



CAR Master training

MODUŁ 9

PROMOCJA ZDROWIA I ZAPOBIEGANIE RYZYKU



Co-funded by
the European Union

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

9.1 Wprowadzenie

Temat

Zbyt długie godziny pracy, stale zła postawa w miejscu pracy, nieodpowiednia odzież ochronna, a nawet stres i przepracowanie to tylko niektóre z czynników, które pogarszają ogólne samopoczucie w pracy. Nie należy lekceważyć negatywnych konsekwencji dla zdrowia fizycznego i psychicznego. Aby chronić pracowników, głównym zadaniem każdej firmy jest zapewnienie bezpiecznych warunków pracy. Zasadą numer jeden jest unikanie niebezpiecznych czynników z wyprzedzeniem, aby stres psychiczny i fizyczny nie wystąpił. Jeśli to się nie powiedzie, menedżerowie mają do dyspozycji różne metody i środki, które pomogą im radzić sobie z takimi sytuacjami.

Na koniec tego modułu powinieneś posiadać następującą wiedzę:

- czynniki związane z pracą, które wpływają na zdrowie pracownika
- w jaki sposób te czynniki wpływają na zdrowie pracownika
- podstawowe zasady ergonomii
- zachowania prozdrowotne
- czym jest stres psychiczny
- najważniejsze cechy stresu emocjonalnego, takie jak wypalenie zawodowe czy depresja
- możliwości i ograniczenia w kontaktach z poszkodowanymi pracownikami
- przepisy UE dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy
- metody wykrywania zagrożeń w firmie
- działania, które z nich wynikają

9.2 Zdrowe miejsce pracy

"Zdrowie jest najważniejsze" - to powiedzenie towarzyszy nam we wszystkich dziedzinach życia codziennego, a także w życiu zawodowym. Większość z nas spędza w pracy około 8 godzin dziennie (w przypadku pracy na pełny etat). Miejsce pracy jest niejako naszym drugim domem. Szczególnie ważne jest, aby nasza praca była zdrowa i bezpieczna. Właśnie dlatego szczegółowo przyglądamy się wszystkim czynnikom, które decydują o zdrowym miejscu pracy.

A przede wszystkim Ty - jako mistrz rzemiosła - możesz pomóc zapewnić swoim pracownikom zdrowe miejsce pracy.



Czy kiedykolwiek zastanawiałeś się, jaka jest definicja "pracy"?

Definicja

Praca jest definiowana jako wszystkie czynniki zewnętrzne, które mają wpływ na pracowników.

<https://www.freepik.com/free-vector/people-exchanging-car->



[tire_3226080.htm#query=employees%20car%20industry&position=9&from_view=search&track=robertav1_2_sidr](https://www.freepik.com/free-vector/people-exchanging-car-tire_3226080.htm#query=employees%20car%20industry&position=9&from_view=search&track=robertav1_2_sidr)

Na naszą pracę wpływają następujące czynniki:

- sprzęt roboczy
- materiały robocze
- środowisko pracy
- godziny pracy
- procesy robocze
- atmosfera pracy

Wszystkie te czynniki mają wpływ na nasze zdrowie i samopoczucie. Tak więc jest tu również kilka rzeczy do rozważenia. W związku z tym przyjrzymy się teraz każdemu z wyżej wymienionych czynników:

Sprzęt roboczy

Termin "sprzęt roboczy" odnosi się do wszystkich maszyn, urządzeń i narzędzi potrzebnych do pracy. Obejmuje to również środki transportu (np. windy, wózki przemysłowe), a także rusztowania, drabiny lub kontenery.



Co-funded by
the European Union

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Ważne

Bardzo ważnym wymogiem dotyczącym sprzętu roboczego jest to, że można używać wyłącznie sprzętu roboczego, który stwarza jak najmniejsze ryzyko dla zdrowia i bezpieczeństwa zgodnie z aktualnym stanem wiedzy. Oznacza to, że nie można używać przestarzałego sprzętu, który nie spełnia już norm bezpieczeństwa.

Sprzęt roboczy musi być również regularnie konserwowany i sprawdzany pod kątem bezpieczeństwa. Można to porównać do "corocznego przeglądu" samochodu. Również w tym przypadku regularna kontrola bezpieczeństwa i przydatności do użytku jest obowiązkowa!

Ważne jest również, aby nie używać wadliwego sprzętu roboczego. Sprzęt roboczy nie może być używany do celów innych niż te, do których został przeznaczony i zatwierdzony.

Wskazówka

Szczegółowy opis przepisów BHP dotyczących sprzętu roboczego można znaleźć w krajowych przepisach prawa pracy. Tutaj można zapoznać się z przepisami obowiązującymi w Twoim kraju.

Materiały robocze

Materiały robocze to **substancje i mieszaniny chemiczne** używane w pracy. Użycie oznacza między innymi **produkcję, przetwarzanie, przechowywanie i usuwanie** tych substancji. Materiały robocze mogą być stałe, ciekłe lub gazowe.

Materiały robocze są bardzo ważnym tematem w ochronie zdrowia, ponieważ wiele dziedzin zawodowych wiąże się z pracą z **toksycznymi, wybuchowymi lub wysoce łatwopalnymi** materiałami roboczymi. W tych obszarach istnieje wyższe ryzyko wypadków. W związku z tym należy ściśle przestrzegać określonych przepisów bezpieczeństwa. Te przepisy bezpieczeństwa obejmują:

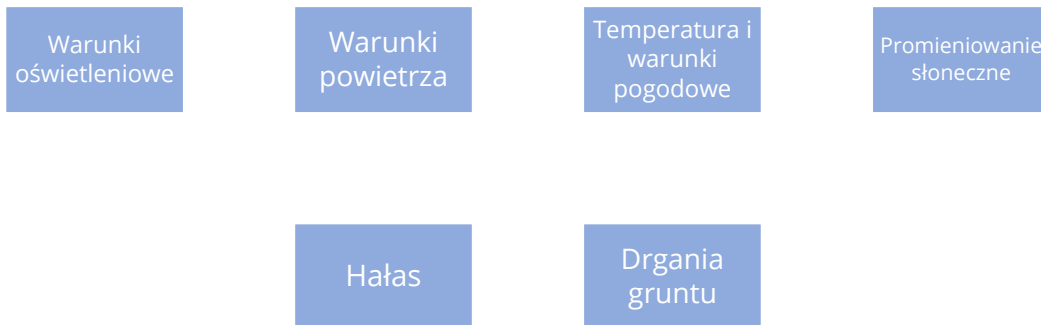
- obowiązek zgłaszania i dokumentowania (pracownik musi prowadzić ewidencję tego, kto w firmie pracował z substancjami niebezpiecznymi i jak długo).
- obowiązek etykietowania (umieszczania znaków ostrzegawczych)
- szkolenie specjalne
- środki ostrożności (również podczas przechowywania!) i środki ochrony indywidualnej

Środowisko pracy

Środowisko pracy oznacza fizyczne otoczenie podczas pracy. Może to być wszystko, od biurka w biurze po pracę w fabryce lub na zewnątrz na placu budowy.



Wiele różnych czynników odgrywa rolę w środowisku pracy. Wszystkie one mają wpływ na nasze samopoczucie i zdrowie. Oto krótki przegląd kilku najważniejszych czynników:



Biorąc pod uwagę wszystkie te czynniki, jako kierownik powinieneś upewnić się, że zatrudnione osoby nie są narażone na ekstremalne warunki i że w miarę możliwości zapobiega się negatywnym skutkom zdrowotnym. Można to osiągnąć za pomocą środków technicznych i konstrukcji (np. instalacja systemu wentylacji, mechaniczna ochrona przed światłem, dodatkowe oświetlenie, klimatyzacja) lub środków ochrony osobistej (np. ochrona słuchu, wodoodporna odzież robocza, odzież chroniąca przed zimnem). Jeżeli negatywne czynniki wpływu nie mogą być w wystarczającym stopniu złagodzone w ten sposób, pracodawca musi przynajmniej zarządzić wystarczające przerwy na odpoczynek.

Godziny pracy



Co-funded by
the European Union

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.



https://www.freepik.com/free-vector/busy-business-people-with-laptops-hurry-up-complete-tasks-huge-clock-hourglass-deadline-project-time-limit-task-due-dates-concept-illustration_11668513.htm#query=working%20hour&position=6&from_view=search&track=robertav1_2_sidr

Godziny pracy mają również wpływ na nasze zdrowie. Zbyt długa praca prowadzi do wyczerpania fizycznego i spadku zdolności koncentracji. Prowadzi to do obniżonej wydajności, nieostrożności i wyższego ryzyka wypadków. Dlatego też w każdym kraju obowiązują prawne limity godzin pracy.

Unikanie nadmiernego wysiłku i zmęczenia w pracy leży w interesie zarówno pracodawcy, jak i pracowników. Jest to część bezpieczeństwa w miejscu pracy.

Przykład

Jak radzić sobie z długimi godzinami pracy?

- Opracuj dokładny harmonogram
- "Zautomatyzuj" to, co możesz
- Śledź czas w celu uniknięcia rozpraszania uwagi
- Słuchaj swojego wewnętrznego zegara
- Oszukaj swój umysł produktywnymi nagrodami
- Rób przerwy
- Poproś o pomoc
- Znajdź inspirację w innych
- Dowiedz się, jak się oderwać od pracy

Procesy robocze



Co-funded by
the European Union

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Procesy robocze to działania i procesy wykonywane w miejscu pracy. W tym przypadku pracodawca musi zapewnić, że procesy pracy nie zagrażają bezpieczeństwu i zdrowiu zatrudnionych osób lub że negatywne skutki są łagodzone.

Należy unikać niekorzystnych pozycji (np. krzywych lub ściśniętych) oraz jednostronnego obciążenia mięśni i szkieletu. Mogą one prowadzić do ostrego napięcia mięśni i problemów z krążeniem. Jednak długotrwałe szkody spowodowane nieprawidłową postawą, jednostronnym zużyciem i uszkodzeniem układu mięśniowo-szkieletowego (np. wypadnięcie dysku) mogą być również tego skutkiem.

Podczas projektowania procesów pracy należy również wziąć pod uwagę czynniki psychologiczne.

Praktyczne

Czy wiesz, że monotonna praca obciąża psychikę? Jeśli codziennie wykonujesz te same czynności, cierpi na tym twoja zdolność koncentracji i pamięć. Szybciej się męczysz, czujesz się znudzony, a twoja radość z pracy maleje. W firmach można temu przeciwdziałać, regularnie zmieniając pracowników w określonych procesach pracy.

Kolejnym czynnikiem psychologicznym jest presja czasu. W tym przypadku ważne jest, aby upewnić się, że ludzie nie są narażeni na niepotrzebny stres czasowy lub mogą robić regularne przerwy. Praca na akord (gdzie ludzie nie są wynagradzani według czasu pracy, ale na przykład według liczby wykonanych sztuk produktu) jest uważana za szczególnie stresującą psychologicznie. Praca cykliczna (praca na linii montażowej) również nie jest idealna. Należy zadbać o to, aby odstępy czasowe nie były zbyt krótkie, tak aby osoby pracujące nie wpadły w wir pracy.

Atmosfera pracy

Atmosfera w pracy dotyczy atmosfery interpersonalnej wśród współpracowników. Dotyczy to również relacji między pracodawcą a jego pracownikami.

W psychologii pracy dobrze wiadomo, że **zła atmosfera w pracy sprawia, że pracownicy chorują**. Upokarzanie pracowników, celowe stawianie im zbyt wysokich lub zbyt niskich wymagań, izolacja społeczna, nękanie, nadużywanie władzy lub przemoc fizyczna mogą prowadzić do poważnych problemów psychicznych i fizycznych. Przykłady obejmują utratę radości z pracy, depresję, wypalenie zawodowe, uzależnienia, niepokój, a nawet myśli samobójcze.

Jeśli chodzi o atmosferę pracy, podejście do pracy i czasu wolnego w firmie również odgrywa ważną rolę. Na przykład, czy szef wymaga, aby jego pracownicy byli dostępni przez całą dobę? A może szanuje się to, że ludzie też potrzebują czasu, by się wyłączyć?



Przykład

Jak stworzyć pozytywną atmosferę pracy w firmie:

- Daj swoim pracownikom zabrać głos
- Okazuj wdzięczność każdego dnia
- Skup się na samym miejscu pracy
- Przekształć swoje wartości w coś więcej niż tylko słowa
- Stwórz środowisko psychologicznego bezpieczeństwa i zaufania
- Zapewnij swojemu zespołowi to, czego potrzebuje, aby odnieść sukces

Przykład

Jak rozwiązywać problemy zanim się pojawią:

- Skutecznie się komunikuj
- Proś o informację zwrotną
- Twórz nowe rozwiązania
- Zachęcaj do współpracy
- Rozważaj hipotezy
- Śledź postępy

9.3 Ergonomia w miejscu pracy

Rosnąca średnia wieku pracowników, zwiększona częstość występowania zaburzeń układu mięśniowo-szkieletowego, ale także obecne wymogi prawne to nowe wyzwania, którym firma musi sprostać. Centralnym działaniem jest stworzenie ergonomicznych warunków pracy, czyli dostosowanie warunków pracy do ludzi, a nie odwrotnie. Ergonomia oznacza nic innego jak projektowanie efektywnej interakcji między ludźmi a technologią.

Definicja

Ergonomia to nauka zajmująca się projektowaniem środowiska pracy w układzie człowiek-maszyna. Jej celem jest optymalizacja wydajności, zdrowia, dobrego samopoczucia i bezpieczeństwa pracowników.

Przykład

Zwracanie uwagi na wypadki polega na monitorowaniu wypadków związanych z ergonomią, które miały miejsce w firmie w ostatnich latach, w celu wdrożenia określonych środków zapobiegawczych we wszystkich obszarach:

Ból w dolnej części pleców na liniach montażowych można zmniejszyć poprzez zastosowanie pasów w zadaniach wymagających większego wysiłku.

Wcześniejsza rozgrzewka tych mięśni, które będą wykonywać powtarzalne ruchy.



Optymalizacja miejsca pracy ma podwójną zaletę: zdrowie pracowników jest chronione, a Ty możesz zapobiegać zwolnieniom lekarskim i niepełnosprawności zawodowej.



https://www.freepik.com/free-vector/hand-drawn-posture-correction-infographics_15051349.htm

Przyjrzyjmy się szczegółowo celom ergonomii:

- Zwiększenie wydajności siły roboczej
- Minimalizacja ryzyka wypadków
- Zminimalizowanie ryzyka długoterminowych ograniczeń zdrowotnych, takich jak zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego.
- Ułatwienie procesów pracy
- Promowanie zdrowia fizycznego i psychicznego

Holt ma na celu utrzymanie lub promowanie zdrowia pracowników i zapobieganie negatywnym konsekwencjom zdrowotnym. Istnieją różne sposoby osiągnięcia tego celu, które odnoszą się do środków technicznych i organizacyjnych, a także osobistych.

Środki techniczne	Środki organizacyjne	Środki osobiste
Pomoce do podnoszenia	Zwiększenie liczby pracowników dla danego działania	Szkolenie i dalsza edukacja (np. w zakresie prawidłowego podnoszenia i przenoszenia ciężarów)



Co-funded by
the European Union

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

Stacje robocze z regulacją wysokości	Dzielenie ciężkich ładunków między kilku pracowników	Wykorzystanie szkieletów zewnętrznych do podtrzymywania ciała
Zastosowanie elementów tłumiących drgania w maszynach w celu zapobiegania wibracjom	Różnorodność działań, aby nie było jednostronnego obciążenia	Zwiększenie świadomości ryzyka wśród pracowników
Indywidualnie regulowane systemy oświetleniowe gwarantujące optymalne warunki oświetleniowe (bez odbić i cieni)	Zapewnienie regularnych przerw, zwłaszcza podczas wykonywania niebezpiecznych czynności	Odpowiednia odzież robocza

9.4 Zdrowie psychiczne

Prawdopodobnie też to znasz: w niektóre dni nie wiesz, od której rzeczy zacząć, potem próbujesz wykonać wszystkie zadania jednocześnie, a na koniec dnia pracy wracasz do domu całkowicie wyczerpany. Jeśli zdarza się to od czasu do czasu, nasze ciało i psychika zdołają się zregenerować. Ale jeśli jest to stan permanentny, to wszystkie lampki ostrzegawcze powinny już migać na czerwono! Istnieje bowiem niebezpieczeństwo, że stres emocjonalny wpłynie na nasze zdrowie psychiczne.

Ale co dokładnie rozumiemy przez stres emocjonalny? Co możemy do niego zaliczyć i jak powstaje?

Definicja

Stres emocjonalny odnosi się do wszystkich zewnętrznych wpływów, które mają psychologiczny wpływ na daną osobę. Stres psychologiczny nie pochodzi zatem z wewnątrz, ale ze środowiska. Konkretnie oznacza to miejsce pracy: wszystkie skutki warunków pracy, które wpływają na procesy emocjonalne lub poznawcze, stanowią stres emocjonalny. (Np. warunki pracy, komunikacja lub informacje).



Przykład

Zdefiniuj zadania, role i obciążenie pracą dla każdej osoby w celu uniknięcia stresu emocjonalnego.

Ustal mechanizmy umożliwiające pracownikom wyrażenia ich opinii w celu poprawy warunków pracy.

Stwórz plan szkoleniowy obejmujący aspekty techniczne i umiejętności miękkie (praca zespołowa, radzenie sobie z emocjami...).

Ułatw wprowadzenie mechanizmów radzenia sobie ze stresem w ramach szkoleń.

Wprowadź kodeksy etyczne w firmie, które ułatwiają zdrowe środowisko współistnienia.

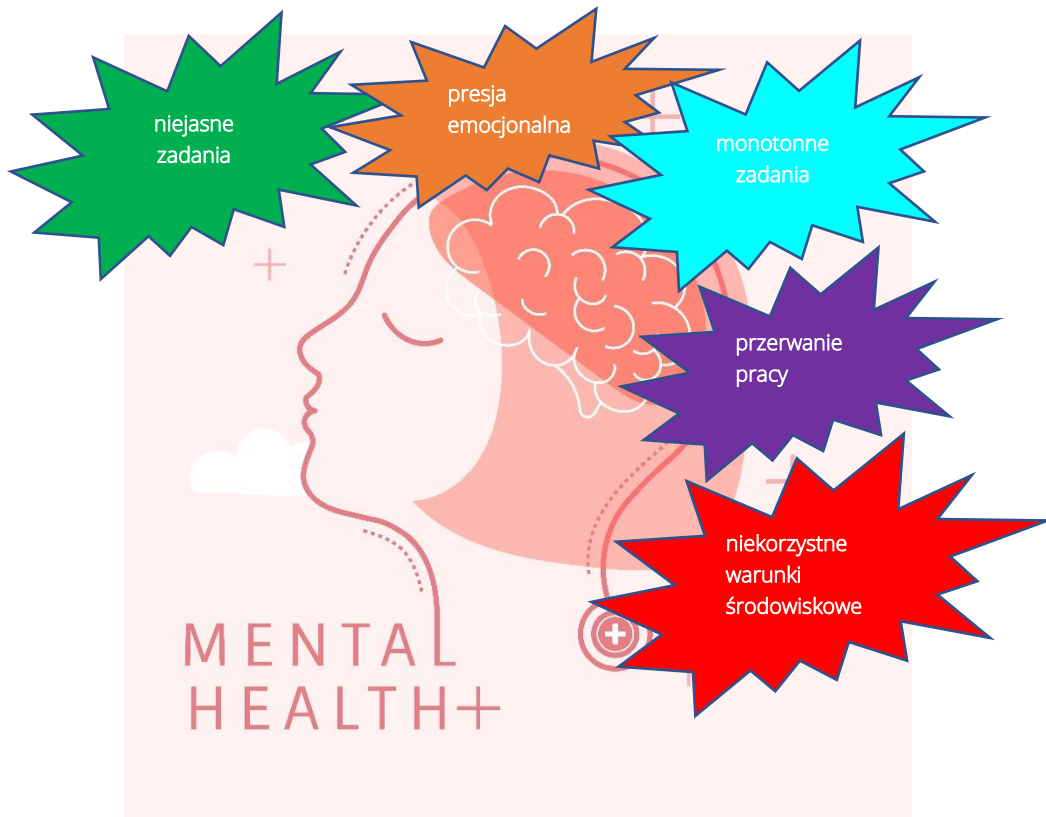
Ustanów protokoły w celu uniknięcia zastraszania i przemocy, zwłaszcza dla tych pracowników, którzy mają kontakt z trudnymi klientami.

Stres emocjonalny w miejscu pracy to, między innymi:

- regularne niekontrolowane przerwy w pracy (np.: wystąpienie awarii, zablokowanie maszyny)
- presja emocjonalna (np. skargi od klientów)
- niejasne zadania
- monotonne zadania w pracy



- niekorzystne warunki środowiskowe (hałas, słabe oświetlenie, wysoka temperatura)



https://www.freepik.com/free-vector/mental-health-women-vector_3438035.htm#query=head%20brain&position=1&from_view=search&track=sph

Jedną z najbardziej znanych konsekwencji nadmiernego stresu psychicznego jest zespół wypalenia zawodowego. Wbrew temu, co się często zakłada, wypalenie nie jest stanem przejściowym, który można wyleczyć biorąc urlop. Ale wypalenie nie jest również synonimem depresji. Co więc właściwie oznacza ten termin?

Definicja

Wypalenie zawodowe to stan permanentnego wyczerpania emocjonalnego, psychicznego i fizycznego. Często towarzyszą mu zaburzenia snu, apatia, ciągłe zmęczenie, depresja i niska wydajność.

Ale jak to się dzieje? Jakie są przyczyny wypalenia zawodowego?

Wypalenie zawodowe często pojawia się z powodu utrzymującego się stresu w pracy lub w domu, z którym nie można już sobie poradzić. Czynniki ryzyka w miejscu pracy to przede wszystkim:

- brak odpowiedniego zarządzania zadaniami w pracy



Co-funded by
the European Union

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

- brak odpowiedniej organizacji pracy (np. zbyt duże obciążenie pracą lub długie godziny pracy)
- deficyty w kształtowaniu procesów społecznych (np. niewystarczające uznanie)

Wszystkie te czynniki zwiększają ryzyko wypalenia zawodowego.

Przykład

Zachęcaj do wyznaczania granic emocjonalnych i komunikacji:

- Komunikacja jest zawsze kluczowa, zwłaszcza przy ustalaniu granic emocjonalnych. Tematy, które pobudzają niektórych pracowników, mogą stresować innych, dlatego ważne jest, aby ustalać granice i rozmawiać o problemach, gdy tylko się pojawią.
- Stwórz pracownikom bezpieczną przestrzeń do dyskusji na złożone tematy i ustal granice. Konkretnie kwestie mogą być niezwykle emocjonalne dla niektórych pracowników. Unikanie takich problemów zapobiegnie wypaleniu zawodowemu i wzmocni relacje w zespole.

Wspieranie interakcji społecznych:

- Wspólnota jest filarem retencji. Wzmacnia kulturę, łącząc pracowników z ich rówieśnikami i pracą, naturalnie zmniejszając wypalenie zawodowe i inne kwestie kulturowe. Interakcje społeczne między pracownikami mogą zminimalizować stres i poprawić kulturę pracy, ale menedżerowie muszą upewnić się, że każdy pracownik jest w nie włączony.

Ignorowanie wypalenia zawodowego pracowników jest jedną z najbardziej ryzykownych rzeczy, jakie może zrobić firma. Właśnie dlatego przygotowanie jest kluczową strategią zapobiegania wypaleniu. Zrozumienie znaków ostrzegawczych wypalenia zawodowego i oznak zaangażowania pracowników pomoże menedżerom zauważyć, kiedy pracownicy zaczynają mieć trudności. Ponadto plan zapobiegania wypaleniu zawodowemu jest jedną z najskuteczniejszych strategii zatrzymywania pracowników.

Często trudną do odróżnienia od wypalenia jest depresja, która jest inną formą stresu emocjonalnego.

Definicja

Depresja jest poważną chorobą psychiczną. Osoby nią dotknięte czują się przygnębione, wyczerpane i apatyczne. Nie jest to jednorazowy stan przygnębienia, ale objawy występują przez okres co najmniej dwóch tygodni.

Najczęstsze objawy depresji są następujące:

- przygnębienie, obniżony nastrój
- utrata zainteresowania wcześniej lubianymi czynnościami



Co-funded by
the European Union

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

- brak motywacji
- zmęczenie

Ponadto często pojawiają się inne dolegliwości, takie jak:

- zaburzenia koncentracji i uwagi
- utrata pewności siebie
- poczucie winy
- poczucie bezsensowności
- utrata apetytu
- bezsenność

Objawy fizyczne, takie jak bóle głowy, bóle brzucha, problemy trawienne, utrata masy ciała lub zawroty głowy również nie należą do rzadkości.

Na koniec chcemy przyrzeć się bliżej trzeciemu fizycznemu zaburzeniu stresowemu. Mianowicie, zwykły i prosty: stres.

Można by pomyśleć, że wszyscy od czasu do czasu odczuwamy stres. I to prawda: do pewnego stopnia nasze ciało i psychika mogą sobie z nim poradzić. Jeśli jednak stres staje się zbyt duży, może mieć poważne konsekwencje fizyczne i psychiczne. Przyjrzyjmy się najpierw terminowi stresu, który wszyscy znamy z naszego codziennego życia, ale z naukowego punktu widzenia:

Definicja

Stres odnosi się do stanu, który jest postrzegany jako nieprzyjemny, zagrażający, nieunikniony i krytyczny. Uczucie stresu pojawia się przede wszystkim wtedy, gdy dana osoba czuje, że nie jest już w stanie poradzić sobie z jakimś zadaniem.

Przykład

Dostępność możliwości odreagowania stresu i regeneracji psychicznej, takich jak ciche pokoje, w których można odpocząć, a także przerwy w pracy, w tym dni urlopowe, wolne od pracy weekendy i przerwy na lunch, wpływają na pozytywny nastrój, mniejsze zmęczenie i zmniejszenie wypalenia zawodowego pracowników.

Również w tym przypadku konsekwencje są wielorakie:

- pogorszenie się samopoczucia fizycznego i psychicznego (np.: drażliwość, zmęczenie, nerwowość).
- niepokój



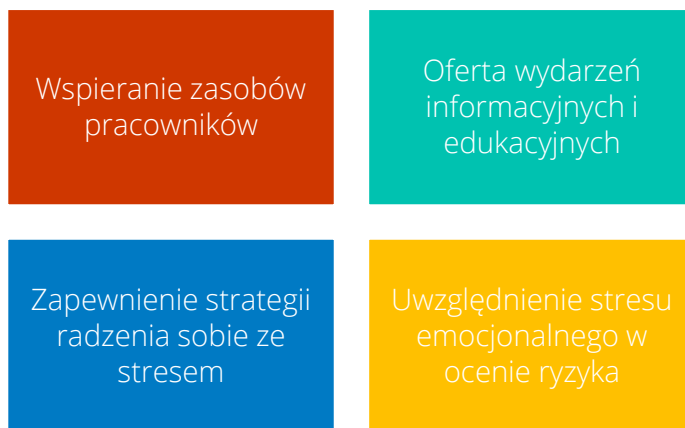
- ból brzucha
- wysokie ciśnienie krwi
- zwiększone ryzyko zawału serca
- niższa wydajność

Co jako kierownik produkcji możesz zrobić, jeśli zauważysz, że jeden z Twoich pracowników cierpi na wyżej wymienione objawy? Jakie możliwości masz sam, a kiedy potrzebujesz pomocy z zewnątrz?

Oczywiście najlepiej byłoby unikać przeciążenia psychicznego od samego początku. Zasadą jest tutaj: "Prewencja relacyjna przed prewencją behawioralną".

Oznacza to, że najważniejszą zasadą skutecznego zapobiegania stresowi psychicznemu jest stworzenie warunków pracy, które w jak największym stopniu sprzyjają zdrowiu.

Obejmują one:



Od 2013 r. zadaniem każdej firmy jest rozpoznanie nie tylko fizycznych, ale także psychicznych stresujących czynników pracy i wdrożenie odpowiednich środków w celu ich zminimalizowania.

Aby móc zidentyfikować stresujące czynniki pracy, wymagana jest regularna ocena. Oznacza to regularne sprawdzanie, czy w firmie występuje stres emocjonalny lub fizyczny, który może mieć negatywne konsekwencje dla pracowników.

Głównym celem oceny jest określenie warunków, w jakich pracują pracownicy. Pod uwagę brane są następujące czynniki:

- Organizacja pracy: obciążenie pracą, tempo pracy, podział zadań itp.
- Środowisko pracy: klimat wewnętrzny, oświetlenie, hałas itp.
- Zadania w pracy: duża odpowiedzialność, napięcie emocjonalne itp.



**Co-funded by
the European Union**

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.

- Atmosfera pracy: komunikacja, spójność, przywództwo itp.

Jako lider zwracaj więc szczególną uwagę na następujące zachowania:

- Daj swoim pracownikom możliwość samostanowienia (np. możliwość współdecydowania o procesach pracy i przydziale czasu).
- Okazuj pracownikom uznanie za ich pracę (np. pochwały, odpowiednie wynagrodzenie).
- Oferuj także wsparcie społeczne swoim pracownikom (np. pomagajcie sobie nawzajem, uczcie się od siebie nawzajem).

Wszystkie te środki mają kluczowe znaczenie dla zminimalizowania lub, w najlepszym przypadku, zapobiegania stresowi emocjonalnemu. Jeśli jednak środki te nie pomagają, każdy menedżer musi zdać sobie sprawę z tego, że nadszedł taki moment: Nie wiem, co robić. Nie mogę już zaoferować danej osobie wsparcia, którego potrzebuje. W takim przypadku należy wykonać kolejny krok. Zwrócić się do zewnętrznych usług doradztwa i wsparcia. Jedną z możliwości są na przykład programy "pomocy pracowniczej", do których osoby dotknięte problemami psychologicznymi lub społecznymi mogą się zwrócić i otrzymać profesjonalną pomoc finansowaną przez firmę.

Praktyczne

Skąd mam wiedzieć, czy ktoś doświadcza problemów ze zdrowiem psychicznym?

Znasz ludzi w swoim zespole i możesz zauważyć w nich zmiany.

Nigdy nie należy przyjmować założeń dotyczących zdrowia psychicznego ludzi, ale wskazówki mogą obejmować:

- zmiany w zachowaniu, nastroju lub sposobie interakcji ze współpracownikami
- zmiany w wydajności pracy, poziomie motywacji i koncentracji
- trudności z podejmowaniem decyzji, organizacją i znajdowaniem rozwiązań problemów
- pojawienie się zmęczenia, niepokoju lub wycofania oraz utrata zainteresowania czynnościami i zadaniami, które wcześniej sprawiały im przyjemność
- zmiany nawyków żywieniowych oraz zwiększone palenie i picie alkoholu



Przykład

Regulacje dotyczące zdrowia psychicznego:

- Elastyczne godziny pracy lub zmiana czasu rozpoczęcia/zakończenia pracy
- Zmiany w czasie przerw
- Zapewnienie cichych pomieszczeń
- Light-box lub fotel z większą ilością naturalnego światła dla osób z depresją sezonową
- Złagodzenie zasad i limitów nieobecności dla osób z absencją chorobową związaną z niepełnosprawnością
- Zgoda na udzielenie pracownikowi urlopu z krótkim wyprzedzeniem i czasu wolnego na wizyty związane z jego zdrowiem psychicznym, takie jak terapia i doradztwo
- Sesje podsumowujące po trudnych rozmowach, klientach lub zadaniach
- Mediacja może pomóc w przypadku trudności między współpracownikami
- Grupa wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego lub grupa osób niepełnosprawnych
- Zidentyfikowanie "bezpiecznej przestrzeni" w miejscu pracy, w której pracownicy mogą spędzić trochę czasu, skontaktować się z kolegą lub innymi źródłami wsparcia i uzyskać dostęp do samopomocy
- Dostarczanie informacji na temat samopomocy oraz dzielenie się metodami, które okazały się skuteczne we wspieraniu innych
- Zachęcaj ludzi do pracy nad budowaniem odporności i robienia rzeczy, które wspierają dobre zdrowie psychiczne, takich jak ćwiczenia, medytacja lub zdrowe odżywianie

9.5 Bezpieczeństwo pracy

Głównym zadaniem każdej firmy jest również ochrona pracowników przed potencjalnymi zagrożeniami. Prawodawstwo UE służy jako ramy prawne dla zdrowia i bezpieczeństwa. Zgodnie z nimi wszyscy pracownicy mają prawo do wysokiego poziomu ochrony zdrowia i bezpiecznego miejsca pracy. Obejmuje to również prawo do środowiska pracy, które spełnia ich potrzeby.

Przjrzyjmy się teraz bliżej prawodawstwu UE:

- Pracodawcy są zobowiązani do zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony zdrowia swoich pracowników
- Pracodawcy muszą stale rozwijać środki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dostosowywać je do bieżących okoliczności
- Pracodawcy muszą zawsze dążyć do poprawy obecnych warunków pracy



- Pracodawcy są zobowiązani do ciągłej oceny zagrożeń w miejscu pracy i zapobiegania im
- Pracodawcy muszą określić sposoby, za pomocą których pracownicy mogą być zaangażowani w ten proces

W tym celu prawo UE wymaga od wszystkich firm podjęcia następujących środków:



Praktyczne

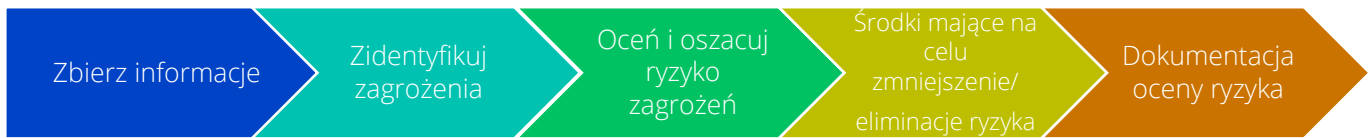
Działania mające na celu zapewnienie zdrowego i bezpiecznego miejsca pracy:

- Wprowadź politykę bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników.
- Przeprowadź spotkanie wszystkich pracowników w celu omówienia kwestii zdrowia i bezpieczeństwa. Przedstaw cele swojej organizacji w tym zakresie.
- Jeśli jesteś kierownikiem lub właścicielem, osobiście zaangażuj się w inspekcje, aby wyraźnie pokazać swoje obawy.
- Postępuj zgodnie z odpowiednimi protokołami bezpieczeństwa w miejscach pracy.
- Uczyni pracowników odpowiedzialnymi. Wyznacz obowiązki związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem tak samo, jak obowiązki związane z produkcją.
- Potwierdź, że wszystkie obowiązki zostały wypełnione.
- Stwórz system odpowiedzialności w celu zapewnienia przestrzegania wszystkich zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.
- Dokonuj corocznego przeglądu swojego programu i rozważ wprowadzenie zmian.
- Zainteresuj swoich pracowników bezpieczeństwem i zainwestuj w nich, zlecając im pomoc w badaniu wypadków, przeprowadzaniu szkoleń i inspekcji.



Teraz, gdy tak długo mówiliśmy o ocenie potencjalnych zagrożeń, musi pojawić się pytanie: Jak w ogóle można oceniać zagrożenia? To znaczy, jak możemy je rozpoznać i wykryć? Na szczęście niektóre metody mogą w tym pomóc.

Możesz wykonać 5 kroków:



Cenne informacje umożliwiające identyfikację zagrożeń pochodzą z następujących źródeł:

- Analizy wypadków, które miały miejsce w przeszłości
- Analizy statystyk zdrowotnych
- Konsultacje z instytucjami ds. zdrowia i bezpieczeństwa
- Analizy "zdarzeń potencjalnie wypadkowych", tj. wypadków, których szczęśliwie uniknięto, ale które prawie doprowadziły do szkody. Nie należy ich ignorować, ale traktować jako cenną lekcję, która pozwoli zapobiegać wypadkom poprzez dostosowanie obecnych środków.

W celu przeprowadzenia oceny ryzyka można skorzystać z poniższej listy:



Przykład

Możesz zapewnić bezpieczeństwo swoim pracownikom, dokładnie oceniając i analizując miejsce pracy:

- Możesz ulepszyć swój program bezpieczeństwa i higieny pracy, szukając wzorców. Regularnie przeglądaj zapisy z kilku miesięcy, aby sprawdzić, czy możesz je zidentyfikować. Aby zoptymalizować swoje podejście z wyprzedzeniem i wprowadzić pomocne ulepszenia, przejrzyj rejestry chorób i urazów z ostatnich kilku lat, aby odkryć trendy.
- Dowiedz się, jak przeprowadzić dochodzenie w przypadku incydentu.
- Staraj się ujawniać zagrożenia w procesach i narzędziach poprzez regularne przeglądy pracy, analizując każde zadanie.
- Upewnij się, że każdy, kto dla ciebie pracuje, wie, że powinien powiadomić kogoś z kierownictwa, gdy tylko zauważy coś problematycznego i potencjalnie niebezpiecznego.
- Bądź na bieżąco z najnowszymi zagrożeniami w swojej branży. Za każdym razem, gdy wprowadzasz jakiegokolwiek zmiany w sprzęcie lub procesach, uzyskaj profesjonalną ocenę zgodności, aby nie stwarzać dodatkowych zagrożeń.

Uwaga

Dla wszystkich tych zagrożeń dostępny jest szczegółowy przewodnik (opracowany przez Komisję Europejską lub organ krajowy), który pomoże zidentyfikować ryzyko i skutecznie sobie z nim poradzić.

Ważne

Zgodnie z przepisami należy zawsze dokumentować etapy i wyniki oceny ryzyka na piśmie.

Jakie środki oznacza to dla firmy? Zasadniczo ważne jest, aby działać, **zanim** coś się wydarzy. Oznacza to minimalizowanie zagrożeń z wyprzedzeniem. Kluczowym słowem jest zatem: zapobieganie.

Możemy rozróżnić dwa rodzaje środków zapobiegawczych:

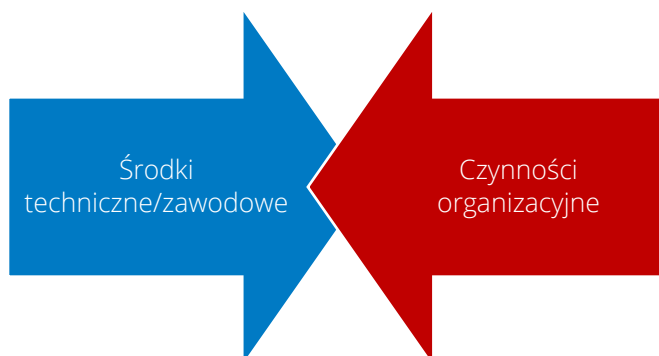
Czynniki fizyczne (ciężka praca, niekorzystna postawa podczas pracy)

Sfinansowane przez Komisję Europejską

Opinie i poglądy w tym dokumencie są jedynie opiniami i nie wyrażają poglądów i opinii Unii Europejskiej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.



Co-funded by
the European Union



1. Środki techniczne i/lub zawodowe: Są to próby działania bezpośrednio na źródło zagrożenia w celu jego wyeliminowania lub ograniczenia. Na przykład: Zapewnienie odpowiedniego sprzętu bezpieczeństwa w celu zminimalizowania ryzyka obrażeń.
2. Czynności organizacyjne: W tym przypadku zachowanie lub postawy są zmieniane w celu zwiększenia bezpieczeństwa. Na przykład przyczyną zagrożeń lub czynników zagrażających zdrowiu jest często nieefektywne projektowanie procesów i pracy w organizacji.

Ponadto należy przeanalizować możliwe środki ograniczające ryzyko, aby zminimalizować potencjalne szkody. Obejmuje to na przykład:

- Plany awaryjne
- Planowanie ewakuacji
- Systemy ostrzegawcze, takie jak alarmy
- Testowanie planów awaryjnych i szkolenia w zakresie sytuacji awaryjnych

Ważne

Upewnij się, że Twoi pracownicy są wystarczająco poinformowani na temat zdrowia i bezpieczeństwa. Na przykład oferuj regularne szkolenia w celu utrzymania wymaganej wiedzy i regularnie ją odświeżaj.



Przykład

- Zamieść podstawowe informacje dla pracowników. Powinny one być umieszczone w miejscu widocznym dla wszystkich pracowników.
- Organizuj szkolenia dla kierowników, przełożonych i pracowników. Jeśli chcesz uniknąć wypadków, upewnij się, że wszyscy w miejscu pracy wykonują swoje zadania prawidłowo. Osoby pracujące dla Twojej firmy powinny znać zagrożenia i wiedzieć, jak je kontrolować. Powinny one dobrze rozumieć narzędzia i materiały wykorzystywane w ich pracy.
- Pracownicy, którzy podejmują nową pracę lub są zupełnie nowi w organizacji, są najbardziej narażeni na urazy lub choroby, ponieważ nie są zaznajomieni ze swoim środowiskiem. Poprowadź ich ostrożnie.



9.6 Podsumowanie

Zapamiętaj

Zdrowie i bezpieczeństwo to kluczowe elementy każdej firmy, które powinny znajdować się na szczycie listy priorytetów. Ważną kwestią jest ergonomia w miejscu pracy, która zapewnia zdrowe miejsca pracy za pomocą środków technicznych, organizacyjnych i osobistych.

Pracownicy są narażeni na wiele rodzajów stresów emocjonalnych. Najczęstsze stresy emocjonalne to wypalenie zawodowe, depresja i stres negatywny. Ważne jest, aby pamiętać, że objawy te nie występują jednorazowo lub przez kilka dni, ale osoba cierpi z ich powodu przez dłuższy czas. Dlatego też zadaniem każdej firmy jest rozpoznanie stresujących psychologicznie warunków pracy i wdrożenie środków mających na celu pomoc osobom dotkniętym tym problemem.

Aby zidentyfikować czynniki stanowiące zagrożenie dla zdrowia, konieczna jest ich ocena. Oznacza to regularne sprawdzanie, czy w firmie występuje stres emocjonalny lub fizyczny, który może mieć negatywne konsekwencje dla pracowników i eliminowanie ich. Oczywiście może się również zdarzyć, że w pewnym momencie nie będziesz w stanie sobie z tym poradzić. Przyznaj się do tego przed samym sobą i poznaj swoje ograniczenia. Zwróć się do zewnętrznych ośrodków doradztwa i wsparcia, w których pracownicy mogą otrzymać profesjonalną opiekę i doradztwo.

Na koniec dowiedziałaś się o najważniejszych aspektach bezpieczeństwa pracy w produkcji. Przepisy Komisji Europejskiej stanowią ważne ramy prawne. Aby identyfikować zagrożenia i zapobiegać im na wczesnym etapie, możemy skorzystać z pięciostopniowej procedury, dzięki której firma może działać, zanim coś się wydarzy. Zapobieganie jest najważniejsze, jeśli chodzi o bezpieczeństwo i ochronę przed zagrożeniami.



9.7 Referencje

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (2013): Evaluierung psychischer Belastungen. Die Arbeits-Bewertungs-Skala – ABS Gruppe. Eine gruppenbezogene Methode zur Evaluierung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Besonders geeignet für Klein- und Mittelbetriebe, <https://www.auva.at/cdscontent/load?contentid=10008.544671&version=1590135737>

Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (2021): Ergonomie Grundlagen der Arbeitsplatzgestaltung. Sicherheitsinformation für Führungskräfte, <https://www.auva.at/cdscontent/load?contentid=10008.747278&version=1641980316>

Europäische Kommission. Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration (2016): Arbeitsschutz geht jeden etwas an Praktischer Leitfaden für Arbeitgeber, file:///Users/hannahthaller/Downloads/Europaeische_Kommission_-_Leitfaden_zum_Arbeitsschutz.pdf

EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A31989L0391&qid=1615985898418>

Sirrenberg, Manuela (2018): Psychische Belastungen am Arbeitsplatz – Ursachen, Folgen und Handlungsfelder der Prävention. Bayrisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit,

https://www.lgl.bayern.de/arbeitsschutz/arbeitsmedizin/arbeitspsychologie/psychische_belastung/index.htm#:~:text=Unter%20E%80%9Epsychischer%20Belastung%20E%80%9C%20versteht%20man,die%20Arbeitst%C3%A4tigkeit%20und%20die%20Arbeitsumgebung

Tlach, Lisa; Liebherz, Sarah; Dirmaier, Jörg & Härter, Martin (2011): Infomaterial.Depressionen, <https://www.psychenet.de/de/psychische-gesundheit/informationen/depressionen.html>

Welwei, Dieter (2017): Ergonomie in der Automobilindustrie. Innenministerium Stuttgart, https://www.lubw.baden-wuerttemberg.de/documents/10184/425048/4_Welwei%28Automobilindustrie%29.pdf/b1da4acc-3f56-492b-8e4a-245dc52cdbae

Wild, Annette (2018): Technik. Von gesünderen Mitarbeitern profitieren, <https://www.produktion.de/technik/so-wird-ergonomie-zur-win-win-situation-328.html>

WKO (2022): Evaluierung von psychischen Belastungen am Arbeitsplatz, <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Evaluierung-von-psychischen-Belastungen-am-Arbeitsplatz.html>





CAR Master training

**GRATULUJEMY POMYŚLNEGO UKOŃCZENIA
TEGO MODUŁU TEMATYCZNEGO!**

**OSOBY ZAINTERESOWANE TEMATYKĄ ZAPRASZAMY
NA STRONĘ INTERNETOWĄ I SZKOLENIE ONLINE!**



**Co-funded by
the European Union**

Sfinansowane ze środków UE. Wyrażone poglądy i opinie są jedynie opiniami autora lub autorów i niekoniecznie odzwierciedlają poglądy i opinie Unii Europejskiej lub Europejskiej Agencji Wykonawczej ds. Edukacji i Kultury (EACEA). Unia Europejska ani EACEA nie ponoszą za nie odpowiedzialności.