



CAR Master training

OBSAH LEKCE 9

PODPORA ZDRAVÍ A PREVENCE RIZIK



Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

9 Podpora zdraví a prevence rizik

9.1 Úvod

Téma

Nadměrně dlouhá pracovní doba, trvale špatné držení těla na pracovišti, nevhodné ochranné oblečení nebo dokonce stres a přepracování jsou jen některé z faktorů, které zhoršují celkovou pohodu při práci. Negativní důsledky pro fyzické a duševní zdraví by se neměly podceňovat. Pro ochranu zaměstnanců je hlavním úkolem každého podniku zajistit bezpečné a zdravé pracovní podmínky. Pravidlem číslo jedna je předem předcházet nebezpečným nebo zdraví škodlivým faktorům, aby k psychickému a fyzickému stresu vůbec nedocházelo. Pokud se to nepodaří, máte jako manažeři k dispozici různé metody a opatření, které vám pomohou tyto situace řešit.

Na konci tohoto kurzu byste měli mít následující znalosti:

- Umět uvést faktory související s prací, které ovlivňují zdraví zaměstnance.
- Umět popsat, jak tyto faktory ovlivňují zdravotní stav zaměstnance.
- Umět popsat základní principy ergonomie.
- Znat chování podporující zdraví.
- Dokázat pochopit, co je to psychický stres.
- Znat nejdůležitější charakteristiky různých psychických potíží, jako je vyhoření nebo deprese.
- Znat možnosti a limity jednání s postiženými zaměstnanci.
- Umět popsat právní předpisy EU týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.
- Znat metody odhalování nebezpečí ve firmě.
- Umět popsat opatření, která z toho vyplývají.

9.2 Zdravé pracovní prostředí

"Zdraví je naše největší bohatství" - toto rčení nás provází ve všech oblastech každodenního života, stejně jako v našem každodenním pracovním životě. Většina z nás tráví v práci přibližně 8 hodin denně (při práci na plný úvazek). Pracoviště je takřka jako náš druhý domov. Je obzvláště důležité, aby naše práce byla zdravá a bezpečná. Proto se podrobně zabýváme všemi faktory, které určují zdravé pracovní prostředí.

A především vy – jako mistr řemesla – můžete přispět k tomu, aby vaši zaměstnanci měli zdravé pracovní prostředí.

Přemýšleli jste někdy o definici pojmu "práce"?"

Definice

Práce je definována jako všechny vnější faktory, které mají vliv na pracovníky.



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

Naši práci ovlivňují následující faktory:

- pracovní vybavení
- pracovní materiály
- pracovní prostředí
- pracovní doba
- pracovní procesy
- pracovní atmosféra

Všechny tyto faktory mají vliv na naše zdraví a pohodu. I zde je tedy třeba vzít v úvahu několik skutečností. Proto se nyní v následujícím textu podíváme na každý z výše uvedených faktorů:

Pracovní vybavení

Pojem "pracovní vybavení" označuje všechny stroje, zařízení a nástroje, které potřebujete ke své práci. Patří sem také dopravní zařízení (např. výtahy, průmyslové vozíky) a lešení, žebříky nebo kontejnery.

Důležité

Velmi důležitým požadavkem, který se týká pracovního vybavení je, že se smí používat pouze takové pracovní vybavení, které podle současného stavu techniky představuje co nejmenší riziko pro zdraví a bezpečnost. To znamená, že se nesmí používat zastaralé vybavení, které již nesplňuje bezpečnostní normy.

Pracovní vybavení musí být také pravidelně udržováno a kontrolováno z hlediska bezpečnosti. Můžete si to představit jako "technickou prohlídku" vašeho automobilu. I zde je pravidelná kontrola bezpečnosti a způsobilosti k provozu povinná!

Je také důležité, aby se nepoužívaly žádné vadné pracovní pomůcky. Pracovní zařízení se nesmí používat k jiným účelům, než pro které je určeno a pro které nebylo schváleno.

Tip

Podrobný popis předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci s pracovními pomůckami naleznete ve vnitrostátních pracovněprávních předpisech. Zde si můžete přečíst o předpisech, které platí ve vaší zemi.

Pracovní materiály

Pracovní materiály jsou **chemické látky a směsi**, které se používají při práci. Používáním se mimo jiné rozumí **výroba, zpracování, skladování a likvidace** těchto látek. Pracovní materiály mohou být pevné, kapalné nebo plynné.

Pracovní materiály jsou velmi důležitým tématem ochrany zdraví, protože v mnoha profesních oblastech se pracuje s **toxickými, výbušnými nebo vysoce hořlavými** pracovními materiály. V těchto oblastech existuje vyšší riziko úrazů. V souladu s tím je třeba přísně dodržovat zvláštní bezpečnostní předpisy. Mezi tyto bezpečnostní předpisy patří např.:

- povinnost hlášení a dokumentace (zaměstnanec musí vést záznamy o tom, kdo v podniku pracoval s nebezpečnými látkami a jak dlouho)
- povinnost označování (umístění výstražných značek)
- speciální školení

- ochranná opatření (i při skladování!) a osobní ochranné prostředky

Pracovní prostředí

Pracovním prostředím se rozumí fyzické prostředí při práci. Může to být cokoli od stolu v kanceláři až po práci v továrně nebo venku na staveništi.

V pracovním prostředí hraje roli mnoho různých faktorů. Všechny mají vliv na naši pohodu a zdraví. Zde je stručný přehled několika nejdůležitějších faktorů:



Vzhledem ke všem těmto ovlivňujícím faktorům byste jako mistr měli dbát na to, aby zaměstnané osoby nebyly vystaveny extrémním podmínkám a aby se co nejvíce předcházelo negativním zdravotním dopadům. Toho lze dosáhnout technickými prostředky a konstrukcemi (např. instalací ventilačního systému, mechanickou ochranou proti světlu, dodatečným osvětlením, klimatizací) nebo osobními ochrannými pomůckami (např. ochranou sluchu, nepromokavým pracovním oděvem, ochranným oděvem proti chladu). Pokud nelze negativní vlivy tímto způsobem dostatečně zmírnit, musí zaměstnavatel nařídit alespoň dostatečné přestávky na odpočinek.

Pracovní doba



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

Pracovní doba má také vliv na naše zdraví. Příliš dlouhá práce vede k fyzickému vyčerpání a zhoršení schopnosti soustředění. To vede ke snížení výkonnosti, nepozornosti a vyššímu riziku nehod. Proto jsou v každé zemi stanoveny zákonné limity pracovní doby.

Je v zájmu obou stran – zaměstnavatele i zaměstnanců -, aby nedocházelo k nadměrnému vyčerpání a únavě při práci. To je součástí bezpečnosti práce.

Příklad

Jak zvládnout dlouhou pracovní dobu:

- Sestavte si přesný plán
- "Automatizujte" to, co můžete
- Sledujte čas, abyste se vyhnuli rozptýlení
- Poslouchejte své vnitřní hodiny
- Obelstěte svou mysl produktivními odměnami
- Dělejte si přestávky
- Požádejte o pomoc
- Hledejte inspiraci u ostatních
- Naučte se, jak se odpoutat

Pracovní procesy

Pracovní procesy jsou činnosti a procesy, které se provádějí při práci. Zde musí zaměstnavatel zajistit, aby pracovní procesy neohrožovaly bezpečnost a zdraví zaměstnaných osob nebo aby byly zmírněny jejich negativní účinky.

Je třeba se vyvarovat nepříznivého držení těla (tj. např. pokrčeného nebo zkrouceného) a jednostranného zatěžování svalstva a kostry. To může vést k akutnímu svalovému napětí a problémům s krevním oběhem. Důsledkem však mohou být i dlouhodobá poškození způsobená nesprávným držením těla, jednostranným opotřebením a poškozením pohybového aparátu (např. vyhřezlé ploténky).

Při navrhování pracovních procesů je třeba brát v úvahu také psychologické faktory.

Praktický význam

Věděli jste, že monotónní práce zatěžuje psychiku? Pokud děláte každý den stále to samé, trpí vaše schopnost soustředění a paměť. Rychleji se unavíte, cítíte se znuděně a vaše radost z práce se snižuje. Tomu lze ve firmách čelit tím, že se zaměstnanci budou pravidelně střídát v určitých pracovních procesech.

Dalším psychologickým faktorem je časový tlak. Zde je důležité zajistit, aby lidé nebyli vystaveni zbytečnému časovému stresu nebo aby si mohli dělat pravidelné přestávky. Za zvláště psychicky stresující je považována kusová práce (kdy lidé nejsou placeni podle

pracovní doby, ale například podle počtu vyrobených kusů). Ideální není ani cyklická práce ("práce u montážní linky"). Je třeba dbát na to, aby časové intervaly nebyly příliš krátké, aby se pracující lidé nedostali do pracovního kolotoče.

Pracovní atmosféra

Pracovní atmosféra je o mezilidské atmosféře mezi kolegy. Jde však také o vztah mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnanci.

V psychologii práce je dnes dobře známo, že **špatná pracovní atmosféra dlouhodobě způsobuje onemocnění**. Pokud jsou zaměstnanci ponižováni, záměrně vystavováni přílišným nebo nedostatečným výzvám nebo sociálně izolováni, nebo pokud dochází k obtěžování, zneužívání moci nebo fyzickému násilí, může to vést k vážným psychickým a fyzickým problémům. Příkladem může být ztráta radosti z práce, deprese, vyhoření, závislost, úzkost nebo dokonce sebevražedné myšlenky.

Pokud jde o pracovní atmosféru, roli hraje také přístup k práci a volnému času, který ve firmě prožíváte. Vyžaduje například šéfka, aby jí byli zaměstnanci k dispozici nepřetržitě? Nebo respektuje, že lidé potřebují také čas na vypnutí?

Příklad

Jak vytvořit pozitivní pracovní atmosféru ve firmě:

- Dejte svým zaměstnancům skutečný prostor pro vyjádření
- Projevujte uznání každý den
- Zaměřte se na pracoviště jako takové
- Proměňte své hodnoty ve více než jen slova
- Vytvořte prostředí psychologického bezpečí a důvěry
- Poskytněte svému týmu to, co potřebuje k úspěchu

Příklad

Jak řešit problémy dříve, než se objeví:

- Efektivní komunikace
- Požádejte o zpětnou vazbu
- Vytvářejte nová řešení
- Podporujte spolupráci
- Uvažujte o hypotézách
- Sledujte pokrok

9.3 Ergonomie na pracovišti

Zvyšující se průměrný věk zaměstnanců, zvýšený výskyt poruch pohybového aparátu, ale také současné právní požadavky jsou novými výzvami, které musí společnost překonat. Hlavním opatřením je vytvoření ergonomických pracovních podmínek, tj. přizpůsobení pracovních podmínek lidem a nikoli naopak. Ergonomie neznamena nic jiného než návrh efektivní interakce mezi lidmi a technikou.

Definice

Ergonomie je věda, která se zabývá návrhem pracovního prostředí v systému člověk-stroj. Jejím cílem je optimalizovat efektivitu, zdraví, pohodu a bezpečnost pracovníků.

Příklad

Pozornost věnovaná nehodám spočívá v monitorování nehod souvisejících s ergonomií, které se ve společnosti staly v posledních letech, s cílem zavést konkrétní preventivní opatření ve všech oblastech:

Bolesti dolní části zad u montážních linek lze snížit zařazením pásů do úkolů vyžadujících větší námahu.

Předchozí rozcvičení svalů, které budou provádět opakované pohyby.

Optimalizace pracoviště má dvojí výhodu: chráníte zdraví svých zaměstnanců a můžete předcházet nemocenské a pracovní neschopnosti.



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

Podívejme se na cíle ergonomie podrobněji:

- Zvýšení efektivity pracovní síly
- Minimalizace rizika nehod
- Minimalizace rizika dlouhodobých zdravotních omezení, jako jsou poruchy pohybového aparátu
- Uspadnění pracovních procesů
- Podpora fyzického a duševního zdraví

Cílem je co nejlépe udržovat nebo podporovat zdraví vašich zaměstnanců a předcházet negativním zdravotním následkům. Existují různé způsoby, jak toho dosáhnout, které se týkají technických a organizačních i osobních opatření.

Technická opatření	Organizační opatření	Osobní opatření
Pomůcky pro zvedání	Navýšení počtu zaměstnanců pro danou činnost	Školení a další vzdělávání (např. o

		správném zvedání a přenášení břemen)
Výškově nastavitelná pracovní místa	Rozdělení těžkých břemen mezi více zaměstnanců	Použití exoskeletů k podpoře těla
Použití prvků tlumících vibrace ve strojích za účelem zamezení vibračním	Různorodost činností, aby nedocházelo k jednostrannému zatížení	Zvýšení povědomí pracovníků o rizicích
Individuálně nastavitelné osvětlovací systémy zaručující optimální světelné podmínky (bez odrazů a stínů)	Zajištění pravidelných přestávek, zejména při nebezpečných činnostech	Vhodný pracovní oděv

9.4 Duševní zdraví

Pravděpodobně to znáte také: Některé dny sotva víte, do čeho se pustit dřív, pak se snažíte dělat všechny úkoly najednou, a nakonec jdete na konci pracovního dne domů úplně vyčerpaní. Pokud se to čas od času stane, naše tělo i psychika se stihnou vzpamatovat. Pokud se však jedná o trvalý stav, pak by již měla všechna varovná světla blikat červeně! Pak totiž hrozí, že se psychický stres projeví na našem duševním zdraví.

Co přesně ale rozumíme pod pojmem mentální stres? Co do něj můžeme zahrnout a jak vzniká?

Definice

Psychický stres označuje všechny vnější vlivy, které mají na člověka psychický dopad. Psychický stres tedy nepochází zevnitř, ale z prostředí. Pro pracoviště to konkrétně znamená: Všechny vlivy pracovních podmínek, které ovlivňují emocionální nebo kognitivní procesy, představují psychický stres. (Např.: pracovní podmínky, komunikace nebo informace).

Příklad

Definujte úkoly, role a pracovní zátěž pro každou osobu, abyste se vyhnuli psychickému stresu.

Vytvořte mechanismy, aby zaměstnanci mohli navrhnout a připomínkovat zlepšení práce na pracovišti a vyhnout se takovým situacím.

Sestavte plán školení, který bude zahrnovat technické aspekty a měkké dovednosti (týmová práce, zvládání emocí...).

Uspadněte mechanismy zvládání stresu v rámci školení.

Zavedte etické kodexy ve společnostech, které usnadňují zdravé prostředí pro soužití.

Vytvořte protokoly, které zabrání šikaně a násilí, zejména pro pracovníky, kteří jsou v kontaktu s náročnými klienty.

Psychický stres na pracovišti může být mimo jiné:

- Pravidelné neovlivnitelné přerušení práce (např.: výskyt poruch, zablokování stroje)
- Emocionální tlak (např. stížnosti zákazníků)
- Nejasné pracovní úkoly
- Monotónní pracovní úkoly

- Nepříznivé podmínky prostředí (hluk, špatné osvětlení, teplo)



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

Jedním z nejznámějších důsledků nadměrné psychické zátěže je syndrom vyhoření. Na rozdíl od toho, co se často předpokládá, vyhoření není dočasný stav, který lze vyléčit dovolenou. Vyhoření však také není synonymem pro depresi. Co tedy tento termín vlastně znamená?

Definice

Vyhoření je trvalé emocionální, duševní a fyzické vyčerpání. Často je doprovázeno poruchami spánku, apatií, neustálou únavou, depresemi a nízkou výkonností.

Jak se to ale může dostat tak daleko? Jaké jsou příčiny vyhoření?

Vyhoření často vzniká v důsledku přetrvávajícího stresu v práci nebo doma, který již nelze zvládnout. Rizikovými faktory na pracovišti jsou především:

- Nedostatky týkající se tvorby pracovního obsahu

- Nedostatky v organizaci práce (např.: příliš vysoká pracovní zátěž nebo dlouhá pracovní doba)
- Deficity ve formování sociálních procesů (např. nedostatečné uznání)

Všechny tyto faktory zvyšují riziko pocitu vyhoření.

Příklad

Podpora stanovování emočních hranic a komunikace:

- Komunikace je vždy klíčová, zejména při stanovování citových hranic. Témata, která některé zaměstnance nabíjejí energií, mohou jiné stresovat, proto je nezbytné stanovit hranice a mluvit o problémech, jakmile nastanou.
- Vytvořte zaměstnancům bezpečný prostor pro diskusi o složitých tématech a stanovte hranice. Určitá témata mohou být pro některé zaměstnance nesmírně emotivní. Předcházení těmto problémům zabrání vyhoření a posílí vztahy v týmu.

Podpora sociální interakce:

- Komunita je pilířem pro udržení zaměstnanců. Posiluje kulturu tým, že spojuje zaměstnance s jejich kolegy a prací, což přirozeně snižuje vyhoření a další kulturní problémy. Sociální interakce mezi zaměstnanci může minimalizovat stres a zlepšit kulturu na pracovišti. Manažeři však musí zajistit, aby se zapojili všichni zaměstnanci.

Ignorování vyhoření zaměstnanců je jednou z nejrizikovějších věcí, které může firma udělat. Proto je připravenost pravděpodobně rozhodující strategií, jak vyhoření předcházet. Pochopení varovných signálů vyhoření a příznaků angažovaných zaměstnanců pomůže manažerům všimnout si, kdy zaměstnanci začínají mít problémy. Plán prevence vyhoření je navíc jednou z nejúčinnějších strategií pro udržení zaměstnanců.

Od vyhoření je často obtížné odlišit depresi, která je další formou psychického stresu.

Definice

Deprese je závažné duševní onemocnění. Lidé postižení touto nemocí se cítí sklíčení, vyčerpaní a apatičtí. Nejedná se o jednorázovou sklíčenost, ale příznaky se objevují po dobu nejméně dvou týdnů.

Nejčastější příznaky deprese jsou následující:

- Depresivní, sklíčená a/nebo pokleslá nálada
- Ztráta zájmu o dříve příjemné aktivity
- Chybějící pohon
- Unavitelnost

Kromě toho se často objevují další obtíže, jako např.:

- Poruchy soustředění a pozornosti
- Ztráta sebedůvěry
- Pocit viny
- Beznaděj
- Ztráta chuti k jídlu
- Nespavost

Fyzické příznaky, jako jsou bolesti hlavy, žaludku, zažívací potíže, hubnutí nebo závratě také nejsou neobvyklé.

Nakonec se chceme blíže podívat na třetí fyzickou stresovou obtíž. A sice prostě a jednoduše: stres.

Možná si říkáte, že všichni občas zažíváme stres. A je to pravda: do určité míry se s ním naše tělo a psychika dokáží vyrovnat. Pokud je však stres příliš velký, může mít vážné fyzické i psychické následky. Podívejme se nejprve na pojem stres, který všichni známe z každodenního života, z vědeckého hlediska:

Definice

Stres označuje stav, který je vnímán jako nepříjemný, ohrožující, nevyhnutelný a kritický. Pocit stresu se objevuje především tehdy, když má člověk pocit, že už nezvládá nějaký úkol.

Příklad

Bylo zjištěno, že dostupnost příležitostí pro zotavení ze stresu a duševní regeneraci, jako jsou tiché místnosti na pracovišti k odpočinku, přestávky v práci, dny dovolené, víkendy bez práce a přestávky na oběd, jsou spojeny s pozitivní náladou, menší únavou a snížením vyhoření zaměstnanců.

I zde jsou možné různé dopady:

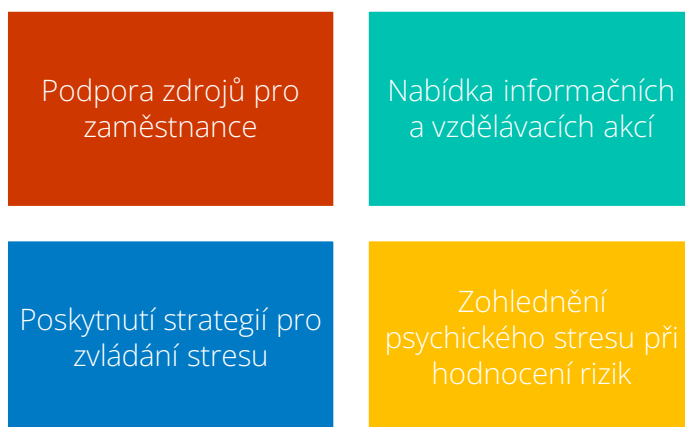
- Omezení tělesné a duševní pohody (např.: podrážděnost, únava, nervozita).
- Úzkost
- Bolesti žaludku
- Vysoký krevní tlak
- Zvýšené riziko infarktu
- Nižší výkonnost

Co můžete jako vedoucí výroby udělat, pokud zjistíte, že některý z vašich zaměstnanců trpí výše uvedenými příznaky? Jaké možnosti máte vy sami a kdy potřebujete pomoc zvenčí?

Nejlepší by samozřejmě bylo vyhnout se psychickému přetížení hned od začátku. Platí zde pravidlo: "Prevence vztahů má přednost před prevencí chování".

To znamená, že pravidlem číslo jedna pro úspěšnou prevenci psychického stresu je vytvoření co nejpríznivějších pracovních podmínek.

Patří sem:



Od roku 2013 je úkolem každého podniku rozpoznat nejen fyzicky, ale i psychicky stresující pracovní podmínky a zavést vhodná opatření k jejich minimalizaci.

Aby bylo možné identifikovat pracovní podmínky, je nutné pravidelné hodnocení. To znamená pravidelně kontrolovat, zda v podniku nedochází k psychickému nebo fyzickému stresu, který může mít pro zaměstnance negativní důsledky.

Hlavním účelem hodnocení je zjistit, za jakých podmínek zaměstnanci pracují. V úvahu se berou následující faktory:

- Organizace práce: pracovní zátěž, pracovní tempo, rozdělení úkolů atd.

- Pracovní prostředí: vnitřní klima, osvětlení, hluk atd.
- Pracovní úkoly: velká zodpovědnost, emocionální zátěž atd.
- Pracovní atmosféra: komunikace, soudržnost, vedení atd.

Jako vedoucí pracovník proto věnujte zvláštní pozornost následujícímu chování:

- Dejte svým zaměstnancům možnost sebeurčení (např.: možnost spolurozhodovat o pracovních postupech a rozdělení času).
- Oceňte své zaměstnance za jejich práci (např. pochvalou, odpovídající odměnou).
- Nabídněte svým zaměstnancům také sociální podporu (např.: vzájemně si pomáhejte, učte se jeden od druhého).

Všechna tato opatření mají zásadní význam pro minimalizaci nebo v lepším případě pro prevenci psychického stresu. Pokud však tato opatření nepomáhají, nastává pro každého manažera okamžik, kdy si to musí uvědomit: Nevím, co mám dělat. Nemohu již dotyčnému nabídnout podporu, kterou potřebuje. V takovém případě musíte učinit další krok. Obratě se na externí poradenské a podpůrné služby. Jednou z možností jsou například programy "zaměstnanecké asistence", na které se mohou obrátit osoby postižené psychickými nebo sociálními problémy a získat odbornou pomoc financovanou podnikem.

Praktický význam

Jak poznám, že má někdo problémy s duševním zdravím?

Znáte lidi ve svém týmu a můžete si u nich všimnout změn.

Nikdy byste si neměli dělat domněnky o duševním zdraví lidí, ale vodítka mohou zahrnovat:

- změny v chování nebo náladě lidí nebo v jejich interakci s kolegy
- změny v jejich pracovním výkonu, úrovni motivace a soustředění
- potíže s rozhodováním, organizováním a hledáním řešení problémů
- působí unaveně, úzkostně nebo uzavřeně a ztrácí zájem o činnosti a úkoly, které je dříve bavily
- změny stravovacích návyků, chuti k jídlu a zvýšené kouření a pití

Příklad

Úpravy s ohledem na duševní zdraví:

- Flexibilní pracovní doba nebo změna času začátku/konce
- Změny časů přestávek
- Poskytnutí tichých místností
- Světelný box nebo místo s více přirozeným světlem pro osoby se sezónní depresí
- Uvolnění pravidel a limitů nepřítomnosti v práci pro osoby se zdravotním postižením
- Souhlas s poskytnutím krátkodobého volna a volna na návštěvy související s duševním zdravím zaměstnance, jako je terapie a poradenství
- Schůzky po náročných rozhovorech, zákaznících nebo úkolech
- V případě potíží mezi kolegy může pomoci **mediace**
- Podpůrná skupina pro duševní zdraví nebo síťová skupina pro osoby se zdravotním postižením
- Určení "bezpečného prostoru" na pracovišti, kde si zaměstnanci mohou odpočinout, kontaktovat svého kamaráda nebo jiné zdroje podpory a získat přístup k svépomoci
- Poskytování informací o svépomoci a sdílení přístupů a úprav, které se osvědčily při podpoře ostatních
- Povzbuzujte lidi, aby pracovali na posilování své odolnosti a dělali věci, které podporují dobré duševní zdraví, jako je cvičení, meditace nebo zdravé stravování

9.5 Bezpečnost práce

Hlavním úkolem každé společnosti je také chránit své zaměstnance před možnými riziky. Právní předpisy EU slouží jako právní rámec pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Podle ní mají všichni zaměstnanci právo na vysokou úroveň ochrany zdraví a bezpečné pracoviště. Součástí je také právo na pracovní prostředí, které odpovídá jejich potřebám.

Podívejme se nyní blíže na právní předpisy EU:

- Zaměstnavatelé jsou povinni zajistit bezpečnost a ochranu zdraví svých zaměstnanců

- Zaměstnavatelé musí neustále vyvíjet opatření v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví a přizpůsobovat je aktuálním podmínkám
- Zaměstnavatelé musí vždy usilovat o zlepšení stávajících pracovních podmínek
- Zaměstnavatelé jsou povinni průběžně vyhodnocovat rizika na pracovišti a průběžně je zlepšovat
- Zaměstnavatelé musí definovat způsoby, jakými mohou být zaměstnanci do tohoto procesu zapojeni

Právní předpisy EU přitom vyžadují, aby všechny společnosti přijaly následující opatření:



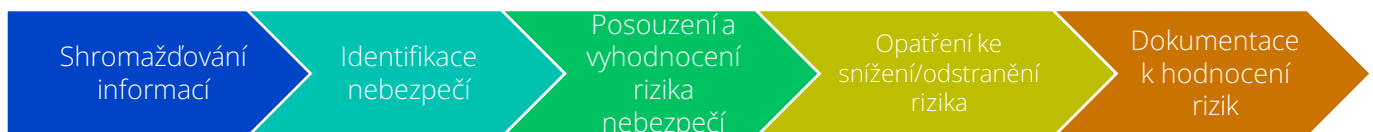
Praktický význam

Opatření k zajištění zdravého a bezpečného pracoviště:

- Vyvěste zásady bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců na každém pracovišti.
- Pořádání schůzek pro všechny zaměstnance, na kterých se bude diskutovat o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Uveďte cíle vaší organizace v této oblasti.
- Pokud jste ve vedení nebo jste vlastníkem, zapojte se do kontrol osobně, abyste jasně prokázali svůj zájem.
- Na pracovišti dodržujte příslušný bezpečnostní protokol bez ohledu na to, jak dlouho se tam zdržujete.
- Učiňte zaměstnance zodpovědnými. Určete odpovědnost za bezpečnost a ochranu zdraví stejně jako odpovědnost za výrobu.
- Zkontrolujte, zda jsou všechny povinnosti splněny.
- Vytvořte systém odpovědnosti, který zajistí dodržování všech pravidel bezpečnosti a ochrany zdraví.
- Každoročně přezkoumejte svůj program a zvažte jeho úpravy.
- Přimějte své zaměstnance, aby se zajímali o bezpečnost a investovali do ní tím, že budou pomáhat při vyšetřování nehod, školení a kontrolách.

Jelikož jsme již tolikrát hovořili o vyhodnocování potenciálních nebezpečí, musí vás napadnout otázka: Jak lze vůbec vyhodnocovat nebezpečí? To znamená, jak je můžeme rozpoznat a odhalit? Naštěstí vám s tím mohou pomoci některé metody.

Můžete postupovat v 5 krocích:



Cenné informace k identifikaci nebezpečí poskytují následující zdroje:

- Analýzy nehod, které se staly v minulosti
- Analýzy zdravotních statistik
- Konzultace zdravotních a bezpečnostních institucí

- Analýzy "skoronehod", tj. nehod, kterým se naštěstí podařilo zabránit, ale které málem vedly ke zranění. Neignorujte je, ale považujte je za cenné poučení, jak nehodám předcházet úpravou stávajících opatření.

Při hodnocení rizik se můžete řídit následujícím seznamem:



Příklad

Pečlivým vyhodnocením a analýzou pracoviště můžete zajistit bezpečnost svých zaměstnanců:

- Svůj program bezpečnosti a ochrany zdraví můžete zlepšit hledáním vzorů. Pravidelně procházejte záznamy za několik měsíců, abyste zjistili, zda se vám podaří nějaké identifikovat. Chcete-li předem optimalizovat svůj přístup a provést užitečná zlepšení, projděte zpětně záznamy o nemocech a úrazech za posledních několik let a odhalte trendy.
- Zjistěte, jak postupovat při vyšetřování incidentu.
- Snažte se odhalit nebezpečí v procesech a nástrojích prostřednictvím pravidelných kontrol práce a procházejte jednotlivé úkoly.
- Ujistěte se, že každý, kdo u vás pracuje ví, že by měl dát vědět někomu z vedení, kdykoli uvidí něco problematického a potenciálně nebezpečného.
- Sledujte nejnovější nebezpečí ve svém oboru. Při každé změně zařízení nebo procesu si nechte vypracovat odborné posouzení z hlediska dodržování předpisů, abyste nevytvářeli další nebezpečí.

Poznámka

Pro všechna tato nebezpečí je k dispozici podrobná příručka (buď od Komise EU, nebo od vašeho vnitrostátního orgánu), která vám pomůže identifikovat rizika a úspěšně se s nimi vypořádat.

Důležité

Podle právních předpisů musíte kroky a výsledky hodnocení rizik vždy písemně zdokumentovat.

Jaká opatření to pro společnost znamená? V zásadě je důležité jednat **dříve**, než se něco stane. To znamená předem minimalizovat nebezpečí. Klíčovým slovem je tedy: prevence.

Rozlišujeme dva typy preventivních opatření:



1. Technická a/nebo odborná opatření: Tato opatření se pokoušejí působit přímo na zdroj nebezpečí s cílem odstranit nebo omezit jeho výskyt. Např: Zajistěte vhodné bezpečnostní vybavení, abyste minimalizovali riziko úrazu.
2. Organizační opatření: Zde se mění chování nebo postoje s cílem zvýšit bezpečnost. Příčinou nebezpečí nebo zdraví ohrožujících faktorů je například často neefektivní návrh procesů a práce v organizaci.

Kromě toho byste měli analyzovat možná opatření ke zmírnění rizik, abyste minimalizovali případné škody. Patří sem např:

- Nouzové plány
- Plánování evakuace
- Výstražné systémy, jako jsou alarmy nebo blikající světla
- Testování havarijních plánů a školení pro případ nouze

Důležité

Zajistěte, aby vaši zaměstnanci byli dostatečně informováni o bezpečnosti a ochraně zdraví. Nabídněte například pravidelná školení k udržení požadovaných znalostí a jejich pravidelné obnovování.

Příklad

- Zveřejněte základní informace, aby je zaměstnanci viděli. Měly by být vyvěšeny na takovém místě, aby byly viditelné pro všechny zaměstnance.
- Školení manažerů, vedoucích pracovníků a zaměstnanců. Chcete-li se vyhnout nehodám, ujistěte se, že všichni na pracovišti vykonávají svou práci správně. Ti, kteří pro vaši společnost pracují, by měli vědět o nebezpečích a o tom, jak je kontrolovat. Měli by jasně rozumět nástrojům a materiálům, které jsou součástí jejich práce.
- Zaměstnanci, kteří nastupují na nové pracovní místo nebo kteří jsou v organizaci zcela noví, jsou nejčastěji vystaveni úrazům nebo nemocem, protože neznají prostředí, ve kterém pracují. Pozorně je tedy nasměřujte.

9.6 Shrnutí

Uložení znalostí

Zdraví a bezpečnost jsou ústředními prvky každé společnosti. Zdraví a bezpečnost všech zaměstnanců by měly být na prvním místě v seznamu priorit. Důležitým předpokladem pro to je ergonomie na pracovišti, která zajišťuje zdravé uspořádání pracoviště pomocí technických, organizačních a personálních opatření.

Zjistili jsme, že zaměstnanci jsou také vystaveni mnoha psychickým stresům. Mezi nejčastější psychické zátěže patří syndrom vyhoření, deprese a negativní stres. Je důležité si uvědomit, že tyto příznaky se neprojeví jen jednou nebo po několik dní, ale člověk jimi trpí delší dobu. Je proto úkolem každé firmy, aby rozpoznala i psychicky stresující pracovní podmínky a zavedla opatření na pomoc dotčeným osobám.

K identifikaci stavů, které představují zdravotní riziko, je třeba provést hodnocení. To znamená pravidelně kontrolovat, zda se ve firmě nevyskytuje psychická nebo fyzická zátěž, která může mít pro zaměstnance negativní důsledky a eliminovat ji. Samozřejmě se také může stát, že jste v určitém okamžiku ve ztrátě. Přiznejte si to a uvědomte si své limity. Obratě se na externí poradenská a podpůrná centra, kde mohou dotčení zaměstnanci získat odbornou péči a poradenství.

Nakonec jste se dozvěděli o nejdůležitějších aspektech bezpečnosti práce ve výrobě. Důležitý právní rámec představují právní předpisy Komise EU. Abychom mohli včas identifikovat nebezpečí a předcházet jim, můžeme se opřít o pětistupňový postup, aby podnik mohl jednat dříve, než se něco stane. Prevence je v oblasti bezpečnosti a ochrany před riziky základem všeho.

9.7 Zdroje

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. Bayerisches Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit,

https://www.lgl.bayern.de/arbeitsschutz/arbeitsmedizin/arbeitspsychologie/psychische_belastung/index.htm#:~:text=Unter%20%E2%80%9Epsychischer%20Belastung%E2%80%9C%20versteht%20man,die%20Arbeits%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

**GRATULUJEME K DOKONČENÍ OBSAHU TÉTO
LEKCE!**

**MÁTE ZÁJEM O DALŠÍ INFORMACE? TĚŠÍME SE NA
VAŠI NÁVŠTĚVU NAŠICH WEBOVÝCH STRÁNEK!**



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.