

MODERNÍ PROVOZ



Bezpečnost, čistota a ekologie v souvislostech
03/2019

KDYŽ JE V PRÁCI ABNORMÁLNÍ HIC: CO DĚLAT?

**PSYCHOSOCIÁLNÍ RIZIKA:
PROBLÉM, O KTERÉM SE
MÁLO MLUVÍ**

str. 16

PRODUKTOVÉ NOVINKY

- Chladicí prostředky
- Projektory bezpečnostního značení

HAPPY END

OBSAH

3/ Hlavní téma:
**Když je v práci abnormální hic:
Co dělat?**

7/ Anketa:
**Boj s nadměrným
vedrem v praxi**

9/ Téma:
**Psychosociální rizika: Problém,
o kterém se málo mluví**

12/ Rozhovor:
**Tim Eldridge: Každé euro správně
investované do BOZP se vám vrátí
víc než dvojnásobně**

14/ Poradna:
Co na to odborníci?

15/ **Zajímavosti**

16/ **Novinky a produktová nabídka**

Milí čtenáři,

nevím, jak vy, ale já miluju teplé a slunečné počasí. Nicméně možná už jste se také přistihli, jak říkáte: „Takové horko nepamatuju!“ Nebojte, nejste v tom sami. A není to jen váš pocit. Podle renomovaných klimatických měření se počasí opravdu mění a podstatnou změnu teplot nejspíš zažijeme už během našeho života.

Tropická vedra nejsou jen otázkou našeho osobního diskomfortu, hlavu mohou zamotat i zaměstnavatelům. Vždyť podle odborníků se stoupající teplotou na pracovišti stoupá i únava, chybovost a riziko pracovních úrazů. A právě o tom, co můžete udělat, aby byla na pracovišti teplota co nejpříjemnější, si můžete přečíst v tomto vydání Moderního provozu.

Věnovat se budeme i rozvoji nových typů pracovních rizik a zdravotních ohrožení. Patří mezi ně i psychosociální rizika.

Počet lidí s duševními poruchami v celém (zejména západním) světě stoupá. Psychické poruchy jsou dokonce jednou z hlavních příčin absence na pracovištích. Naštěstí jsou tu příklady dobré praxe, jak se jim dá předcházet. Třeba britská pošta, která zaměstnává více než 140 000 lidí,

zavedla pro své zaměstnance inspirativní projekt: Feeling First Class. A není ve světě jediná. Naštěstí.

Přinášíme vám i exkluzivní rozhovor s Timem Eldridgem, viceprezidentem IOSH, o tom, proč takzvaná „wellbeing strategie“ není jen módní výraz, ale účinný firemní nástroj. A že dobře investované peníze do BOZP se vám mohou vrátit dvojnásobně.

A na závěr mám pro vás jako obvykle malou hádanku: Víte, co je spolek SKLAD a co má společného s HAPPY ENDem? A co zajímavého může toto spojení přinést vám? Odpověď najdete v pravidelné rubrice „Zajímavosti“.

Přeji vám pěkné čtení
a příjemné léto.

Mgr. Markéta Reedová, MPA
šéfredaktorka



MODERNÍ PROVOZ

Oborný časopis o bezpečnosti,
čistotě a ekologii v souvislostech

03/19
Květen 2019
Vychází 5x ročně
Neprodejný výtisk

Vydavatel:
HAPPY END CZ, a.s.
Argentinská 3
170 00 Praha 7
www.happyend.cz

Redakce:
redakce@moderniprov.cz

Redakční rada:
Ondřej Sobička
David Lošťák
Ing. Jan Hrdina
Mgr. Petr Kaňka
(konzultant BOZP)

Šéfredaktorka:
Mgr. Markéta Reedová, MPA

Redaktorka:
Mgr. Lucie Hrdinová

Jazyková korektura:
Proofreading.cz
www.proofreading.cz

Tisk:
Triangl, a.s.
www.trianglprint.cz

Grafická úprava:
Grafické studio Eternia
www.eternia.cz

MK ČR E 23625 ISSN 2571-4260

KDYŽ JE V PRÁCI ABNORMÁLNÍ HIC: CO DĚLAT?

Léto se blíží. A s ním dost možná i další teplotní rekordy. Ostatně, léto 2018 bylo jedním z nejteplejších od roku 1961, kdy se u nás začaly sledovat průměrné měsíční teploty. Extrémně horké dny tak sice dělají radost provozovatelům koupališť, ale vrásky na čele přidělávají mnohým zaměstnavatelům. Proč? Protože vysoké teploty a s nimi související horko na pracovišti s sebou přináší i povinnosti.

Ať už jsou příčiny vysokých letních teplot jakékoli, nedá se přehlížet jejich vliv na lidské zdraví. Než se tedy dohadovat, zda za teplotními extrémy stojí lidská činnost, nebo jsou výsledkem přirozeného klimatického vývoje, je lepší se připravit a reagovat na jejich důsledky. A to i v rámci příznivých mikroklimatických podmínek na pracovišti.

Zbystřete, když teplota uvnitř stoupá nad 26 °C

Teplotní limity pro pracovní prostředí a jednotlivé typy práce stanovuje nařízení vlády č. 361/2007 Sb. Mělo by jít o optimální tepelné podmínky pro většinu zaměstnanců. Vnímaná teplota je ale často velmi subjektivní. Ostatně, možná to znáte z domova: Zatímco jeden okno otevírá, druhý se choulí pod dekou a při první příležitosti ho zavře. Proto zaměstnavatelé musí počítat s tím, že zhruba 10 % zaměstnanců bude mít na tepelnou pohodu na pracovišti jiný názor.

Normy ale hovoří jasně: Povolené rozpětí uvnitř administrativních budov je 20 až 27 °C, ve výrobní hale s lehčí fyzickou prací je to 18 až 26 °C.

A existují samozřejmě i povolání, kde je tepelná zátěž trvalá: ať už kvůli vysoké fyzické náročnosti, způsobená technologiemi, nebo kombinací obojího.

„To za nás takový hic nikdy nebyl!“

Pokud jste tuhle větu už párkrát slyšeli a zároveň vás zajímá, jak se (ne)mění klima a co vás během vašeho života ještě čeká, podívejte se na stránky www.impactlab.org. Americký New York Times na základě analýzy Climate Impact Lab vytvořil systém, do kterého zadáte místo a rok narození, a víte, jak se klima během vašeho života změnilo a co vás pravděpodobně čeká v budoucnosti. Zdá se, že zaměstnavatelé se s horkem na pracovišti budou potýkat častěji a častěji.

Kupříkladu 40letý Pražan v době svého narození zažil každý rok jen 1 den, kdy bylo více než 32 °C. Dnes jsou to 2 dny. Pokud jste z jižní Moravy, pak každý rok zažijete v průměru takových dní hned 7.

A za dalších 40 let to může být průměrně 5 dní v Praze a 13 dní na jižní Moravě. Analýza dokonce předpokládá, že na konci 21. století bude takových tropických dnů na jižní Moravě až 16 a průměrná letní teplota se ze 17 °C (údaj z roku 2005) zvýší na 23 °C.

Jde například o práci v dolech, lomech, těžbu dřeva, práci ve slévárnách, sklárnách, u lisů nebo u vysoké pece.

U těchto profesí, které jsou s teplem neodmyslitelně spojené, musí zaměstnavatelé řešit snižování nadměrné tepelné zátěže během celého roku: ochrannými nápoji, speciálními osobními ochrannými pracovními prostředky (OOPP) nebo třeba organizačními či technologickými postupy. Nicméně v letním období se tyto podmínky mohou ještě zhoršit, protože se přidává i klimatické horko. Opatření na snižování tepelné zátěže se tak mohou týkat i dalších povolání.

Jak je to s dodržováním pitného režimu a ochrannými nápoji?

To, že zákon stanovuje obecnou povinnost poskytnout zaměstnancům volný přístup k pitné kohoutkové vodě, snad není třeba připomínat. Pokud ale nastane tzv. mimořádně teplý den, kdy teplota venkovního vzduchu přesahuje 30 °C, pak může dojít na mimořádná opatření i tam, kde běžně postačí voda z kohoutku a otevřené okno. A jedním z opatření je i podávání ochranných nápojů.

Ochranné nápoje: Kdy a kdo má nárok?

Jak už jsme řekli, každý zaměstnanec by měl mít přístup k pitné vodě. Zákon (konkrétně zákon č. 262/2006 Sb. a zákoník práce § 104 odst. 3 však navíc zaměstnavatelům ukládá v nevyhovujících mikroklimatických podmínkách na své náklady poskytnout zaměstnancům tzv. ochranné nápoje.

A jak už jsme zmínili: Některé profese mají na ochranné nápoje nárok nejen v horkých letních dnech. O jaké profese jde a co přesně si mohou dopřát, upravuje nařízení vlády č. 361/2007 Sb. Jeden by možná řekl, že to nebude taková věda, ale... Ve velkých firmách, jakou je třeba ČEZ, existují systémy napojené na docházku zaměstnanců a složité tabulky, které pečlivě sledují jejich rozdělování.

To, na jaké množství ochranného nápoje, a zda vůbec, má zaměstnanec nárok, se odvíjí od fyzické náročnosti práce, množství tekutin, které během pracovní doby ztratí, a samozřejmě teploty vzduchu na pracovišti. Ta by neměla překračovat zákonem povolené limity.

V případě pracovníků v těžkém průmyslu je to 26 °C. Pokud se teploměr v kancelářích vyšplhá nad 34 °C, mají nárok na ochranné nápoje i administrativní pracovníci. Zkrátka by neměli přijít ani ti, kdo pracují venku – zedníci, ale i čišníci na venkovních zahrádkách nebo řidiči z povolání.

Na kofolu či malinovku kvůli cukru zapomeňte

Jaké jsou parametry ochranného nápoje? Nesmí obsahovat více než 6,5 % cukru a nesmí v něm být

více než 1 % alkoholu. Ochranný nápoj pro mladistvé zaměstnance pak nesmí obsahovat žádný alkohol. Při lehčím typu vykonávané práce postačí slabě mineralizovaný nápoj. Může to být balená přírodní minerální voda typu Aquila či Toma, kojenecká voda nebo balená pramenitá voda.

V případě těžší práce by ochranný nápoj měl obsahovat i látky zvyšující odolnost organismu a doplňovat do těla minerály, které tělo ztrácí důsledkem nadměrného pocení. Nejvhodnější proto jsou středně mineralizované vody jako například Magnesia, Mattoni nebo Ondrášovka.

Zaměstnavatel může podávat i bylinkové čaje, ředěné ovocné a zeleninové šťávy. Také nealkoholické pivo nebo i nízkoalkoholický speciál, ale ten se příliš nedoporučuje, byť výjimky existují. Při výrazně zvýšené zátěži jsou vhodné i iontové a energetické nápoje, které běžně pijí sportovci. Co se rozhodně nedoporučuje, jsou silné černé čaje, káva, kakao a další nápoje s dehydratačními účinky. Mimo hru jsou také malinovky, kofoly a další sladké limonády, a to kvůli vysokému množství cukru.

Minimální množství ochranného nápoje je 1,5 litru na osobu a směnu. Při opravdu extrémních teplotách to může být až 2,5 litru. Tyto limity však platí jen pro ochranný nápoj. Kromě něj by zaměstnanci měli pít i normální pitnou vodu. V horkém počasí by pak denní příjem tekutin měl být až 3 litry denně.

Boj s horkem nekončí ochrannými nápoji

Ochranné nápoje jsou jen jeden ze způsobů, jak zmírnit dopady extrémně vysokých teplot. Zaměstnavatel ale může (v některých případech dokonce musí) přijmout i další organizační a materiálně-technická opatření.

Pijí skláři v práci pivo?

Skláři jsou jednou z mála profesí, která si jako ochranný nápoj může dopřát nízkostupňové pivo. Nicméně nepředstavujte si žádný divoký večírek. V mnoha sklárnách pití piva dokonce vůbec neumožňují. Jednou z mála výjimek je nejstarší sklárna v Čechách, sklárna Novosad & syn v Harrachově.

Součástí areálu je dokonce i minipivovar. „Naši skláři v ruční výrobě nápojového skla mají stále možnost doplňovat minerály a ostatní látky, které při práci vypotí, v omezeném množství i nízkostupňovým pivem. Jinak samozřejmě pijí čaj, vodu a podobně,“ říká za sklárnu Petr Bůžek.

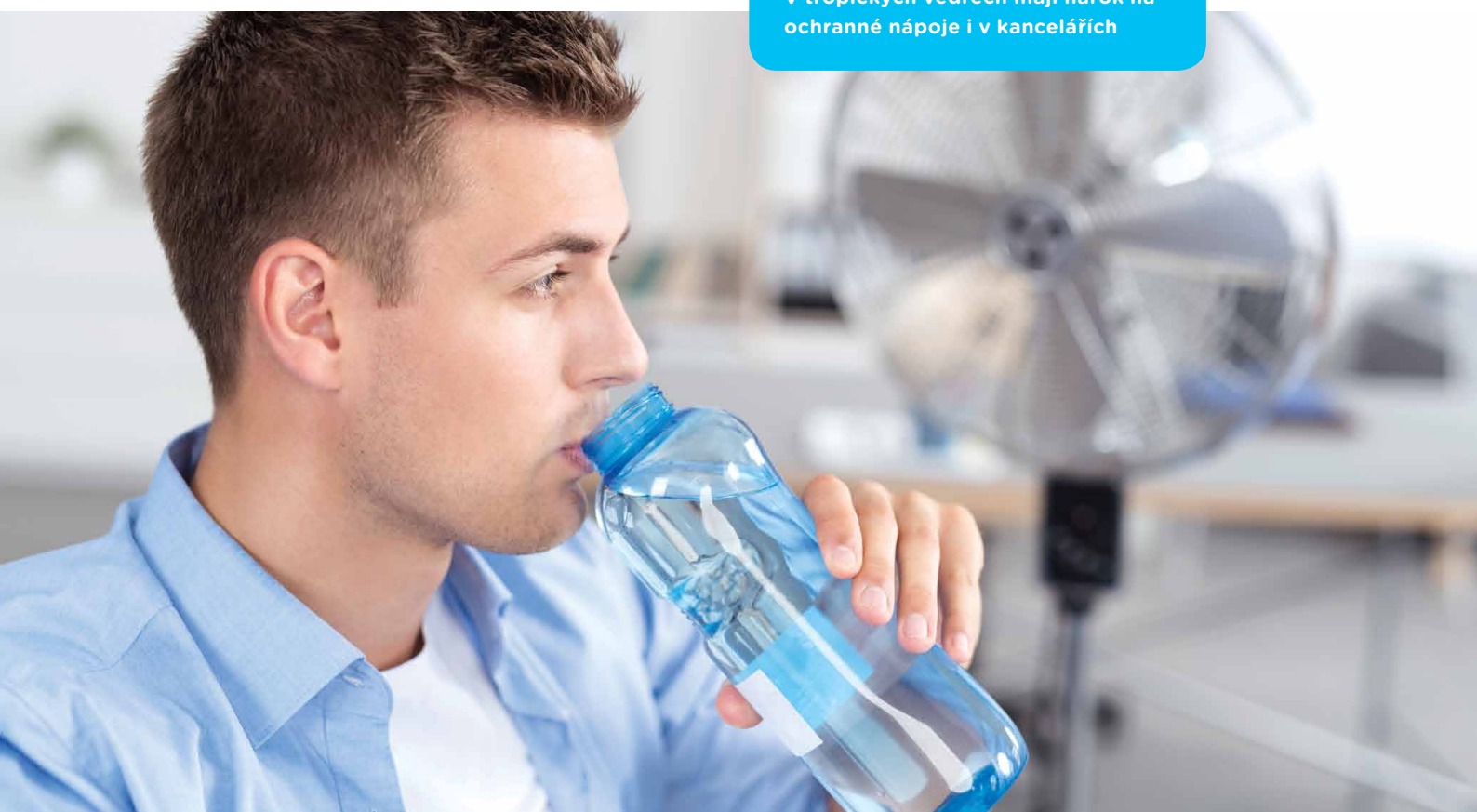
Ideální zaměstnání? Nejspíš jen do chvíle, kdy si člověk uvědomí, že v horkých letních dnech stoupá teplota ve sklárně často až k 60 °C.

Úprava pracovní doby

Pokud panují extrémní teploty, může dojít ke změně pracovní doby. Zaměstnanci dorazí ráno dříve a odpoledne dříve odcházejí nebo mají častější přestávky a režim střídání práce. A řada zaměstnavatelů, než aby držela horkem unavené a nesoustředěné lidi v práci po celý den, raději pracovní dobu zkrátí a pustí je domů. Pokud to umožňuje charakter práce, využívají firmy možnost práce z domova, tzv. home office.

»

V tropických vedrech mají nárok na ochranné nápoje i v kancelářích



Dodatečné větrání a klimatizace

Když udeří horka, začnou se otevírat okna. To ale není žádná výhra. Pomoci ale mohou speciální žaluzie, rolety nebo větráky. A samozřejmě klimatizace. Byť nepatří k „povinné výbavě“ pracovišť, objevuje se stále častěji. A to nejen v administrativních budovách, ale třeba i ve výrobních halách.

Pozor ale na její správné nastavení: Teplota pro chlazení klimatizace by měla být ideálně nastavená na 24,5 °C (dle nařízení vlády). V případě namáhavější fyzické práce by to mělo být 23 °C. Organismu totiž nedělají dobře velké teplotní skoky mezi vnitřním a venkovním prostředím: Rozdíl mezi teplotami by neměl být větší než 6 °C.

Lékaři už dokonce diagnostikovali tzv. syndrom nemocných budov. Lidé v klimatizovaném prostředí často pociťují řadu nespecifikovaných zdravotních problémů, jako jsou bolesti hlavy, únava nebo třeba pálení očí, které odeznívají po opuštění klimatizovaných prostor.

Snížení intenzity tepla

Vychází-li teplo z konkrétního zdroje, jako je například vysoká pec, je možné jeho intenzitu snížit chlazením, izolací nebo speciální clonou. Zároveň je možné pracovníky ochlazovat třeba pomocí vzduchových sprch nebo rozprašováním vody. V některých firmách pak teplotu snižují pomocí chladicích panelů, které jsou blízko zdroje sálavého tepla, v odpočinkových místnostech nebo řídicích centrech.

Chladicí vesty, čepice a šátky

Podle nařízení vlády č. 495/2001 Sb. mají být osobní ochranné pracovní prostředky pro ochranu těla, paží a rukou poskytnuté všude tam, kde zaměstnanci pociťují vliv vysokých teplot. Bez ohledu na to, zda jde o práci venku nebo ve výrobě. V případě venkovního prostředí jde často o zemědělce, uklízeče, údržbáře, ale třeba i zahradníky nebo dřevorubce. Ve výrobních se vysoké teploty týkají například pracovníků v hutích, horníků, kovářů, sklářů, svářečů, ale i kuchařů.

Chladicí vesty efektivně snižují tepelnou zátěž a zachovávají komfort při práci

Setkat se můžete s chladicími šátky na krk a čelo, které obsahují chladicí gel. Případně s chladicími pomůckami na ochranu zápěstí nebo speciálními chladicími vestami. „Ty snižují teplotu kůže, nedochází tak k přehřátí a k nadměrnému výdeji energie pro přirozené chlazení a regulaci tělesné teploty. Takové ochlazení zajistí správné prokrvení svalů, funkci orgánů a chrání pracovníka před negativními následky horka,“ popisuje Ing. Jan Hrdina, produktový specialista společnosti HAPPY END.

Vesta, ve které je speciální gel, se pohodlně nosí a tepelný komfort poskytuje poté, co se ponoří do studené vody na 10 až 15 minut. Chladicí efekt se dá ještě zvýšit uložením do mrazicího zařízení. „Úkolem těchto pomůcek je i zvyšovat komfort při práci. Takže ani při opravdu vysokých teplotách nedochází k dramatickým poklesům efektivity a produktivity,“ říká Jan Hrdina a dodává: „Navíc jsou unikátní také v tom, že mohou sloužit i v opačném případě, tedy když máte problém s nadměrným chladem. Stačí je opět vložit do vody. Tentokrát ale do horké na 10 až 15 minut.“

Když teplota roste, produktivita klesá

Vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující prostředí, včetně přijatelné teploty, ukládá zákoník práce. Při nedodržení stanovených povinností pak hrozí až milionové pokuty. Nicméně každý zaměstnavatel by měl na správnou teplotu dbát i ve svém vlastním zájmu. Podle odborníků ze Státního zdravotního ústavu má teplota výrazný vliv na subjektivní pocit pohody, míru odpočinku a produktivitu práce. A to větší než jiné škodlivé vlivy, jako je třeba obtěžující hluk.

Velké horko může způsobit tzv. tepelný stres. Podle studie Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) naše koncentrace klesá už v okamžiku, kdy na vnitřním pracovišti teplota přesáhne 26 °C. Roste únava, zvyšuje se chybovost i riziko pracovních úrazů.

„Lidský faktor a ztráta pozornosti jsou nejčastější příčinou nehod. A to jak nehod dopravních, tak i nehod, kdy vznikají pracovní úrazy. Jakékoli opatření, které snižuje množství únavy, je vítané a počítá se. Ztráta nebo snížení pozornosti násobně zvyšují pravděpodobnost nehody. Nebál bych se unaveného zaměstnance přirovnat k podnapilému zaměstnanci,“ říká konzultant v oblasti BOZP Mgr. Petr Kaňka.

Byť se tedy může zdát, že v letním horku zaměstnavatelé hrají „jen“ o příjemné pocity svých zaměstnanců, ve skutečnosti je ve hře mnohem víc: Efektivita práce i její bezpečnost. A to není málo.



BOJ S NADMĚRNÝM VEDREM V PRAXI

Jaká opatření se dají aplikovat při vysokých teplotách na pracovištích? Na to jsme se zeptali přímo v některých firmách. Podívejte se tedy na konkrétní tipy z praxe. A pokud byste s námi chtěli sdílet své zkušenosti a postřehy, napište nám na e-mail redakce@happyend.cz. Rádi vaše příspěvky uveřejníme.

Otázka

1. Jaká opatření ve vaší firmě běžně používáte, abyste snížili nadměrnou tepelnou zátěž?
2. Jsou vaši zaměstnanci nějak speciálně vybavení?
3. Když nastanou tropické teploty, chystáte kvůli horku něco navíc?

1. Výrobní haly máme vybavené vzduchotechnikou, tedy řízenou výměnou vzduchu, a chlazením (klimatizací).
2. Při práci v teplém prostředí zaměstnanci používají chladicí šátky. Chladivý efekt zajišťuje speciální náplň. Pásku stačí namočit do studené vody na 5 až 10 minut a uvázat. Chladicí efekt pak trvá zhruba dvě hodiny.
3. Při tropických teplotách uplatňujeme režim střídání práce a dvě bezpečnostní přestávky v délce 10 minut při osmihodinové směně. Máme ventilátory s vodní mlhou ve venkovních prostorách, odpočinkové místnosti vybavené

klimatizací a dále poskytujeme doplněk pitného režimu v podobě středně mineralizovaného nápoje a neomezené množství pramenité vody, kterou nám dodávají ve speciálních barelech.

Ing. Boris Chalupa / Manažer bezpečnosti práce
HELLA AUTOTECHNIK NOVA, s.r.o.

1. V případě, že teploty stoupají nad zdravotní limity, poskytujeme zaměstnancům rozšířené přestávky v práci. Ty mohou trávit v klimatizované místnosti, která je určena na ochlazení.

V létě závod přechází na letní režim – pracoviště se přes den zastíňují, na neklimatizovaných závodech jsou k dispozici ventilátory. V nočních hodinách probíhá větrání a teplo se odvádí světélky. Tam, kde je navíc také vliv technologického tepla, probíhá rotace zaměstnanců.

Samozřejmostí je zabezpečení pitného režimu. A to nejen ve formě pitné vody. Zaměstnanci mohou minerální látky doplňovat i iontovými nápoji a doplňky. Věnujeme zvýšenou pozornost i tomu, abychom

»

rozpoznali malátnost a únavu z tepla, a předešli tak vážným následkům.

2. Kromě standardního bavlněného oblečení používají zaměstnanci ochranné pracovní rukavice a rukávničky odolné vůči pořezání. V letních vedrech jsou ale nepohodlné kvůli většímu pocení rukou. Proto je nahrazujeme speciálními ochrannými prostředky se stejnou ochrannou funkcí, ale vzdušnějšími a s chladivým efektem.

3. Kde je to možné, mohou zaměstnanci pracovat z domova, nebo upravíme pracovní dobu. Každý rok na začátku léta probíhá také kampaň, která má zvýšit povědomí o rizicích tepelné zátěže a o tom, jak ji snižovat.

Ing. Stanislav Kubík / HSE Manager
Faurecia Interiors, Slovak and Czech Republic Region

1. Uplatňujeme například režim střídání práce a bezpečnostní přestávky, kdy zaměstnanci odpočívají v klimatizovaných nebo větraných kabinách a místnostech, které jsou určené pro odpočinek. Na vysokých pecích při odpichu teplota dosahuje až 70 °C. Hutníci jsou takové teplotě vystaveni krátkodobě, vedoucí směny je střídá v kratších intervalech a pro odpočinek pak mají vyhrazený klimatizovaný prostor.

2. Zaměstnanci mají vhodné ochranné pracovní pomůcky a podáváme jim ochranné nápoje v dostatečném množství a kvalitě, v souladu s platnou legislativní úpravou a také dle firemního pokynu. Množství stanovujeme podle

charakteru a způsobu větrání pracovišť a třídy práce, tedy podle celkového průměrného energetického výdeje.

Limitní teplota se pak snižuje s náročností práce. Techničtí pracovníci a úředníci mají nárok na ochranný nápoj při venkovní teplotě 31 °C. Manuálně pracující zaměstnanci je dostávají už při teplotách od 24 °C na nevenkovním pracovišti.

Zaměstnanci mají k dispozici sypané nápoje s patentovaným preparátem na ochranu imunity organismu (6 příchutí + 4 příchutě bez cukru). Ty se doplňují neperlivou nebo perlivou vodou ze sodobarů v kantýnách. Zaměstnanci v horkých provozech pijí minerálky a v extrémně horkých provozech, jako jsou například koksovna, vysoké pece nebo ocelárna, i nealkoholické pivo.

Zaměstnanci vypijí za směnu i více než tři litry. A v teplých dnech spotřeba roste v průměru o 40 %. V loňském roce se spotřebovalo 738 000 ochranných nápojů, z toho 139 000 nealko piv.

3. Mimo už zmíněná opatření jsou tu i další zásady, které pracovní zátěž rozloží rovnoměrně mezi všechny zaměstnance. Můžeme omezit některé náročné činnosti. Zaměstnanci pak vykonávají pouze nejnужnější aktivity, které souvisejí s technologií, údržbou a opravami zařízení. Zajistí se intenzivní větrání pracovišť a další opatření, která ovlivní mikroklimatické podmínky, jako je třeba zkrápění vodou nebo stínění oken.

Ing. Pavel Mück / Vedoucí oddělení hygieny a zdraví
ArcelorMittal Ostrava a.s.



Pitný režim v 60. letech v huti na Ostravsku. Jako ochranný nápoj popíjeli hutníci i 6° alkoholické pivo. Dnes pivo dostávají, ale nealkoholické

Archivní foto z 8. 8. 1963. zdroj: ArcelorMittal



PSYCHOSOCIÁLNÍ RIZIKA:

PROBLÉM, O KTERÉM SE MÁLO MLUVÍ

České podniky nepovažují psychosociální rizika za významný problém. Vyplývá to z rozsáhlého průzkumu Evropské agentury pro bezpečnost práce (EU-OSHA) na téma nových a vznikajících rizik ESENER-2. Jako větší riziko Češi vnímají pracovní úrazy, které vznikají při řízení dopravních prostředků, nesprávném používání nástrojů a technologií. Jenže... i tyto úrazy mohou mít kořeny v podcenění psychosociálních rizik. Záleží na tom, zda člověk vidí jenom následek nebo zda hledá příčinu.

Podle zmíněného průzkumu a dalších odborných zdrojů vedou psychosociální rizika a stres i k většímu ohrožení kardiovaskulárními nemocemi, muskuloskeletálními potížemi, ale také k poruchám koncentrace, únavě a nepozornosti. Dlouhodobé působení nadměrné psychické zátěže vede k depresím, vyhoření a vážným psychickým problémům.

Ostatně to potvrzuje i vzrůstající počet lidí, kteří míří do psychiatrické péče. Zatímco v roce 2006 bylo u nás v ambulantní psychiatrické péči zhruba 458 000 lidí, v roce 2017 už to bylo téměř 653 000 pacientů. A v prvním pololetí 2018 Češi strávili kvůli psychickým problémům v pracovní neschopnosti téměř dva miliony dní.



2020: Stres jako hlavní příčina nepřítomnosti na pracovišti

Duševní choroby jsou zároveň druhým nejčastějším důvodem pro přiznání invalidního důchodu. V minulém roce pobíralo z těchto důvodů invalidní důchod více než sto tisíc Čechů.

Podle šetření Psychiatrické kliniky 1. lékařské fakulty UK a agentury STEM/MARK z roku 2016 jsou nejohroženější skupinou lidé mezi 35 a 44 lety. Což souvisí i s tím, že mezi významné stresové faktory patří i pracovní prostředí. Lidé v produktivním věku jsou tedy takzvaně „v první linii“.

„Existují dostatečné vědecké důkazy o tom, že práce má vliv na rozvoj zejména depresivně úzkostných poruch, a dále je jasně prokázán vliv práce na rozvoj syndromu vyhoření či posttraumatické stresové poruchy,“ vysvětluje MUDr. Vladimíra Lipšová, vedoucí oddělení pracovního lékařství ze Státního zdravotního ústavu, a dodává: „Světová zdravotnická organizace předpokládá, že po roce 2020 bude pracovní stres hlavní příčinou nepřítomnosti na pracovišti. Zaměstnavatelé by se proto měli věnovat této problematice už nyní. Je to v jejich vlastním zájmu.“

Proč u nás podceňujeme psychosociální rizika?

Jednou z bariér pro řízení psychosociálních rizik jsou podle zmiňované studie i kulturní specifika a zvyklosti dané země. Zatímco severské země mají psychické zdraví a pohodu svých zaměstnanců asi více na srdci, v našich zeměpisných šířkách se o těchto věcech málo mluví i dělá.

„U psychosociálních rizik totiž nestačí mít znalosti o rizicích, ale především si o nich povídat, dostat je pod kůži. Zapojit do diskuze management, zaměstnance a jejich zástupce,“ říká Robert Křepinský, inspektor bezpečnosti práce a člen Rady vlády ČR pro BOZP, a dodává: „Základem všeho musí být komunikace. Nicméně v dnešní hektické době se více zaměřujeme na výsledný produkt našeho snažení. A samotného člověka se všemi jeho klady a zápory podceňujeme nebo si ho pořádně neuvědomujeme.“



Nadměrný stres bývá často příčinou pracovních úrazů

Roli hraje i velikost firmy. Obecně se dá říci, že velké firmy věnují více prostředků a pozornosti politice BOZP než menší podniky. Logicky je to dáno i finančními možnostmi, které jsou na straně velkých firem vyšší. Výjimky ale existují a některá opatření fungují ve velké firmě stejně dobře jako ve firmě menší. Často tedy bez ohledu na to, kolik utratíte.

Nejčastější příčiny stresu na pracovišti

Nejčastějšími příčinami stresu na pracovišti, které respondenti evropského průzkumu uváděli, byly reorganizace práce a nejistota zaměstnání. Hned za nimi se umístily dlouhá pracovní doba, nadměrné zatížení, šikana nebo obtěžování. Mezi další významné faktory patřilo jednání s problémovými zákazníky, pacienti či žáky a časová tíseň. Obdobně to vidí i zaměstnanci u nás. Podle průzkumu Karlovy univerzity a VFN více než 30 % Čechů zažilo v práci šikanu ze strany nadřízeného a 34 % se cítí ohroženo syndromem vyhoření.

Podle odborných studií je pouze 11 % zaměstnanců ochotných svěřit se se svými psychickými problémy nadřízenému. (Business In The Community)

Když se nezapojí management, úspěch se nedostaví

Hlavní hnací silou kvalitního řízení psychosociálních rizik je míra angažovanosti vedení a zapojení zaměstnanců na formální i neformální úrovni. Jde zejména o:

- Schopnost otevřeně problémy pojmenovat, nevyhýbat se společné diskuzi a řešení.
- Nastolit atmosféru, ve které se lidé nestydí mluvit i o citlivých záležitostech bez obav, že ztratí zaměstnání nebo budou potrestáni.
- Vytvářet prostředí spolupráce a zdravé motivace, nikoli ostrých loktů a bezohledného soupeření.

Často se dá vážnějším problémům předejít včas a minimalizovat negativní dopady. A řešení přitom nemusí být náročné:

- Změna organizace práce včetně uspořádání pracoviště.
- Zlepšení struktury pracovních úkolů.
- Lepší delegování činností.
- Systém poskytování pravidelné zpětné vazby a funkční komunikace.
- Plán osobního rozvoje zaměstnanců.
- Vzdělávání zaměstnanců i v oblasti měkkých dovedností a osobního rozvoje (time-management, techniky zvládání stresu apod.).
- Umožnit zaměstnancům častější krátké přestávky v práci.

A jak takové úspěšné snahy mohou vypadat v praxi? Inspirujte se příkladem dobré praxe z Velké Británie.

Royal Mail Group: Příklad dobré praxe

Royal Mail Group (RMG) patří k největším zaměstnavatelům ve Velké Británii. Mezi britskými pošťáky najdete lidi různého věku, pohlaví i národností. Britská pošta prošla v posledních letech velkými změnami ve způsobu práce, skladbě služeb a změnila se i její vlastnická struktura (dnes už nepatří státu, ale je v soukromých rukách).

To samozřejmě představovalo velkou výzvu po stránce manažerské, obchodní i technické. Přesto vedení společnosti nedělalo kompromisy v otázkách bezpečnosti a zdraví svých zaměstnanců. Problémům se rozhodlo čelit a rizikům předcházet.

Royal Mail Group v číslech



1516

rok založení

2013

privatizace

cca

143 000

počet zaměstnanců

82 %

mužů

29^{mil.}/6 dnů v týdnu

počet doručovatelských adres

18 %

žen

Například v letech 2014 a 2015 vzrostl počet dlouhodobých onemocnění. Vedení společnosti začalo zkoumat důvody tohoto nárůstu. Po důkladnější analýze zjistili, že jedním ze závažných zdrojů dlouhodobých onemocnění jsou duševní poruchy. Ukázalo se, že pracovníci mají často ostych a obavy mluvit o svých psychických problémech. Skrývají je. Tento stav pak vedl k prohloubení jejich zdravotních obtíží. Riziko se nezachytilo včas, a nemohlo tak dojít k vhodné léčbě. To nakonec přineslo vážnější a dlouhodobější následky.

Vedení se rozhodlo k akci a téma psychických problémů na pracovišti detabuizovalo. „Životaschopné a konkurenceschopné podnikání vyžaduje vytvořit kulturu, ve které budou všichni zaměstnanci schopni mluvit o své duševní i fyzické pohodě spolu se svými manažery, kteří jim k tomu vytvoří potřebné podmínky. Největší odpovědnost spočívá na vedení společnosti, které má povinnost tuto klíčovou problematiku zařadit mezi své priority,“ prohlásila tehdejší generální ředitelka Moya Greene.

ROYAL MAIL GROUP: BECAUSE HEALTHY MINDS MATTER

Konkrétní kroky:

- Spolupráce s britským Ústavem pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, Ústavem pro veřejné zdraví a dalšími významnými odborníky na mentální zdraví.
- Vypracování dlouhodobé strategie pod názvem: „Protože zdravá mysl je důležitá“ („Because healthy minds matter“).
- Vytvoření e-learningového projektu, kterým prošlo 9 500 manažerů.
- Vytvoření webového portálu „Feeling First Class“ pro zaměstnance a jejich potřeby.
- Zavedení bezplatné nonstop linky „First Class Support“ pro zaměstnance.
- Pilotní provoz tzv. ambasadorů – dobrovolníků, kteří byli speciálně vyškoleni, aby mohli pomáhat na pracovištích i ve svém okolí s případnými psychickými problémy.
- Kurzy první pomoci zaměřené na rozpoznání psychických problémů – jak se zachovat, co dělat.
- Vytvoření a distribuce tzv. Z-Card – edukativní brožury.
- Podpůrné skupiny napříč organizací, kam pracovníci docházejí, aby sdíleli své problémy, předávali si zkušenosti a otevřeně o problémech hovořili.
- Popularizace a podpora tématu v médiích, naučné filmy ve spolupráci s neziskovými organizacemi, které se na tuto oblast zaměřují. Speciální video pro širokou veřejnost pod názvem „Everday People“ („Běžní lidé“).
- A mnoho dalších aktivit, o kterých můžete zjistit více na www.feelingfirstclass.co.uk.

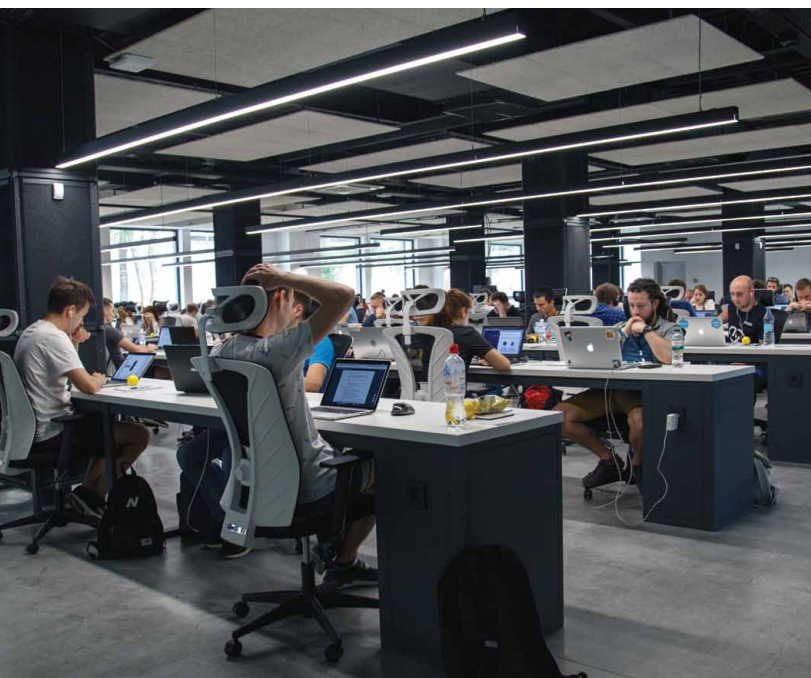
Některé z přínosů:

- Během dvou let se nemocnost snížila o 100 000 pracovních dnů – tím se ušetřilo zhruba 12,2 milionu liber.
- V průzkumu spokojenosti zaměstnanců vzrostla jejich důvěra v to, že jejich společnost má opravdu zájem o jejich zdraví a spokojenost, z 50 % na 56 %.
- RMG získala za svůj projekt hned několik ocenění: The Responsible Business Award 2016 a The Mental Health Initiative of the Year Award at the Workplace Savings and Benefits Awards 2018.

KAŽDÉ EURO SPRÁVNĚ INVESTOVANÉ DO BOZP SE VÁM VRÁTÍ VÍC NEŽ DVOJNÁSOBNĚ,

ŘÍKÁ TIM ELDRIDGE, VICEPREZIDENT IOSH

O tom, jak velký problém představují psychické poruchy pro pracovní trh v globálním měřítku, jaká jsou řešení a proč „wellbeing strategie“ není jen módní výraz, ale naopak účinný firemní nástroj, jsme si povídali s Timem Eldridgem, viceprezidentem Institution of Occupational Safety and Health (IOSH) z Velké Británie.



IOSH si vybral duševní zdraví na pracovištích jako jedno z hlavních témat své kampaně v oblasti BOZP. Proč?

Problémy s duševním zdravím jsou celosvětový fenomén a pro organizace to může mít dalekosáhlé ekonomické následky. Zhoršené duševní zdraví významně ovlivňuje rozhodování, reakce, postoje, chování a celkové rozpoložení pracovníků. To vede k řadě problémů, jako jsou například snížená produktivita práce, více absencí ze zdravotních důvodů, větší fluktuace, a také k vyčerpání a únavě.

Proto IOSH usiluje o to, aby se zvýšilo povědomí o duševním zdraví na pracovišti, a pomáhá s edukací v organizacích. Učí a ukazuje, jak řešit případné problémy, které jsou s tím spojeny. Organizace chceme také podpořit v tom, aby investovaly do prevence a svým pracovníkům poskytovaly potřebnou pomoc. Když to udělají, mohou z toho jen a jen těžit. Ušetří finanční a materiální zdroje, sníží fluktuaci, zvýší produktivitu a jejich zaměstnanci budou zdraví a spokojeni.

Podle odhadů jen ve Velké Británii ekonomika přijde kvůli špatnému duševnímu zdraví zaměstnanců každý rok o zhruba 70 až 100 miliard liber. To odpovídá přibližně 15,8 milionu ztracených pracovních dní.

Máte data, která popisují, jak velký problém duševní zdraví pro zaměstnavatele představuje? Jaké jsou například finanční ztráty nebo kolik pracovních dní se ročně „ztratí“ v důsledku psychických onemocnění?

Podle odhadů jen ve Velké Británii ekonomika přijde kvůli špatnému duševnímu zdraví zaměstnanců každý rok o zhruba 70 až 100 miliard liber. To odpovídá přibližně 15,8 milionu ztracených pracovních dní.

Světová zdravotnická organizace (WHO) pak uvádí, že celosvětově hlavní příčinou zdravotních problémů a pracovní neschopnosti je deprese. V současné době žije s depresí více než 300 milionů lidí. Což je pro představu 18% nárůst mezi lety 2005 a 2015.

Počet případů bude celosvětově stoupat s tím, jak se omezí stigmatizace a zároveň zvýší tlak, který lidé v životě zažívají.

Musíme si ale uvědomit, že deprese je jen jednou z mnoha duševních poruch. Dalším problémem, který s depresemi i ostatními poruchami duševního zdraví souvisí, jsou sebevraždy. Na život si každý rok sáhne téměř 800 000 lidí. U osob mezi 15 a 29 lety je to dokonce druhá nejčastější příčina úmrtí. Tlak a stres na pracovišti mohou deprese i jiné duševní problémy zhoršit, nebo je dokonce zapříčinit, a právě proto leží na organizacích určitá odpovědnost, aby v této záležitosti jednaly.

Čím si vysvětlujete zvýšený nárůst duševních poruch?

Podle mě není úplně možné určit jediný konkrétní důvod nárůstu psychických onemocnění a problémů s duševním zdravím. Je to složitá kombinace řady různých faktorů.

Duševní zdraví mohou ovlivňovat například biologické faktory, jako jsou stres, zánět, patogeny a infekce – viry a bakterie totiž mohou mít vliv na mozek, a působení toxinů. Svou roli zde ale samozřejmě hrají také traumatické události a působení faktorů z okolního prostředí, kterým je člověk vystaven. A některé z těchto událostí a vlivů se mohou objevovat i na pracovišti.

Naštěstí stigmatizace spojená s duševními problémy pomalu ustupuje a stále více lidí se nebojí mluvit o svých obavách s lékaři, rodinou, přáteli nebo zaměstnavatelem. To je rozhodně příznivý vývoj, který ale zároveň odkrývá obrovský rozsah tohoto dlouho skrytého problému. Podle mého názoru bude počet případů celosvětově stoupat s tím, jak se omezí stigmatizace a zároveň zvýší tlak, který lidé v životě zažívají.

Co by tedy měly firmy dělat, aby pomohly předcházet duševním chorobám a jejich následkům? Jak mohou zlepšit duševní zdraví svých zaměstnanců?

Firmy mohou na pracovištích zavádět třeba takzvané „wellbeing strategie“, které pomáhají k celkové pohodě pracovníků. Řada organizací však namísto aktivní prevence jedná až v reakci na nějaký problém a řeší pouze jednotlivé případy ad hoc.

Pokud ale zahrnou duševní a tělesnou pohodu zaměstnanců do svých firemních cílů a budou ji vnímat jako klíčový zdroj pro vytváření hodnot, může to přinést řadu výhod pro zdraví pracovníků i celé organizace. Zdraví, bezpečnost a pohoda pracovníků přímo přispívají k úspěchu organizace – v opačném případě pak platí, že pracovní síla, která trpí špatným duševním i fyzickým zdravím, může nakonec organizaci stát nemalé náklady.

Tim Eldridge viceprezident IOSH



Tim Eldridge má za sebou více než 25 let praxe v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví. Pracoval ve Spojeném království, na Středním východě a v Austrálii.

V současné době působí na pozici globálního vedoucího pro bezpečnost a ochranu zdraví v bance HSBC, kde vede mezinárodní tým odborníků na BOZP, kteří se starají o 230 000 zaměstnanců v 80 zemích. Má rozsáhlé zkušenosti s regulačními orgány v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví – působil jako inspektor pro britskou organizaci HSE a spolupracoval i s regulátory BOZP v Jižní Austrálii a Queenslandu.

V rámci Institution of Occupational Safety and Health (IOSH) předsedá výboru Networks Committee. V této funkci pomáhá jednotlivým pobočkám, sekcím a skupinám IOSH realizovat akce a služby, které jsou založeny na strategii „WORK 2022“.

Dobrá wellbeing strategie ale musí být ušitá na míru konkrétní organizaci a lidem, kteří v ní pracují.

Na trhu je celá řada modelových strategií pro zajišťování duševní pohody pracovníků. Při volbě konkrétního modelu je ale potřeba pečlivost a ujistění se, že je to ta správná.

Strategie představuje jakýsi rámec pro prevenci a řízení problémů, které souvisejí s duševním zdravím a spokojeností. Pracovníkům umožní naplno využívat vlastní schopnosti (individuálně i kolektivně), cítit uspokojení z práce, zůstat v dané organizaci a přijmout za svou kulturu pozitivního přístupu a celkové pohody.

Když se v České republice mluví o „wellbeing strategy“, mnozí mají pocit, že je to něco nadstandardního a že si to zaměstnavatelé nemohou dovolit. Jak by tedy měla vypadat účinná wellbeing strategie, která se vyplatí?

Než organizace odmítne wellbeing strategii jako nadstandard, který si nemůže dovolit, měla by zvážit potenciální přínosy péče o duševní zdraví a pohodu svých pracovníků. Ano, v některých případech musí organizace vynaložit finanční prostředky a provést změny, zavést přístupy založené na oceňování a podpoře nebo vypracovat nové školicí metody, ale z dlouhodobého hlediska rozhodně převažují pozitivní přínosy.

Dobrá investice do péče o celkovou pohodu pracovníků představuje skutečnou investici, nikoli náklad. Dobrá wellbeing strategie může snížit náklady

»

Institution of Occupational Safety and Health IOSH



Patří v oblasti BOZP mezi největší mezinárodní členské organizace na světě. Má více než 47 000 členů ve 130 zemích. Společným cílem IOSH je „svět, kde bezpečnost a ochrana zdraví při práci je samozřejmostí pro každého, každý den“.

na odškodnění a potlačit absence v práci. Zároveň omezí takzvaný presenteismus, kdy pracovníci docházejí do zaměstnání i během nemoci. Také zvýší produktivitu, může snížit počet předčasných odchodů do důchodu a pomoci k dosažení cílů jednotlivých pracovníků.

Strategický přístup k celkové pohodě pracovníků pomáhá budovat pozitivní organizační kulturu s lepší pracovní morálkou, loajálností i sociálními vztahy a přispívá k poklesu počtu těch, kdo odcházejí. Pracovní uspokojení roste a navíc platí, že zdravější mozek je otevřenější inovacím, lépe řeší problémy a vykazuje lepší kognitivní funkce.

Můžete uvést nějaké pozitivní příklady, statistiky nebo finanční výsledky?

Zpráva publikovaná institutem IOSH v roce 2018 pod názvem The Healthy Profit uvádí, že dle zkušeností „podniků budoucnosti“ mají zdraví a pohoda v pracovním prostředí pozitivní dopad na efektivitu pracovníků. To potvrzuje také zpráva vydaná Mezinárodní asociací pro sociální zabezpečení. Podle jejích odhadů připadá na každé euro investované do bezpečnosti a zdraví při práci návratnost ve výši 2,20 eura.

CO NA TO ODBORNÍCI?

Jak musí probíhat měření teploty na nevenkovním pracovišti (výrobní hala, administrativní budova)? Musí být použit kulový kalibrovaný teploměr nebo stačí běžný rtuťový či digitální teploměr?

Měření a hodnocení pracovní tepelné zátěže se provádí podle platné metodiky, která upravuje měření mikroklimatických parametrů pracovního prostředí a vnitřního prostředí staveb. Tato metodika je uveřejněna ve Věstníku Ministerstva zdravotnictví. Jedná se o složitý proces, který spadá do kompetence autorizovaných a akreditovaných laboratorů. Avšak v souladu s § 3b, odst. 4 nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví při práci, v platném znění, k průběžnému nebo opakovanému sledování úrovně zátěže teplem při práci, která již byla vyhodnocena na základě komplexního měření, je možné použít jen měření teploty vzduchu kalibrovaným teploměrem. Rozumí se tím tzv. suchý teploměr, který měří teplotu prostředí standardním způsobem. Protokol z prvního měření obsahuje údaje o jednotlivých měřených ukazatelích zátěže teplem, včetně údaje o naměřené teplotě vzduchu, proto postačuje pro objektivizaci míry této zátěže v jiných dnech jen měření této teploty, což již může realizovat sám zaměstnavatel.

Měření teploty vzduchu se provádí na místech, kde bylo provedeno předchozí měření teploty podle uvedené

metodiky. Ověřené výsledky se považují za validní, pokud se podmínky zejména na nevenkovním pracovišti významně nezměnily, tedy že nedošlo například ke změně technologie výroby, stavebním úpravám objektu, přemístění pracovních míst nebo k instalaci nového nuceného větrání. Měření kalibrovaným teploměrem se za těchto podmínek použije i pro ověření úrovně zátěže teplem pro zjištění ztráty tekutin. K měření lze použít kalibrovaný analogový nebo digitální teploměr, s podmínkou, že je udržován v takovém provozním stavu, který odpovídá požadavkům zákona č. 505/1990 Sb., o metrologii, v platném znění.

Co se týká rtuťových teploměrů, tak dle platné směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2007/51/ES, ze dne 25. září 2007, s účinností od 3. dubna 2009, je v platnosti zákaz prodeje a distribuce teploměrů i dalších měřicích zařízení s obsahem rtuti.

*MUDr. Anna Šplíchalová, Ph.D.
Centrum zdravotnických služeb
Zdravotní ústav se sídlem v Ostravě*

Máte nějaké otázky týkající se BOZP nebo podnikové ekologie? Pošlete je na adresu redakce@moderniprovaz.cz. Ve spolupráci s vydavatelstvím Verlag Dashöfer odpoví na vaše dotazy zkušení odborníci.



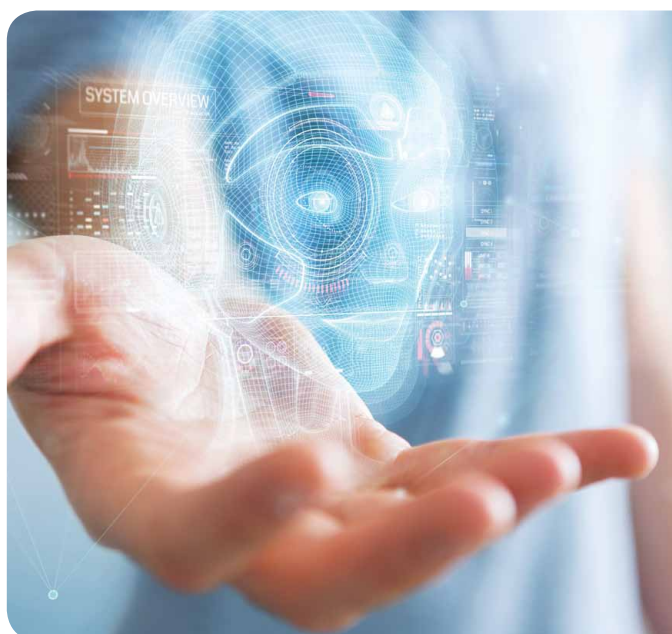
KDY NÁM NEJVÍCE HROZÍ PRACOVNÍ ÚRAZ? PO VÍKENDU

Podle předběžných údajů inspekce práce počet pracovních úrazů v roce 2018 meziročně poklesl o zhruba tři procenta. Nicméně závažných, tedy smrtelných pracovních úrazů, naopak přibýlo: Zatímco v roce 2017 jich bylo 96 (aktualizovaný údaj SÚIP), v roce 2018 už to bylo 123. Nejvíce těžkých pracovních úrazů připadá na věkovou skupinu 40+. A stejně jako v minulosti hlavními příčinami úrazů jsou nedostatečně vyhodnocené riziko a nevyhovující osobní předpoklady. Nejrizikovějším dnem je pondělí, a to dopoledne okolo desáté hodiny.

HAPPY END SE STAL ČLEMEM SPOLKU KOMPETENTNÍCH LOGISTIKŮ A DODAVATELŮ SKLAD

HAPPY END se stal v pořadí už osmým členem Spolku Kompetentních Logistiků a Dodavatelů (SKLAD). Po společnostech STILL, LogTech, Zebra Technologies, Blumenbecker, Aimtec, JK Logistika a 108 AGENCY tak doplňujeme nezávislou iniciativu, která má za cíl poskytovat komplexní služby v industriálním segmentu. Díky rozmanitosti, zkušenostem a zároveň vazbám jednotlivých členů má SKLAD komplexní a v mnohém inovativní přístup k logistice. Firmy tak mohou celý proces – od hledání vhodných prostor přes jejich vybavení až třeba po automatizaci nebo ostrahu skladů – řešit s jediným partnerem, a díky tomu šetřit čas a vyvarovat se komplikací.

Více informací o spolku najdete na webových stránkách www.sklad.cz.



UMĚLÁ INTELIGENCE V ČESKÉM PRŮMYSLU. ZATÍM ALESPŮŇ NA PAPIŘE...

Podle ministra průmyslu a obchodu Karla Havlíčka má být Česká republika do budoucnosti modelovou evropskou zemí pro využití umělé inteligence. Alespoň to ministerstvo tvrdí v Národní strategii umělé inteligence, kterou předložilo vládě. Záleží ovšem, jak si budeme vést v praxi. Podle viceprezidenta Svazu průmyslu a dopravy Radka Špicara jsme se sice strategie naučili dobře psát, ale často tím také jejich realizace končí. To dokládá i míra praktického využívání umělé inteligence v českých firmách, která je ve srovnání s dalšími zeměmi podprůměrná. Podle nedávného celosvětového průzkumu společnosti Microsoft ji v Česku využije asi 16 % firem ročně. Zatímco evropský průměr je 40 %.

CHLADICÍ PROSTŘEDKY

Tyto prostředky jsou speciálně vyvinuté k ochraně pracovníků před teplem. Pracovník se tak i při vyšších teplotách cítí komfortně, nedochází k jeho dehydrataci. Komfortní teplota zvyšuje efektivitu práce a snižuje riziko přehřátí organismu. Navíc povinnost chránit pracovníky před účinky tepla vyplývá i z nařízení vlády č. 495/2001 Sb.

CHLADICÍ VESTA



Detailní informace a ceny na www.happyend.cz v produktové kategorii Ochrana zdraví – Ochrana před teplem

CHLADICÍ ŠÁTEK

Chladí krk, především celý zátylek, a tím zvyšuje účinnost.



CHLADICÍ ČELENKA

Lze použít jako chladicí prostředek na čelo, krk nebo jiné části těla.



CHLADICÍ PÁSKA NA ZÁPĚSTÍ

Jeden pár chladicích pásek na obě ruce.

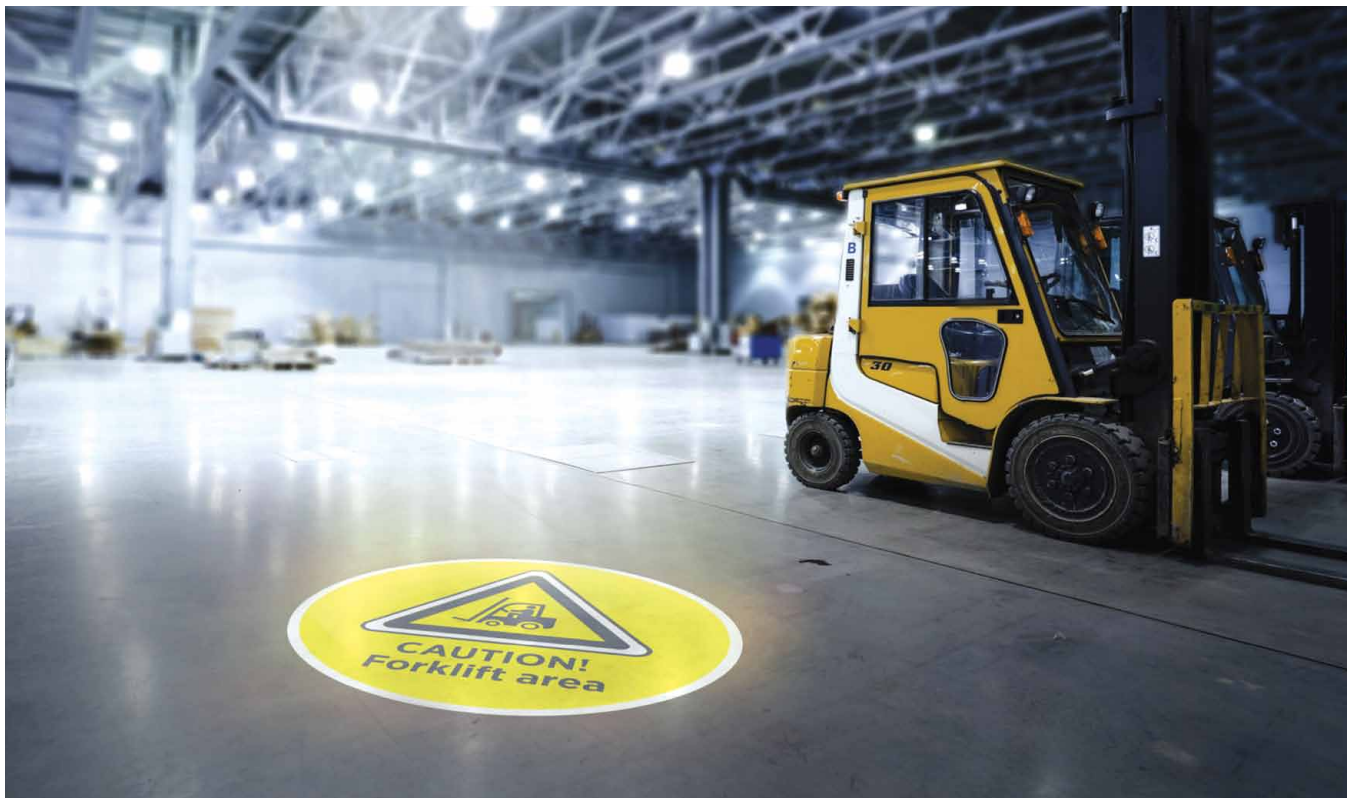


CHLADICÍ ČEPICE

Zakrývá uši a je možné ji uvázat tak, že nebrání plynulé práci.



Detailní informace a ceny na www.happyend.cz v produktové kategorii Ochrana zdraví – Ochrana před teplem



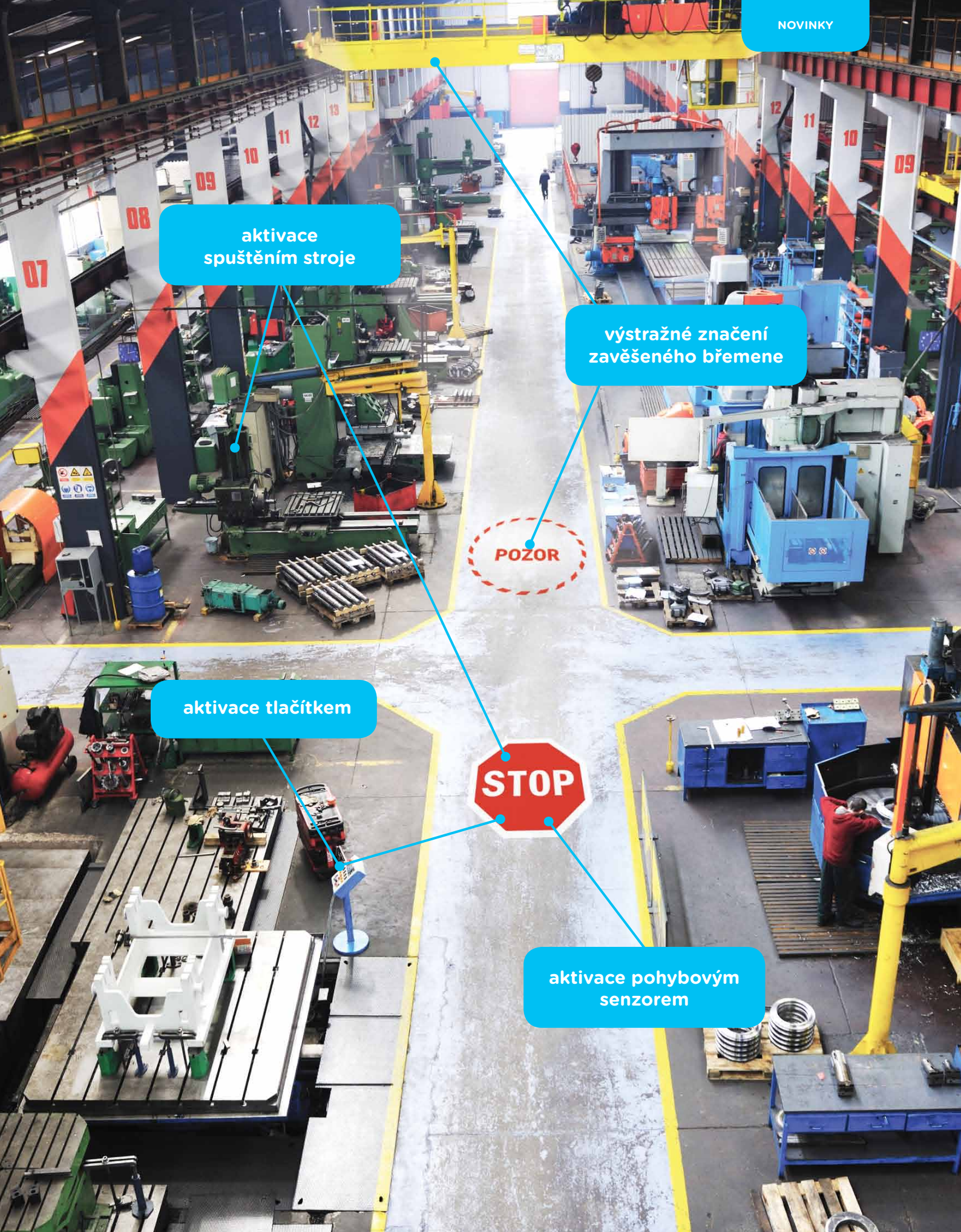
PROJEKTORY BEZPEČNOSTNÍHO ZNAČENÍ

Promítání bezpečnostních značek se stává stále častějším způsobem označení kritických míst. Tento systém má širokou škálu využití a možností umístění. Výhodou je, že promítané světelné symboly okamžitě upoutají pozornost, a to zajišťuje vysokou míru bezpečnosti v provozu.

- extrémně dlouhá životnost
- výborná viditelnost a trvanlivost
- jednoduchá instalace
- snadná výměna piktogramu
- vysoce svítivé a úsporné LED
- možnost vypnutí



Detailní informace a ceny na www.happyend.cz v produktové kategorii Elektronická výstražná zařízení – Projektory bezpečnostního značení



aktivace
spuštěním stroje

výstražné značení
zavěšeného břemene

POZOR

aktivace tlačítkem

STOP

aktivace pohybovým
senzorem

S K L A D

Aby vaše hala dávala smysl

Váš sklad i výroba musí dávat smysl jako celek, od prostor přes vybavení až po řídicí systémy. Pomůžeme vám s komplexním řešením, ať už hledáte nové prostory, nebo chcete optimalizovat stávající provoz.



Potřebuji prostory

Pomůžeme vám najít ty nevhodnější prostory. Ať již formou pronájmu stávajících jednotek, výstavbou na míru, či do vlastnictví.



Potřebuji vybavení

Nabídneme vám moderní technologie pro řešení vaší intralogistiky. Manipulační techniku, regály, čtečky, WMS systém a další.



Potřebuji analyzovat stav / optimalizovat provoz skladu

Poradíme vám s optimalizací interních skladových procesů. Vše pro maximální efektivitu provozu.



Potřebuji automatizovat sklad

Pomůžeme vám zavést nejmodernější techniku, která zjednodušuje každodenní provoz a umožní snížení chybovosti lidského faktoru.



Potřebuji zajistit logistiku včetně personálu

Umíme převzít váš sklad a vyladit procesy na maximum. Zároveň dokážeme pomoci s náborem potřebného kvalifikovaného personálu.



Potřebuji zabezpečit sklad

Nevíte, kterým směrem se vydat? Zanalyzujeme vaši situaci, zjistíme úzká místa a navrhujeme optimální řešení pro jejich odstranění.

www.sklad.cz

Partnerské společnosti SKLAD

