v provedení minimálně 1-1-2-1-x, pro činnost s rizikem požezání v provedení minimálně 4-1-2-1-S
Ochranné rukavice – chemická rizika	Při manipulaci s chemickými látkami a směsí s minimální dobou průniku třídy 2 (30 minut) pro danou chemickou látku či směs
Ochranná přilba	Se schopnosti absorpce nárazu a odolnosti proti průrazu

### Svářeč

Pracovní náplň svářeče se netýká pouze svařování, ale také přípravy a údržby svařovacího zařízení. Ve společnosti Altech, spol. s. r. o. svařují pomocí metod MIG a TIG. V nedávné době také pořídili svařovací roboty, kteří jim usnadňují práci. Svářeč se musí prokázat perfektní znalostí BOZP a OOPP. Při výkonu práce ho ochraňuje uzavřená pracovní obuv s kovovou špičkou včetně odolnosti proti teplu, tělo mu zakrývá ochranná zástěra, nákrčník a kožené rukávničky. Ochrana očí je zajištěna svářečkou kuklou nebo svařovacími ochrannými brýlemi optické třídy 2 a mechanické odolnosti kategorie F. Optická třída 2 poskytuje jasný a ostrý obraz, který je při svařování velmi důležitý. Mechanická třída F označuje brýle za odolné proti nárazu rychlostí střední energie a poskytují ochranu před kovovými částicemi.

Tabulka 11 Popis OOPP – Svářeč,  
(vlastní zpracování na základě interních zdrojů)

Název pracovní pozice: Svářeč	
Název OOPP	Popis OOPP
Bezpečnostní obuv	Uzavřená obuv v provedení kategorie minimálně S1P, odolnost proti teplu, izolace spodku proti teplu
Pracovní oděv	Tričko (krátký rukáv), kalhoty, blůza. Ochranná zástěra kožená, nákrčník, rukávničky kožené
Ochrana sluchu	Zátkové nebo mušlové chrániče sluchu o útlumu minimálně 28 dB
Ochranné brýle nebo ochranný štít	Ochranná svářečská kukla dle typu svařování, ochranné brýle minimálně optická třída 2 a mechanická odolnost kategorie F
Ochranné rukavice-mechanická rizika	Pro běžnou manipulaci s nástroji a předměty v provedení minimálně 1-1-2-1-x, pro činnost s rizikem pořezání v provedení minimálně 4-1-2-1-A
Ochranné rukavice – tepelná rizika	Svářečské rukavice v provedení minimálně 4-1-x-x-4-x
Ochranné rukavice – chemická rizika	Při manipulaci s chemickými látkami a směsí s minimální dobou průniku třídy 2 (30 minut) pro danou chemickou látku či směs
Ochrana dýchacích cest	Respirátor s minimální filtrační účinností FFP2

### 6.1.2 Finance vynaložené na OOPP

Vynaložení finančních prostředků na nákup osobních ochranných pracovních prostředků je důležitou investicí do bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců. Tyto náklady zahrnují nákup OOPP jako jsou ochranné brýle, rukavice, helma, obuv, ochranné oblečení. Do těchto nákladů jsou zahrnuty i náklady spojené s jejich údržbou. Z dlouhodobého hlediska nákup kvalitních OOPP může přispět ke snížení nákladů na pracovní úrazy, náklady na absenci zaměstnanců v důsledku vzniku nemoci z povolání. V níže uvedené tabulce (viz Tabulka 12) jsou uvedeny konkrétní částky, který byly ve společnosti Altech, spol. s.r.o. vynaloženy během posledních pěti let. Po prostudování interních materiálů bylo zjištěno, že nejčastějšími dodavateli OOPP jsou:

- Táňa Zúbková,
- Hemar spol. s.r.o.,
- Ploberger s. r. o.,
- Koos.

Tabulka 12 Vynaložené finance na OOPP,  
(vlastní zpracování na základě interních zdrojů)

Rok	Vydaná částka v Kč
2019	1 192 240
2020	1 475 568
2021	1 330 203
2022	1 218 273
2023	1 278 093

## 6.2 Sběr dat

Sběr dat probíhal ve společnosti Altech, spol. s. r. o. dvojitým způsobem. Nejprve proběhlo dotazníkové šetření na téma motivace používání osobních ochranných pracovních prostředků u zaměstnanců, a to především na dělnických pozicích. Po následném vyhodnocení dotazníkového šetření se uskutečnil strukturovaný rozhovor s výrobním ředitelem.

### 6.2.1 Dotazníkové šetření

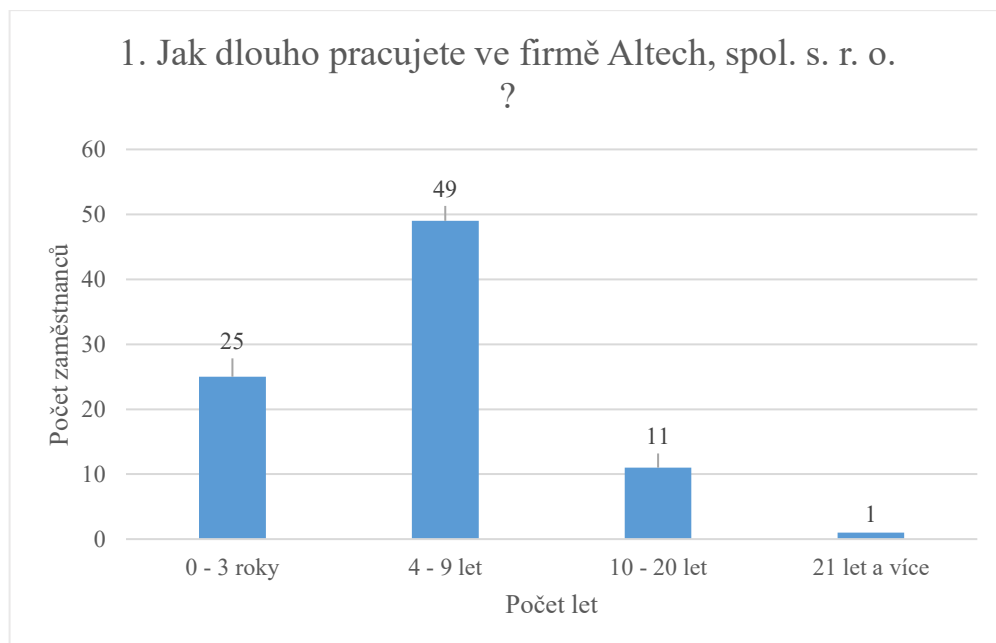
V rámci dotazníkového šetření bylo osloveno celkem 86 zaměstnanců převážně na dělnických pozicích napříč celou společností. Výběr respondentů proběhl na základě

preferencí a požadavků společnosti. Díky spolupráci s vedoucími pracovníky jednotlivých úseků byla návratnost 100 % a všechny byly zcela vyplněny. Dotazníkové šetření proběhlo v březnu 2024.

Dotazníkové šetření bylo provedeno papírovou formou, respondenti odpovídali na 12 uzavřených otázek, přičemž vždy mohli vybrat pouze jednu odpověď. Také byla použita Likertova a Nominalistická škála (viz Příloha P I).

Cílem dotazníkového šetření bylo zjistit současný stav motivace používání OOPP u zaměstnanců, co je pro ně důležité při výběru OOPP a zdali jsou spokojeni se způsobem poskytování OOPP.

**Otázka č. 1** – Jak dlouho pracujete ve společnosti Altech, spol. s r. o.?



Obrázek 9 Počet odpracovaných let ve společnosti Altech, spol. s r. o.,  
(vlastní zpracování)

Z Obrázku 9 vyplývá, že 49 respondentů (57 %) pracuje ve společnosti 4–9 let. Respondenti, kteří pracují ve společnosti 0–3 roky mají zastoupení 25 zaměstnanců (29 %) Další 11 pracovníků (13 %) je zde zaměstnáno 10–20 let. Do poslední kategorie spadá pouze 1 zaměstnanec, který představuje pouze 1 % ze všech oslovených, který zde pracuje 21 let a více.

**Otázka č. 2 – Jaká je Vaše pracovní pozice?**

Obrázek 10 Pracovní pozice mezi respondenty, (vlastní zpracování)

Mezi respondenty má největší zastoupení pracovní pozice svářeč/ka, a to 35 (41 %) pracovníků (viz Obrázek 10). Operátorů výroby se zúčastnilo 32 (38 %), dále se shoduje stejný počet brusičů a mistrů výroby, kterých je dohromady 8 (9 %). Nejnižší počet zastoupených respondentů je na pracovní pozici skladník, a to pouze jeden člověk (1 %). Zbýlých 10 respondentů (12 %) se rozhodlo svojí pracovní pozici neuvádět. Jelikož OOPP nejčastěji využívají dělnické pozice, byl dotazník mířen výhradně na tuto oblast pracovníků.

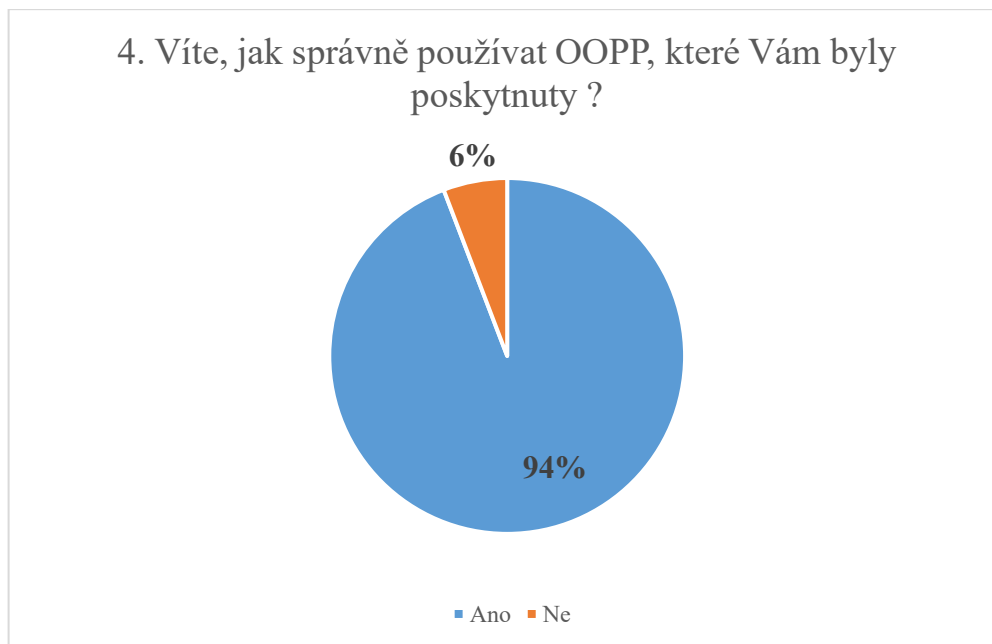
**Otázka č. 3 – Jste proškolen/a v oblasti BOZP?**

Obrázek 11 Školení BOPZ, (vlastní zpracování)

Pouze dva respondenti z 86 oslovených zde odpověděli „Ne“ (viz Obrázek 11). Sice procento není vysoké, ale u této otázky by měl být výsledek 100 % u odpovědi „Ano“. Zaměstnavatel je povinen provést školení BOZP u každého zaměstnance. Absence školení BOZP může vést k větší úrazovosti na pracovišti či nemocem z povolání. Po nahlédnutí do interní dokumentace bylo zjištěno, že tyto odpovědi nejsou pravdivé a všichni zaměstnanci školení BOZP úspěšně absolvovali.

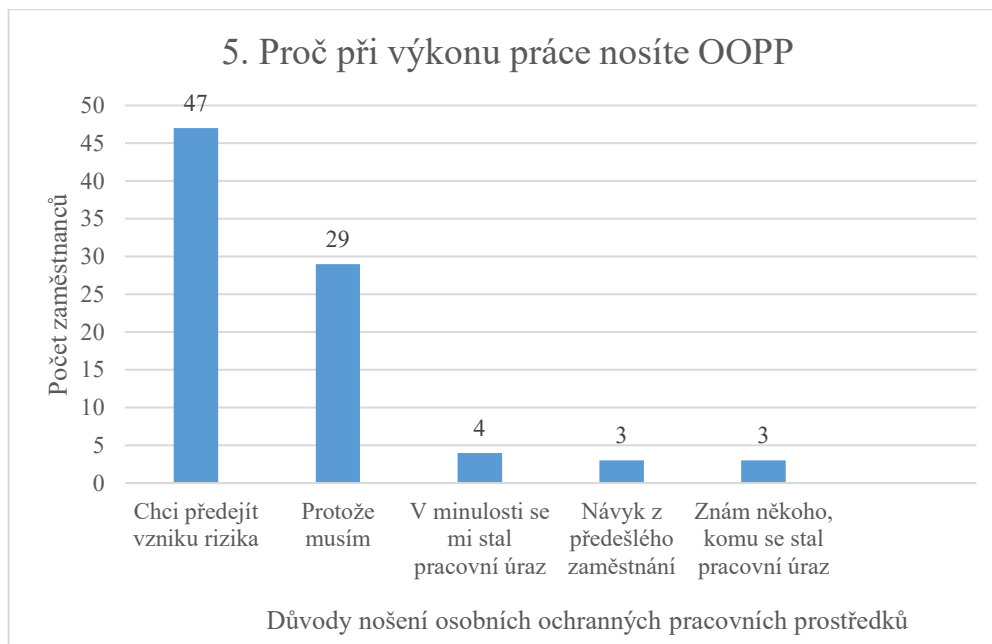


**Otázka č. 4** – Víte, jak správně používat OOPP, které Vám byly poskytnuty?



Obrázek 12 Znalost používání OOPP u zaměstnanců, (vlastní zpracování)

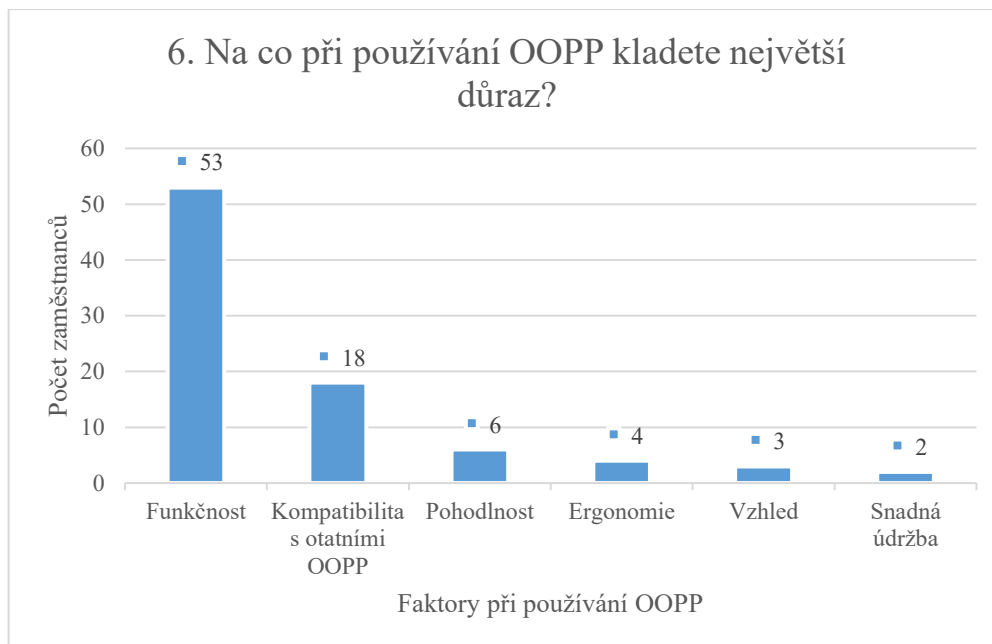
Z dotazování vyplynulo, že 6 % respondentů neví, jak správně používat OOPP. Mělo by této problematice být věnováno více prostoru při školení BOZP či při předání OOPP zaměstnanci. Vybraná osoba, která má na starosti poskytování OOPP, by měla ukázat a důkladně vysvětlit jako správně OOPP používat a na jakou část těla jsou určeny. Případně i jak likvidovat poškozené a nefunkční OOPP. Z grafu (viz Obrázek 12) také vyplývá, že 94 % dotazovaných, ví, jak správně používat OOPP, které mu byly poskytnuty. Správné využívání OOPP vede k eliminaci vzniku nežádoucího rizika ve formě pracovního úrazu nebo v delším časovém horizontu nemoci z povolání.

**Otázka č.5 – Proč při výkonu práce nosíte OOPP?**

Obrázek 13 Důvody nošení OOPP při výkonu práce, (vlastní zpracování)

Z Obrázku 13 je zřejmé, že 47 (55 %) respondentů nosí při výkonu práce OOPP z důvodu předejití vzniku rizika. Část respondentů a to přesně 29 (33 %) z nich nosí OOPP, protože musí, u této skupiny dotazujících je důležité začít motivovat tyto zaměstnance tak, aby se jejich názor změnil a nenosili OOPP jen protože musí, ale proto, že chtějí předejít vzniku rizika a chránit tak své zdraví. Mezi respondenty se objevili také 3 zaměstnanci (3 %), kteří nošení OOPP vnímají jako návyk z předchozího zaměstnání. Poslední část dotazovaných, zvolili jako důvod zranění v minulosti nebo znají někoho, komu se stal v minulosti pracovní úraz.

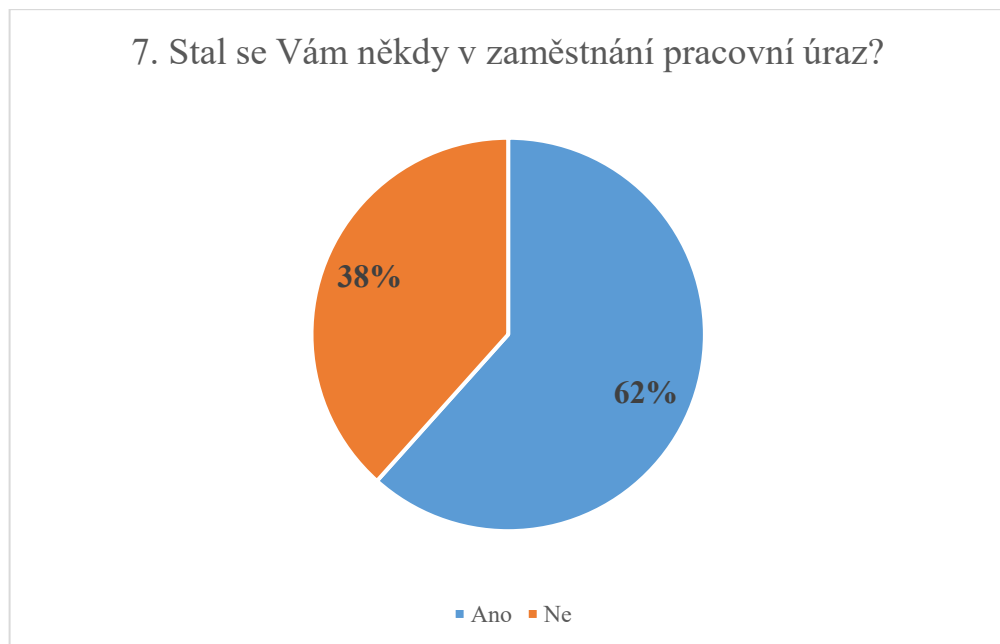
**Otázka č. 6** – Na co při používání OOPP kladete největší důraz?



Obrázek 14 Funkce OOPP, (vlastní zpracování)

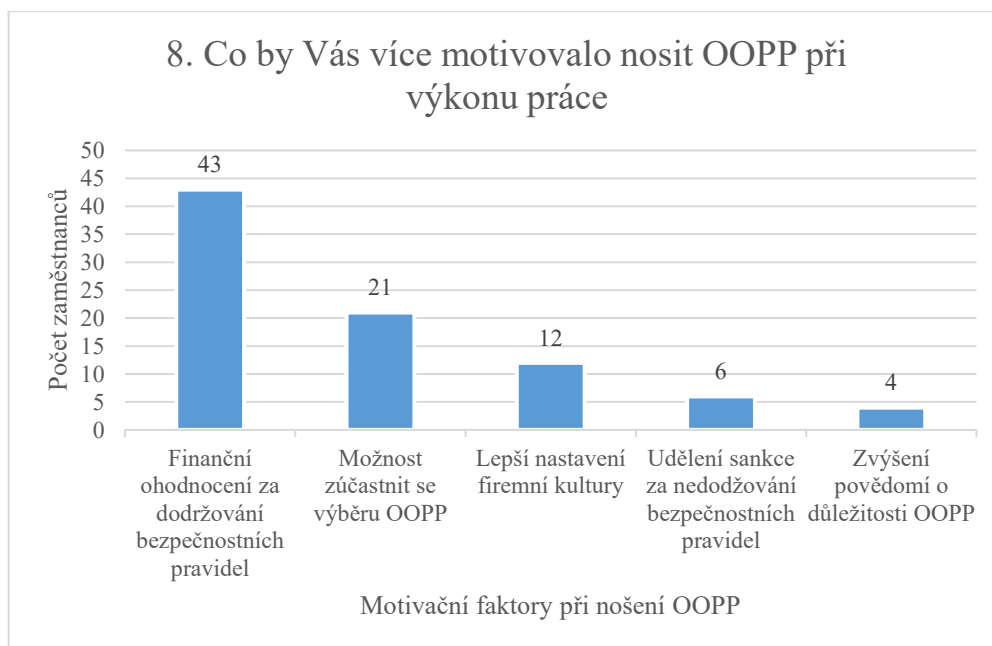
Výsledky na otázku číslo šest jsou graficky znázorněny (viz Obrázek 14) ve sloupcovém grafu. Z tohoto obrázku vyplývá, že nejvíce respondentů 53 (62 %) klade důraz při používání OOPP na jejich funkčnost, dalším důležitým aspektem pro 18 dotazovaných (21 %), je kompatibilita s ostatními OOPP. Mezi další faktory náleží pohodlnost, ergonomie, vzhled a snadná údržba. Tyto faktory jsou však důležité pouze pro 15 respondentů z celkových 86. Po nahlédnutí do interní dokumentace bylo zjištěno, že vybrané OOPP jsou spolu kompatibilní a usnadňují tak používání OOPP u zaměstnanců.

**Otázka č.7** – Stal se Vám někdy v zaměstnání pracovní úraz?



Obrázek 15 Výsledky odpovědí na otázku č.7 v dotazníkovém šetření,  
(vlastní zpracování)

Otázka číslo 7 se věnuje pracovním úrazům v zaměstnání. Z procentuálního vyhodnocení (viz Obrázek 15) vyplývá, že 62 % se v minulosti stal pracovní úraz. Zbylým 38 % ne. Výsledky jsou poměrně znepokojující a procento úrazovosti lze snížit pomocí důsledného proškolení BOZP.

**Otázka č. 8 – Co by Vás více motivovalo nosit OOPP při výkonu práce?**

Obrázek 16 Vyhodnocení odpovědí na otázku číslo 8 v dotazníkovém šetření, (vlastní zpracování)

Největším motivačním faktorem je finanční ohodnocení za dodržování bezpečnostních pravidel, tuto formu motivace by uvítalo 43 respondentů (50 %). Možnost zúčastnit se výběru OOPP by více motivovalo je používat 21 respondentů (24 %). Lepší nastavení firemní kultury může také velmi ovlivnit motivaci, vedení společnosti musí jít pro své zaměstnance příkladem a poskytovat vhodné OOPP pro danou pracovní pozici. Změnu ve firemní kultuře by více motivovalo 12 dotazovaných (14 %). Na některé respondenty nefunguje forma odměny ale trestu, a proto 6 (7 %) z nich označilo odpověď „Udělení sankce za nedodržování bezpečnostních pravidel“ (viz Obrázek 16) Forma trestu může probíhat například odepřením finančního ohodnocení, ztrátou dobré pověsti nebo ukončením pracovního poměru. Zbývá čtyři respondenti (5 %) by ocenili zvýšení povědomí o důležitosti OOPP. Toto opatření lze jednoduše zavést ve formě školení, které by bylo součástí školení BOZP.

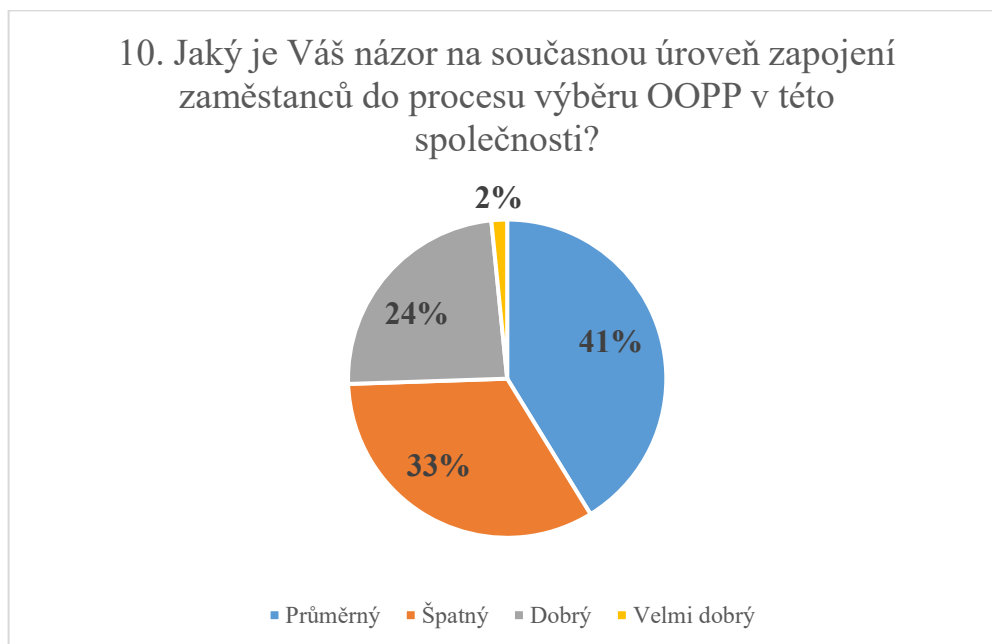
**Otázka č. 9** – Jak jste spokojen se stylem poskytování OOPP, který je nastaven v této společnosti?



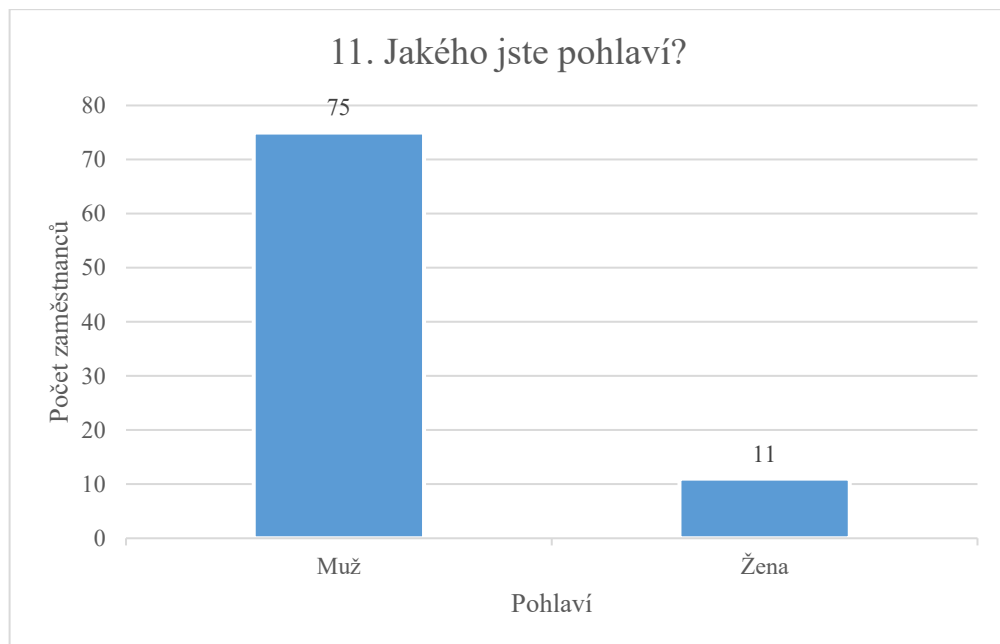
Obrázek 17 Procenta spokojenosti poskytování OOPP, (vlastní zpracování)

Obrázek 17 vyobrazuje grafické znázornění spokojenosti poskytování OOPP ve společnosti Altech, spol. s r. o. Z dat vyplývá, že 38 % respondentů je zcela nespokojeno, 32 % uvádí spíše spokojeno. 25 % je plně spokojeno a 8 % je nespokojeno. Procento spokojenosti poskytování OOPP může také ovlivnit motivaci k jejich používání. Vedoucí pracovníci na základě těchto odpovědí mohou zvažovat nápravná opatření, která by postupně vedla ke 100 % spokojenosti.

**Otázka č.10** – Jaký je Váš názor na současnou úroveň zapojení zaměstnanců do procesu výběru OOPP v této společnosti?



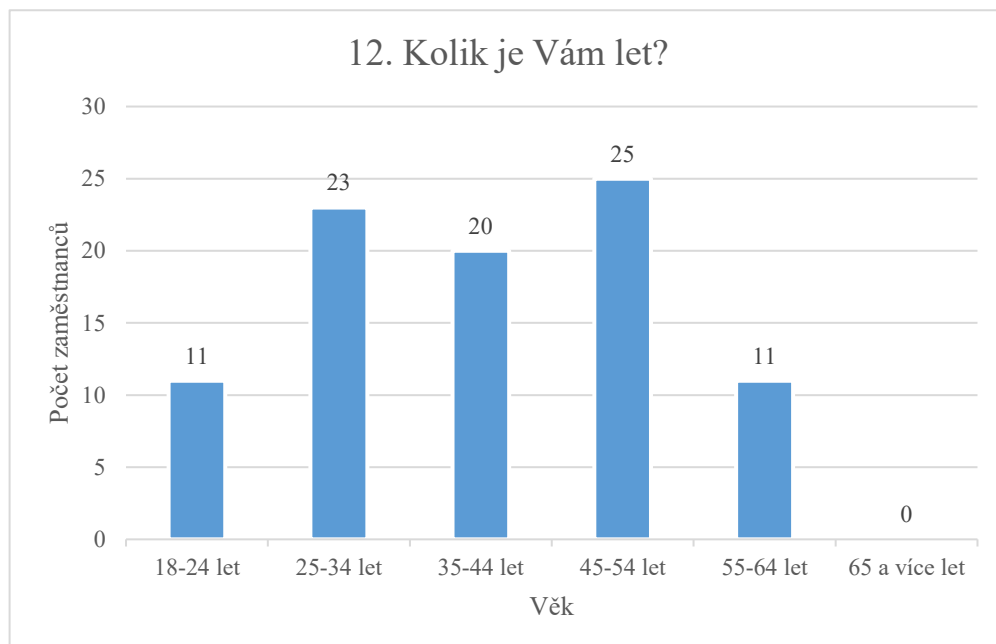
Obrázek 18 Úroveň zapojení zaměstnanců do výběru do OOPP, (vlastní zpracování)  
Největší zastoupení (41 %) označilo jako úroveň zapojení zaměstnanců do procesu výběru OOPP jako průměrný a dalších 31 % jako špatný. Mezi dotázanými respondenty se objevilo 24 %, kteří vyjádřili svůj pohled na tuto problematiku jako dobrý a zbylá 2 % jako velmi dobrý (viz Obrázek 18). Většina má však negativní názor.

**Otázka č. 11 – Jakého jste pohlaví?**

Obrázek 19 Poměr mužů a žen, (vlastní zpracování)

Dotazníkové šetření bylo určeno primárně pro dělnické pozice napříč celou společností. V důsledku výběru respondentů se dalo předpokládat, že se zúčastní více mužů než žen. Mužů zde bylo zastoupeno 75 (87 %) a zbylých 11 (13 %) jsou ženy (viz Obrázek 19).



**Otázka č.12 – Kolik je Vám let?**

Obrázek 20 Věková škála respondentů, (vlastní zpracování)

Věková škála zapojených respondentů do dotazníkového šetření se pohybuje od 18 let do 65 let (viz Obrázek 20). Největší podíl představují lidé ve věku 45–54 let, kteří tvoří 22 %, nejnižší počet respondentů (13 %) se objevuje ve věkových hranicích od 18–24 let a od 55 do 64 let. Z grafického zobrazení níže také vyplývá, že mezi respondenty nebyl nikdo starší 65 let.

**6.2.2 Rozhovor**

V této kapitole bude představen rozhovor s výrobním ředitelem Bc. Janem Rusnokem Nováčkem ze společnosti Altech, spol. s. r. o. Jedná se o strukturovaný rozhovor a otázky byly vytvořeny na základě výsledků dotazníkového šetření, se kterými byl dotazovaný seznámen. Cílem rozhovoru je získat pohled vedoucího pracovníka na danou problematiku, jeho názory mohou mít klíčový vliv na návrh vhodných doporučení na zlepšení motivace nošení OOPP u zaměstnanců. Rozhovor probíhal osobní formou v březnu 2024.

**Otázka č.1 –** Jaké konkrétní formy finanční odměny by podle Vás mohly nejvíce motivovat zaměstnance k nošení OOPP?

*„Tak určitě by formy finančního odměňování neměly být jenom negativní, což jsou sankce za nedodržování nošení OOPP, ale spíše naopak je motivovat, aby OOPP nosili. Když vidím, že někdo dbá na tu bezpečnost, je schopný upozornit na nestandardní jednání a situace,*

*tak se ho nebát odměnit a říct to těm lidem i v okolí, udělat to opravdu transparentní, aby ten přístup těch lidí byl jednoznačný a někam se to posouvalo“.*

**Otázka č.2** – Jak byste ohodnotil organizaci stávajícího systému poskytování OOPP ve společnostech?

*„Nakupujeme OOPP a rozdáváme je lidem samozřejmě v plném rozsahu, ale máme co zlepšovat, v tuto chvíli si myslím, že by to nemělo být pouze na vůli zaměstnanců, ale mělo by to vycházet z nějakých směrnic. V rámci naší spolupráce se společností XY vytipovat OOPP, které opravdu splňují svůj účel na daném pracovišti, protože ten rozsah pracovišť je tady opravdu různorodý“.*

**Otázka č.3** – Jak byste si představoval aktivnější zapojení zaměstnanců do výběru OOPP?

*„Vždy samozřejmě zaměstnanci, kteří se mohou podílet na výběru OOPP jsou lépe motivovanější. Určitě by nebylo na škodu pozvat více firem, které dodávají OOPP, aby si zaměstnanci mohli vyzkoušet vzorky přímo na pracovišti. Firma má velký rozsah zaměstnanců, takže by to nemohlo být poskytnuto všem, ale vytipovat opravdu schopné lidi, kteří se nebojí komunikovat, ideálně někdo, kdo má i nějaké slovo přímo na dílně, někoho, koho ty lidé poslechnou. Takže ano zaměstnanci by se měli podílet na výběru OOPP, ale také by to měli být partneři společnosti, kteří pomohou vedení společnosti zvolit vhodnější OOPP. Ty lidi to vezmou vždycky líp od svých, než od vedení“.*

**Otázka č.4** – Co by podle Vás mohlo vést ke zlepšení firemní kultury, aby se zaměstnanci cítili motivovanější k nošení OOPP?

*„Jednoznačně to, že to budou dodržovat i vedoucí pracovníci, pokud já nastavím na dílně, že tam musí nosit ochranné brýle a pevnou obuv a vedení by tam došlo v pantoflích, tak to opravdu není zdárný příklad toho, aby něco mohlo fungovat. Není to jenom o zaměstnancích na dílně, kteří tam zrovna v tu chvíli pracují, ale nastavená pravidla musí dodržovat všichni co se v daném prostoru zrovna pohybují. A samozřejmě aby ty OOPP splňovaly požadavky, které jsou potřeba, aby to nebylo jenom na oko, protože v tu chvíli to lidé přestanou nosit. Pokud budou mít ochranu sluchu, která je nevyhovující, tak proč by ji měli nosit, to nedává smysl, takže jsem jednoznačně pro větší zapojení zaměstnanců do výběru OOPP.“*

### 6.3 Shrnutí

Analýza současného stavu motivace u zaměstnanců používat osobní ochranné pracovní prostředky proběhla pomocí dotazníkového šetření a strukturovaného rozhovoru s výrobním ředitelem. Po celou dobu zpracovávání praktické části mi byly poskytnuty interní dokumenty například směrnice QMS-19-2-1 SM-03 o poskytování osobních ochranných pracovních prostředcích a mycích, čistících a dezinfekčních prostředků. V této směrnici najdeme informace o tom, jaké OOPP musí zaměstnavatel poskytnout zaměstnanci, také že musí vést jejich evidenci a v neposlední řadě se stará o jejich výměnu a likvidaci. Zaměstnanec musí používat poskytnuté OOPP výhradně k činnostem, ke kterým mu byly poskytnuty.

Pro lepší představu o respondentech, kteří se zúčastnili dotazníkového šetření byly popsány jejich pracovní pozice včetně OOPP, které musejí při výkonu práce používat. Konkrétně se jednalo o pracovní pozice s názvem brusič, mistr výroby, skladník a svářeč. Pro svářeče je například typická ochranná obuv s kovovou špičkou včetně ochranné vrstvy, která zajišťuje odolnost proti teple, tělo mu zakrývá ochranná zástěra, nákrčník a kožené rukávniky. Finance vynaložené společností Altech, spol. s. r. o. do OOPP nezahrnují pouze nákup, ale jsou zde také započítány náklady na jejich údržbu a likvidaci.

Do dotazníkového šetření se zapojilo 86 respondentů, kteří využívají OOPP na denní bázi. Záměrem dotazníku bylo zjistit proč zaměstnanci nosí OOPP, zdali jsou spokojeni se systémem poskytování OOPP a co by je více motivovalo je používat. Z výsledků dotazníku vyplývá, že nejčastějším motivačním faktorem byla finanční odměna. Dále by motivovanost navýšila možnost zaměstnanců zúčastnit se výběru OOPP a přenastavení firemní kultury. Většina respondentů byli muži ve věku od 45 až do 54 let.

Následný rozhovor proběhl s výrobním ředitelem Bc. Janem Rusnokem Nováčkem. Otázky byly vytvořeny na základě výsledků dotazníkového šetření. Odpovědi poukázaly na finanční odměnu i větší zapojení zaměstnanců do výběru OOPP. On sám shledává chování vedoucích pracovníků, za velmi důležité. Musí jít na pracovišti příkladem, a i pro ně platí dodržování bezpečnostních pravidel včetně nošení OOPP na vyznačených místech. Pokud tomu tak nebude, pracovníci rázem motivaci ztrácejí.

## 7 NÁVRH OPATŘENÍ

Návrhová část pojednává o doporučeních, které mohou zlepšit současný stav motivace používání osobních ochranných pracovních prostředků u zaměstnanců ve výrobním podniku.

Z dotazníkového šetření vyplývá, že největším motivačním faktorem je finanční ohodnocení v podobě odměny nad rámec měsíční výplaty, zapojení zaměstnanců do výběru vhodných OOPP a lepší nastavení firemní kultury. Na základě těchto výsledků byla navržena doporučení, která jsou popsána níže.

### **Finanční ohodnocení**

Prvním doporučením je zavedení systému finančního odměňování za správné a pravidelné používání OOPP. Bezúrazovost na pracovišti za předem zvolené období (např. jeden měsíc) může být aspektem, který by mohl pomoci vyhodnotit výši dané měsíční odměny. Finanční ohodnocení by se mohlo týkat i zaměstnanců, kteří včas upozorní na nově vzniklá rizika a přispějí tak ke zvýšení bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti. Důležitá je i informovanost zaměstnanců o možných finančních odměnách, uvedení konkrétních faktorů na základě, kterých budou přiřazovány. Tento systém by měl být transparentní a spravedlivý.

Další možností, jak zvýšit motivaci pomocí finanční odměny, by mohla být měsíční výzva o nejbezpečnější pracoviště. Jednotlivé dílny by se tak mezi sebou začaly navzájem motivovat. Kritéria pro hodnocení jednotlivých pracovišť by mohla být bezúrazovost, čistota na pracovišti a počet upozornění na nová možná rizika nebo mimořádné situace, které zde mohou vzniknout. Body, které by vždy přiděloval mistr výroby, by se také odčítaly v případě, že dojde k porušení jakéhokoli bezpečnostního pravidla. Pokud by se povedlo určitému pracovišti udržet na první příčce po dobu třech měsíců, následovala by finanční odměna. Vyhodnocení výzvy by mohlo být zobrazeno na intranetu a ve veřejných prostorech společnosti ve formě nástěnky. Ideálním místem by mohla být jídelna, kterou navštíví během dne většina zaměstnanců, a nástěnky by si tak určitě povšimli. Ocenění by také mohlo viset přímo v prostorách výherní dílny. Součástí této měsíční výzvy by mohlo být také podrobnější školení o osobních ochranných pracovních prostředcích, které by poukázalo na reálné situace, které mohou v podniku nastat a přiblížily by tak zaměstnancům, proč je nošení OOPP opravdu důležité.

### **Možnost zaměstnanců zúčastnit se výběru OOPP**

Zaměstnanci prokázali zájem zúčastnit se možnosti výběru osobních ochranných pracovních prostředků. Jednou z forem, jak tohoto docílit, je návštěva veletrhu, kde firmy vystavují OOPP. Z každé dílny, by byl zvolen jeden zástupce, který bude mít možnost se veletrhu zúčastnit. Zvolení zástupce může probíhat pomocí jednoduchého hlasování v rámci jednotlivých dílen. Měl by to být někdo, kdo je komunikativní, má na dílně dobré vztahy se spolupracovníky a ve společnosti pracuje alespoň tři roky. Důležité jsou také odborné znalosti výrobních postupů a znalost rizik, před kterými je mají OOPP ochraňovat. Mohlo by se jednat například o návštěvu Mezinárodního veletrhu v Düsseldorfu, který je zaměřen na ochranu osob a BOZP včetně osobních ochranných pracovních prostředků. Zaměstnanci by tak mohli vidět širokou škálu OOPP od různých dodavatelů, porovnat je mezi sebou a vyjádřit svůj názor vedení, které zabezpečuje OOPP. Je zde také důležitá role vedení společnosti, měla by vnímat připomínky a doporučení od zaměstnanců jako velmi důležité, protože právě oni OOPP při výkonu své práce používají a sami vědí nejlépe, co jim vyhovuje více a co méně.

Další možností, jak by se zaměstnanci mohli zapojit do výběru OOPP, by mohlo být skrze spolupráci mezi dodavateli OOPP a zaměstnanci přímo v areálu společnosti Altech, spol. s r. o. Pozvání dodavatelů osobních ochranných pracovních prostředků, přímo do areálu společnosti, by umožnilo vícero zaměstnancům se zúčastnit jejich výběru. Zaměstnanci by si tak mohli vyzkoušet různá provedení OOPP přímo na svých pracovištích. Otestovali by tak jejich pohodlnost a kompatibilitu s ostatními OOPP přímo při výkonu práce. Také je důležité dbát na jejich celkový pocit, jak se v nich cítí, zda je jim příjemný materiál. Přeci jenom, to, co se nám líbí a cítíme se v tom dobře, nás motivuje to nosit častěji i v osobním životě. Nejdůležitějším aspektem při výběru OOPP však zůstává ochranná funkce před možnými riziky. Zapojení zaměstnanců do výběru OOPP může přinést společnosti nový pohled na danou problematiku a zároveň tak zvýšit motivaci u zaměstnanců je používat. Tyto služby nabízí například 3M Česko nebo Otavan.

Následující doporučení, jak zvýšit motivaci používání OOPP u zaměstnanců v podobě jejich většího zapojení do výběru, se týká pravidelného setkávání vybrané skupiny se zástupci vedení společnosti. Skupina by opět mohla být zvolena pomocí hlasování na jednotlivých dílnách a z každé by byl zvolen jeden zástupce. V rámci tohoto setkání by vybraní zaměstnanci dostali prostor k vyjádření ohledně osobních ochranných pracovních

prostředků, zdali jsou s nimi spokojeni či nespokojeni. Mohou se zde řešit také nově vzniklá rizika, před kterými by je mohli OOPP ochránit nebo výstavba nových odkládacích prostor na OOPP, které by byly ergonomicky přizpůsobeny zaměstnancům. Dále mohou sdílet své příběhy, jak jim OOPP napomohli k ochraně jejich zdraví. Setkání by mohli probíhat každé dva měsíce. Své postřehy a připomínky by zaměstnanci také mohli sdílet pomocí diskusního fóra v rámci intranetu, přičemž vedení společnosti by tak mohlo reagovat na připomínky v dřívějším čase, než uplyne doba do dalšího setkání. Zaměstnanci by tak dostali další možnost zúčastnit se výběru OOPP, což by u nich vzbudilo větší motivaci je při výkonu práce používat.

### **Přenastavení firemní kultury**

Má následující doporučení se budou týkat změn ve firemní kultuře, které mohou mít vliv na zvýšení motivace nošení osobních ochranných pracovních prostředků u zaměstnanců.

Zaměstnanci by měli být informováni o novinkách týkajících se osobních ochranných pracovních prostředků. Prostředkem pro sdílení informací by mohla být nástěnka, která by byla vyvěšena na každé pracovní dílně. Na této nástěnce by mohly být zobrazeny články popisující novinky z oblasti OOPP, informační brožury o současných OOPP ve společnosti, které by mohly obsahovat informace o správném používání, údržbě, skladování a likvidaci. Cílem této nástěnky by bylo poskytnout zaměstnancům snadný přístup k informacím ze světa OOPP, což by mohlo vést k lepšímu používání.

Pokud chce vedení společnosti, aby se zvýšila motivace u zaměstnanců používat OOPP, musí jít příkladem. Pokud vedoucí pracovníci nosí a správně používají OOPP, ukazují tak svým zaměstnancům, že nejde pouze o povinnost, ale že se jedná také o ochranu jejich zdraví.

Motivaci by také mohlo posílit ocenění a uznání zaměstnanců, kteří poctivě dodržují bezpečnostní pravidla a správně používají osobní ochranné pracovní prostředky. Uznání je poměrně často podceňováno, ale ve skutečnosti bývá pro člověka cennější než finanční odměna. I toto může zvýšit motivaci u ostatních zaměstnanců, budou chtít získat také uznání a ocenění od společnosti, kde pracují.

## ZÁVĚR

Bakalářská práce pojednává o tématu „Motivace používání osobních ochranných pracovních prostředků u zaměstnanců ve výrobním podniku“. Hlavním cílem práce bylo navrhnout doporučení pro zlepšení současného stavu motivace. Lidé častokrát vnímají nošení OOPP jako příkaz vedení organizace, ale už si neuvědomují, že jde o ochranu jejich zdraví. Pokud nejsou zaměstnanci dostatečně motivováni je správně používat, může docházet k větší úrazovosti a častějším vznikům nemocem z povolání.

V teoretické části byla provedena literární rešerše na téma motivace, včetně definování motivačních faktorů a projevu motivace v zaměstnání. Dalším tématem byla bezpečnost a ochrana zdraví při práci, vymezení základního právního rámce, potřebných dokumentů a školení v oblasti BOZP. Závěr teoretické části pojednává o osobních ochranných pracovních prostředcích, jejich historii a popisuje konkrétní OOPP.

Praktická část se nejdříve věnuje představení společnosti Altech, spol. s r. o., která se zabývá výrobou zvedacích plošin pro imobilní osoby. Je zde krátký přehled výrobního portfolia, včetně úspěchů společnosti. Také je zde vyobrazena struktura podniku z čehož je zřejmé, jaký úsek má na starosti BOZP a pod jaký úsek spadá OOPP. Pro lepší přestavení společnosti byla vytvořena SWOT analýza. Pro analýzu současného stavu motivace používat osobní ochranné pracovní prostředky bylo zvoleno dotazníkové šetření a následně strukturovaný rozhovor s výrobním ředitelem společnosti. Z výsledků dotazníkového šetření vyplynulo, že největší motivací pro používání OOPP je finanční odměna, možnost zapojení se do výběru OOPP a přenastavení firemní kultury. Většinou respondentů se v minulosti stal pracovní úraz, navzdory tomu, téměř všichni zároveň tvrdí, že ví, jak přidělené OOPP používat. Nejčastějším důvodem nošení OOPP je snaha předejít rizikům spojených s prací. V rozhovoru bylo zjištěno, že nastavení firemní kultury a jít zaměstnancům příkladem je opravdu důležité.

Na základě dotazníkového šetření a rozhovoru byly navrženy doporučení, které mohou vést ke zlepšení motivace používat OOPP u zaměstnanců. Návrhy na zlepšení zahrnují finanční ohodnocení za správné a pravidelné používání OOPP. Dalším doporučením je zapojení zaměstnanců do výběru OOPP v rámci návštěvy veletrhu nebo pozváním dodavatelů přímo do areálu společnosti, kde by si zaměstnanci mohli vyzkoušet různé typy přímo při výkonu práce. Také se jedná o přenastavení firemní kultury včetně lepší informovanosti zaměstnanců o novinkách v oblasti OOPP. Motivaci by také mohlo posílit ocenění a uznání

za správné dodržování bezpečnostních pravidel od vedoucích pracovníků. Tyto kroky by mohly vést k vytvoření prostředí, kde nošení OOPP nebude jen povinností, ale si součástí firemní kultury.



## SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY

ALTECH. *Bazénový zvedák*. Online. ALTECH. C2017. Dostupné z: <https://www.altech.cz/produkty/bazenovy-zvedak/>. [cit. 2024-04-09].

ALTECH. *Ocenění*. Online. ALTECH. C2017. Dostupné z: <https://www.altech.cz/o-nas/oceneni/>. [cit. 2024-04-09].

ALTECH. *Produkty*. Online. ALTECH. C2017. Dostupné z: <https://www.altech.cz/produkty/>. [cit. 2024-04-09].

ALTECH. *Představení společnosti*. Online. ALTECH. C2017. Dostupné z: <https://www.altech.cz/o-nas/predstaveni-spolocnosti/>. [cit. 2024-04-09].

ALTECH. *SA-Alfa*. Online. ALTECH. C2017. Dostupné z: <https://www.altech.cz/produkty/schodistove-sedacky/sa-alfa/>. [cit. 2024-04-09].

ALTECH. *SP-Omega*. Online. ALTECH. C2017. Dostupné z: <https://www.altech.cz/produkty/sikme-schodistove-plosiny/omega/>. [cit. 2024-04-09].

*Co je nemoc z povolání? Legislativa, která se vztahuje k nemocem z povolání*. Online. In: STÁTNÍ ZDRAVOTNÍ ÚŘAD. Národní zdravotnický informační portál. Dostupné z: <https://www.nzip.cz/clanek/60-co-je-nemoc-z-povolani>. [cit. 2024-03-22].

*Co je pracovní úraz*. Online. In: Státní úřad inspekce práce. Dostupné z: <https://www.suip.cz/web/suip/informace-k-pracovnim-urazum>. [cit. 2024-03-22].

DISMAN, Miroslav. *Šetření dotazníkové*. Online. In: Sociologická encyklopedie. 2018. Dostupné

GARY, Cheung. *Ppe from the beginning: History of PPE*. Online. In: Health & Safety International. 2013. Dostupné z: <https://www.healthandsafetyinternational.com/article/1843461>. [cit. 2024-03-22].

KOCHLÁŇ, Richard. *Ochrana sluchu při práci: 5 tipů od OOPP odborníků: Co je hluk a proč byste se před ním měli chránit*. Online. In: Lyreco. 2022. Dostupné z: <https://www.lyreco.com/group/ce/cz/zakaznicka-dokonalost/blog/ochrana-sluchu-pri-praci-5-tipu-od-oopp-odborniku>. [cit. 2024-03-23].

LIU, Ran; LIU, Hu-Chen; SHI, Hua a GU, Xiuzhu. Occupation health and safety risk assessment: A systematic literature review of models, methods, and application. Online. *Safety Science*. 2023, roč. 2023, č. 106050, s. 1. Dostupné

z: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925753522003897>. [cit. 2024-03-16].

MIKULÁŠTÍK, Milan. *Manažerská psychologie*. 3., přepracované vydání. Manažer. Praha: Grada, 2015. ISBN 978-80-247-4221-2.

MOHELSKÁ, Hana. *Řízení lidských zdrojů*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2009. ISBN 978-807-0416-594.

NEUGEBAUER, Tomáš. *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci v kostce neboli, O čem je současná BOZP*. 2., aktualizované a rozšířené vydání. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-106-4.

NEUGEBAUER, Tomáš. *Osobní ochranné pracovní prostředky*. Online. In: Bozppo-neu.cz. 2021. Dostupné z: [https://bozppo-neu.cz/?page\\_id=998](https://bozppo-neu.cz/?page_id=998). [cit. 2024-03-22].

NEUGEBAUER, Tomáš. *Školení bezpečnosti práce, požární ochrany a motivační školení k prevenci rizik*. 2. Praha: Wolters Kluwer, 2018. ISBN 978-80-7552-958-9.

*Normy: Osobní ochranné pracovní pomůcky*. Online. In: Canis Safety. C2013-2024. Dostupné z: <https://www.canissafety.cz/download/Normy.pdf>. [cit. 2024-04-04].

*Novinky: Bezpečnost práce ve výškách. Legislativa, příčiny, důsledky, povinnosti a ochrana*. Online. In: Školení BOZP. 2016. Dostupné z: <https://www.skolenibozp.cz/aktuality/bezpecnost-prace-ve-vyskach-legislativa-priciny-dusledky-povinnosti-a-ochrana/>. [cit. 2024-03-23].

*Novinky: Ochranné přilby a pracovní helmy. Typy, průvodce výběrem, normy a životnost*. Online. In: Koordinace BOZP. 2020. Dostupné z: <https://www.koordinacebozp.cz/aktuality/ochranne-prilby-pracovni-helmy/>. [cit. 2024-03-23].

*OOPP – poskytování, směrnice, evidenční listy, práva a povinnosti: Dokumentace OOPP v dokumentaci BOZP*. Online. In: DokumentaceBOZP.cz. 2016. Dostupné z: <https://www.dokumentacebozp.cz/aktuality/oopp-poskytovani-smernice-evidencni-listy-prava-a-povinnosti/>. [cit. 2024-03-22].

*OOPP – poskytování, směrnice, evidenční listy, práva a povinnosti: Evidenční list – důležitý doklad poskytování OOPP*. Online. In: DokumentaceBOZP.cz. 2016. Dostupné

z: <https://www.dokumentacebozp.cz/aktuality/oopp-poskytovani-smernice-evidencni-listy-prava-a-povinnosti/>. [cit. 2024-03-22].

*Osobní ochranné pracovní prostředky*. Online. In: Znalostní systém prevence rizik v BOZP. © 2016–2024. Dostupné z: <https://zsbozp.vubp.cz/osobni-ochranne-pracovni-prostredky>. [cit. 2024-03-22].

PLAMÍNEK, Jiří. *Tajemství motivace: jak zařídit, aby pro vás lidé rádi pracovali*. 3., rozšířené vydání. Poradce pro praxi. Praha: Grada Publishing, 2015. ISBN 978-802-4755-151.

*Rozdíl mezi pracovním nebezpečím a rizikem v souvislosti s BOZP: Co je pracovní riziko?* Online. In: BOZP.cz. 2019. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/pracovni-nebezpeci-riziko/>. [cit. 2024-03-22].

SKŘEHOTOVÁ, Marcela. *Osobní ochranné pracovní prostředky: Část 9: OOPP pro ochranu celého těla*. Online. In: Portál BOZP. 2017. Dostupné z: <https://www.portalbozp.cz/osobni-ochranne-pracovni-prostredky/>. [cit. 2024-03-23].

*Slovník pojmů z oblasti BOZP a PO: Školení BOZP*. Online. In: BOZP.cz. © 2024. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/slovník-pojmu/skoleni-bozp/>. [cit. 2024-03-22].

ŠIMEK, Martin. *Co je BOZP? Definice, cíle, legislativa a principy*. Online. In: BOZP.cz. 2015. Dostupné z: <https://www.bozp.cz/aktuality/co-je-bozp/>. [cit. 2024-04-04].

ŠKRÉTA, Karel. *Informace o ochraně dýchadel - 1. část*. Online. In: BOZP info. 2020. Dostupné z: <https://www.bozpinfo.cz/informace-o-ochrane-dychadel>. [cit. 2024-03-23].

ŠKRÉTA, Karel. *Jak správně vybírat osobní ochranné pracovní prostředky*. Online. Výzkumný ústav bezpečnosti práce, 2021. Dostupné z: <https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/jak-spravne-vybirat-osobni-ochranne-pracovni-prostredky-spravna-praxe-pro-msp.pdf>. [cit. 2024-03-23].

ŠPINDRA, Marek. *Ochrana sluchu při práci: 5 tipů od OOPP odborníků: Hodnota hluku na pracovišti*. Online. In: Lyreco. 2022. Dostupné z: <https://www.lyreco.com/group/ce/cz/zakaznicka-dokonalost/blog/ochrana-sluchu-pri-praci-5-tipu-od-oopp-odborniku>. [cit. 2024-03-23].

ŠVARCOVÁ, Iva. *Základy pedagogiky pro učitelské studium*. Online. Praha: Vysoká škola chemicko-technická, 2005. ISBN 80-7080-573-0. Dostupné

z: [http://147.33.74.135/knihy/uid\\_isbn-80-7080-573-0/pages-img/001.html](http://147.33.74.135/knihy/uid_isbn-80-7080-573-0/pages-img/001.html). [cit. 2024-04-24].

TEOLI, Dac; SANVICTORES, Terrence a AN, Jason. *SWOT Analysis*. Online. In: Europe PMC. 2019. Dostupné z: <https://europepmc.org/article/med/30725987>. [cit. 2024-04-24].

URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Online. Manažer. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0227-3.

URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Online. Manažer. Praha: Grada, 2017. ISBN 978-80-271-0227-3.

VALA, Jiří. *Systémové řízení bezpečnosti a ochrany zdraví v organizacích*. Praha: Wolters Kluwer, 2016. ISBN 978-80-7552-109-5.

VEBER, Jaromír a PINCOVÁ, Eva. *Management bezpečnosti a ochrany zdraví při práci*. Praha: Professional Publishing, 2008. ISBN 978-80-86946-467.

*Veřejný rejstřík a Sběrka listin: Výpis z obchodního rejstříku*. Online. In: MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI ČESKÉ REPUBLIKY. *Veřejný rejstřík a Sběrka listin*. 2024. Dostupné z: <https://or.justice.cz/ias/ui/rejstrik-firma.vysledky?subjektId=560383&typ=PLATNY>. [cit. 2024-04-09].

*What Are The Levels Of Full Body Protection PPE? Coveralls*. Online. In: CAN+GARD. *Can+Gard Medical and Safety Supplies*. 2021. Dostupné z: <https://cangardcare.com/blog/what-are-the-levels-of-full-body-protection-ppe/>. [cit. 2024-03-23].

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Personal protective equipment*. Online. Fourth. Geneva: World of Health, 2020. ISBN 978-92-001141-0. [cit. 2024-03-23].

z: [https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%A0et%C5%99en%C3%AD\\_dotazn%C3%ADkov%C3%A9\\_\(MSgS\)](https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/%C5%A0et%C5%99en%C3%AD_dotazn%C3%ADkov%C3%A9_(MSgS)). [cit. 2024-04-24]

*Zákony pro lidi*. Online. *Zákony pro lidi*. C2010-2024. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/obor/bezpecnost-a-ochrana-zdravi-pri-praci>. [cit. 2024-04-04].

**SEZNAM POUŽITÝCH SYMBOLŮ A ZKRATEK**

°C	stupeň celsia
Bc.	Bakalář
BOZP	bezpečnost a ochrana zdraví při práci
cm	centimetr
č.	číslo
dB	decibel
EU	Evropská Unie
Ing.	Inženýr
Kč	koruna česká
kg	kilogram
MPa	megapascal
např.	například
NV	nařízení vlády
OOPP	osobní ochranné pracovní prostředky
PhD	Doktor filozofie
s. r. o.	společnost s ručeným omezeným
spol.	společnost
SWOT	analýza silným, slabých stránek a příležitostí a hrozeb podniku
THP	technicko hospodářský pracovník
ust.	ustanovení
WHO	World Health Organization

**SEZNAM OBRÁZKŮ**

Obrázek 1 Úroveň dokumentů BOZP, vlastní zpracování dle (Vala, 2016) .....	18
Obrázek 2 Vnímání školení, vlastní zpracování dle (Vala,2016) .....	19
Obrázek 3 Logo podniku (ALTECH, c2017) .....	31
Obrázek 4 Šikmá schodišťová plošina Omega, (ALTECH, c2017).....	33
Obrázek 5 Šikmá schodišťová sedačka Alfa, (ALTECH, c2017) .....	33
Obrázek 6 Bazénový zvedák Delfín, (ALTECH, c2017) .....	34
Obrázek 7 Organizační struktura (vlastní zpracování dle interních zdrojů) .....	35
Obrázek 8 Výsledek SWOT analýzy, (vlastní zpracování) .....	40
Obrázek 9 Počet odpracovaných let ve společnosti Altech, spol. s. r. o., (vlastní zpracování) .....	46
Obrázek 10 Pracovní pozice mezi respondenty, (vlastní zpracování) .....	47
Obrázek 11 Školení BOPZ, (vlastní zpracování).....	48
Obrázek 12 Znalost používání OOPP u zaměstnanců, (vlastní zpracování) .....	49
Obrázek 13 Důvody nošení OOPP při výkonu práce, (vlastní zpracování) .....	50
Obrázek 14 Funkce OOPP, (vlastní zpracování) .....	51
Obrázek 15 Výsledky odpovědí na otázku č.7 v dotazníkovém šetření, (vlastní zpracování) .....	52
Obrázek 16 Vyhodnocení odpovědí na otázku číslo 8 v dotazníkovém šetření, (vlastní zpracování).....	53
Obrázek 17 Procenta spokojenosti poskytování OOPP, (vlastní zpracování) .....	54
Obrázek 18 Úroveň zapojení zaměstnanců do výběru do OOPP, (vlastní zpracování) .....	55
Obrázek 19 Poměr mužů a žen, (vlastní zpracování) .....	56
Obrázek 20 Věková škála respondentů, (vlastní zpracování).....	57

**SEZNAM TABULEK**

Tabulka 1 Počet zaměstnanců podle pohlaví, (vlastní zpracování na základě interních zdrojů).....	35
Tabulka 2 Přehled pracovních pozic, (vlastní zpracování na základě interních zdrojů) ....	35
Tabulka 3 SWOT analýza, (vlastní zpracování).....	37
Tabulka 4 Vyhodnocení silných stránek, (vlastní zpracování).....	39
Tabulka 5 Vyhodnocení slabých stránek, (vlastní zpracování) .....	39
Tabulka 6 Vyhodnocení příležitostí, (vlastní zpracování).....	39
Tabulka 7 Vyhodnocení hrozeb, (vlastní zpracování) .....	40
Tabulka 8 Popis OOPP – Brusíč, (vlastní zpracování na základě interních zdrojů) .....	42
Tabulka 9 Popis OOPP – Mistr výroby, (vlastní zpracování na základě interních zdrojů)	43
Tabulka 10 Popis OOPP – Skladník, (vlastní zpracován na základě interních zdrojů).....	43
Tabulka 11 Popis OOPP – Svářeč, (vlastní zpracování na základě interních zdrojů) .....	44
Tabulka 12 Vynaložené finance na OOPP, (vlastní zpracování na základě interních zdrojů) .....	45

## **SEZNAM PŘÍLOH**

**PŘÍLOHA P I: Dotazníkové šetření**



## PŘÍLOHA P I: Dotazníkové šetření

Vážení respondenti,

s velkou vděčností Vás oslovuji s žádostí o vyplnění dotazníku, který jsem vytvořila v rámci své bakalářské práce na téma „Motivace používání osobních ochranných pracovních prostředků u zaměstnanců ve výrobním podniku“. Vaše odpovědi jsou pro mě velmi cenné a pomohou mi lépe porozumět této problematice. Je důležité zdůraznit, že dotazník je zcela anonymní a vyplňujete ho dobrovolně. Výsledky tohoto průzkumu budou výhradně použity pro účely mé bakalářské práce.

Děkuji Vám za Vaši spolupráci.

Dorota Sopoušková

### 1. Jak dlouho pracujete ve firmě Altech?

- 0-3 roky
- 4-9 let
- 10-20 let
- 21 a více let

### 2. Jaká je Vaše pracovní pozice?

- Mistr strojírenské výroby
- Operátor výroby
- Skladník
- Svářeč/ka
- Brusič/ka
- Nechci uvádět

### 3. Jste proškolen/a v oblasti BOZP?

- Ano
- Ne

### 4. Víte, jak správně používat OOPP, které Vám byly poskytnuty?

- Ano
- Ne

### 5. Proč při výkonu práce nosíte OOPP?

- Protože musím
- Chci předejít vzniku rizika
- V minulosti se mi stal pracovní úraz
- Zním někoho, komu se stal pracovní úraz
- Návyk z předchozího zaměstnání

**6. Na co při používání OOPP kladete největší důraz?**

- Ergonomie
- Funkčnost
- Kompatibilita s dalšími OOPP
- Pohodlnost
- Snadná údržba
- Vzhled

**7. Stal se Vám někdy v zaměstnání pracovní úraz?**

- Ano
- Ne

**8. Co by Vás více motivovalo nosit OOPP při výkonu práce?**

- Finanční ohodnocení za dodržování bezpečnostních pravidel
- Lepší nastavení firemní kultury
- Možnost zúčastnit se výběru OOPP
- Udělení sankce za nedodržování bezpečnostních pravidel
- Zvýšení povědomí o důležitosti OOPP

**9. Jste spokojen/a se stylem poskytování OOPP, který je nastaven v této společnosti?**

- Ano jsem spokojen/a
- Spíše spokojen/a
- Spíše nespokojen/a
- Nespokojen/a

**10. Jaký je Váš názor na současnou úroveň zapojení zaměstnanců do procesu výběru OOPP v této společnosti?**

- Velmi dobrý
- Dobrý
- Průměrný
- Špatný

**11. Jakého jste pohlaví**

- Muž
- Žena

**12. Kolik vám je let?**

- 18–24 let
- 25-34 let
- 35-44 let
- 45-54 let
- 55-64 let
- 65 a více let