



CAR Master training

VZDELÁVACIA JEDNOTKA 9 PODPORA ZDRAVIA A PREVENCIA RIZÍK



Co-funded by
the European Union

Financované Európskou úniou. Vyjadrené názory a názory sú však len názormi autora (autorov) a nemusia nevyhnutne odrážať názory Európskej únie alebo Európskej výkonnej agentúry pre vzdelávanie a kultúru (EACEA). Európska únia ani agentúra EACEA za ne nemôžu niesť zodpovednosť.

1 Podpora zdravia a prevencia rizík

1.1 Úvod

Téma

Pridlhý pracovný čas, trvalo zlé držanie tela na pracovisku, nevhodné ochranné oblečenie alebo aj stres a prepracovanosť predstavujú len niektoré z faktorov, ktoré zhoršujú celkovú pohodu pri práci. Negatívne dôsledky na fyzické a duševné zdravie by sa nemali podceňovať. V záujme ochrany zamestnancov je preto hlavnou úlohou každého podniku zabezpečiť bezpečné a zdravé pracovné podmienky. Pravidlom číslo jeden je predchádzať nebezpečným alebo zdraviu škodlivým faktorom, aby k psychickému a fyzickému stresu vôbec nedochádzalo. Ak sa vám to však nepodarí, ako manažéri máte k dispozícii rôzne metódy a opatrenia, ktoré vám pomôžu tieto situácie riešiť.

Po absolvovaní tohto školiaceho modulu budete:

- Vedieť vymenovať faktory súvisiace s prácou, ktoré ovplyvňujú zdravie zamestnanca.
- Vedieť opísať, ako tieto faktory ovplyvňujú zdravie zamestnanca.
- Vedieť opísať základné princípy ergonómie.
- Poznať druhy správania, ktoré podporujú zdravie.
- Chápať, čo je to psychický stres.
- Poznať najdôležitejšie znaky rôznych foriem psychických ťažkostí, ako je vyhorenie alebo depresia.
- Poznať možnosti a obmedzenia pri riešení problémov zamestnancov s psychickými problémami.
- Vedieť opísať právne predpisy EÚ o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci.
- Poznať metódy na odhaľovanie nebezpečenstiev v podniku.
- Vedieť opísať opatrenia, ktoré z toho vyplývajú.

1.2 Zdravé pracovisko

„Kto má zdravie, má všetko“ – toto príslovie nás sprevádza vo všetkých oblastiach života, a teda aj v našom každodennom pracovnom živote. Väčšina z nás trávi v práci približne 8 hodín denne (pri práci na plný úväzok), takže je pracovisko takpovediac naším druhým domovom. A pretože je mimoriadne dôležité, aby sme pracovali zdravým a bezpečným spôsobom, podrobne sa zaoberáme všetkými faktormi, ktoré určujú, nakoľko je pracovisko zdravé.

Ste to predovšetkým vy – majster remeselník –, kto môže prispieť k tomu, aby mali vaši zamestnanci zdravé pracovisko.

Zamýšľali ste sa niekedy nad tým, ako definujeme pojem „práca“?

Definícia

Prácu definujeme ako všetky vonkajšie faktory, ktoré ovplyvňujú pracovníkov.

<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 našu prácu vplývajú nasledujúce faktory:

- pracovné vybavenie,
- pracovné materiály,
- pracovné prostredie,
- pracovný čas,
- pracovné procesy,
- pracovná atmosféra.

Všetky vymenované faktory majú vplyv na naše zdravie a pohodu, čo znamená, že aj v týchto oblastiach musíme zvážiť niektoré veci. V nasledujúcom texte sa preto budeme venovať každému z uvedených faktorov:

Pracovné vybavenie

Pojem „pracovné vybavenie“ sa vzťahuje na všetky stroje, zariadenia a nástroje, ktoré potrebujete na prácu. Patria sem aj dopravné prostriedky (napr. výtahy, priemyselné vozíky), ako aj lešenie, rebríky alebo kontajnery.

Dôležité

Veľmi dôležitou požiadavkou týkajúcou sa pracovného vybavenia je, že sa môže používať len také, ktoré podľa súčasného stavu techniky predstavuje čo najmenšie riziko pre zdravie a bezpečnosť. Znamená to napríklad to, že sa nesmú používať žiadne zastarané zariadenia, ak už nespĺňajú bezpečnostné normy.

Pracovné vybavenie sa navyše musí pravidelne udržiavať a kontrolovať, aby sa zaručilo, že je bezpečné. Túto kontrolu si môžete predstaviť ako „ročnú servisnú prehliadku“ vášho auta – aj v tejto oblasti je pravidelná kontrola bezpečnosti a technickej spôsobilosti povinná!

Dôležité je aj to, aby sa nepoužívalo chybné pracovné vybavenie. Pracovné vybavenie sa nesmie používať na iné účely, než na aké bolo určené a schválené.

Tip

Podrobný opis predpisov o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci s pracovným vybavením nájdete v národnom pracovnom práve. Tu si môžete prečítať predpisy, ktoré sa vzťahujú na vašu krajinu.

Pracovné materiály

Pracovné materiály sú **chemické látky a zmesi**, ktoré sa používajú pri práci. Používanie znamená okrem iného **výrobu, spracovanie, skladovanie a likvidáciu** týchto látok.

Pracovné materiály môžu byť pevné, kvapalné alebo plynné.

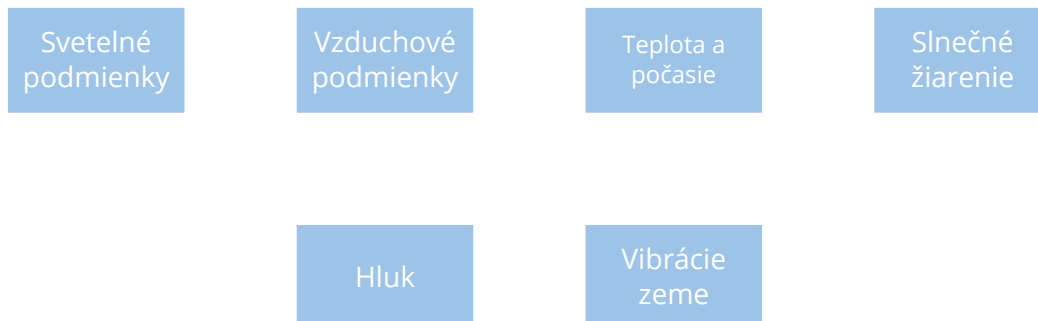
Predstavujú veľmi dôležitú tému v oblasti ochrany zdravia, pretože mnohé pracovné oblasti zahŕňajú prácu s **toxickými, výbušnými alebo vysoko horľavými** pracovnými materiálmi. V týchto oblastiach existuje vyššie riziko úrazu, a preto sa tu musia aj prísne dodržiavať osobitné bezpečnostné predpisy. Napríklad:

- Povinnosť hlásenia a dokumentácie (zamestnanec musí viesť záznamy o tom, kto v podniku pracoval s nebezpečnými látkami a ako dlho).
- Povinnosť označovania (umiestnenia výstražných značiek).
- Špeciálne školenia.
- Ochranné opatrenia (aj počas skladovania!) a osobné ochranné prostriedky.

Pracovné prostredie

Pracovné prostredie označuje fyzické prostredie pri práci. Môže zahŕňať čokoľvek od pracovného stola v kancelárii až po prácu v továrni alebo vonku na stavenisku.

V pracovnom prostredí zohráva úlohu mnoho rôznych faktorov. Všetky majú vplyv na našu pohodu a zdravie. Tu je stručný prehľad niekoľkých najdôležitejších:



Vzhľadom na všetky tieto faktory by ste ako majstri mali zabezpečiť, že zamestnanci nebudú vystavení extrémnym podmienkam a že sa v čo najväčšej miere predíde ich negatívnym účinkom na zdravie. To môžete dosiahnuť technickými prostriedkami a konštrukciami (napr. inštaláciou ventilačného systému, mechanickou ochranou proti svetlu, dodatočným osvetlením, klimatizáciou) alebo osobnými ochrannými prostriedkami (napr. ochranou sluchu, nepremokavým pracovným odevom, ochranným odevom proti chladu). Ak nie je možné týmto spôsobom dostatočne zmierniť negatívne faktory prostredia, zamestnávateľ musí nariadiť aspoň dostatočné prestávky na odpočinok.

Pracovný čas



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

Pracovný čas má takisto vplyv na naše zdravie. Príliš dlhá práca vedie k fyzickému vyčerpaniu a zhoršuje našu schopnosť sústrediť sa, čím sa znižuje výkonnosť a zvyšuje

riziko nehôd spôsobených ľudskou neopatrnosťou. Preto sú v každej krajine stanovené zákonné obmedzenia pracovného času.

Je v záujme oboch – zamestnávateľa aj zamestnancov – predchádzať nadmernému vyčerpaniu a únave pri práci. Ide o súčasť bezpečnosti pri práci.

Príklad

Ako zvládnuť dlhý pracovný čas:

- Vytvorte si presný rozvrh.
- „Automatizujte“, čo sa dá.
- Sledujte čas, aby vás nič nerozptyľovalo.
- Počúvajte svoje vnútorné hodiny.
- Prekabáťte svoju myseľ odmenami za produktivitu.
- Robte si prestávky.
- Požiadajte o pomoc.
- Inšpirujte sa iným.
- Naučte sa sústrediť na svoju prácu, nech vás nič neruší.

Pracovné procesy

Ide o činnosti a procesy, ktoré sa vykonávajú v práci. Zamestnávateľ musí zabezpečiť, aby pracovné procesy neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov alebo aby sa zmiernili ich negatívne účinky.

Treba zabrániť zlému držaniu tela (t. j. napríklad vykriveniu alebo hrbeniu) a jednostrannému zaťaženiu svalstva a kostry. Môže totiž viesť k akútne svalovému napätiu a problémom s krvným obehom. Výsledkom však môžu byť aj dlhodobé škody spôsobené nesprávnym držaním tela, jednostranným opotrebovaním a poškodením pohybového aparátu (napr. vyskočenie platničky).

Pri navrhovaní pracovných procesov treba zohľadniť aj psychologické faktory.

Praktický význam

Vedeli ste, že monotónna práca zaťažuje psychiku? Ak každý deň robíte to isté, trpí vaša schopnosť sústrediť sa a aj pamäť. Rýchlejšie sa unavíte, cítite sa znudene a vaša radosť z práce sa znižuje. V podnikoch sa tomu dá čeliť tým, že sa zamestnanci pravidelne striedajú pri určitých pracovných procesoch.

Ďalší psychologický faktor predstavuje časový tlak. Treba zabezpečiť, aby ľudia neboli vystavení zbytočnému časovému stresu a aby si mohli robiť pravidelné prestávky. Za obzvlášť stresujúcu sa považuje úkolová práca (pri ktorej ľudia nie sú platení podľa pracovného času, ale napríklad podľa počtu kusov, ktoré vyrobia). Cyklická práca („práca na montážnej linke“) tiež nie je ideálna. Treba dbať na to, aby časové intervaly neboli príliš krátke, aby sa ľudia nedostali do víru práce.

Pracovná atmosféra

Ide o medziludskú atmosféru medzi kolegami, ale aj o vzťah medzi zamestnávateľom a zamestnancami.

V súčasnosti je v psychológii práce dobre známe, že **zlá pracovná atmosféra spôsobuje, že sú ľudia dlhodobo chorí**. Ak sú zamestnanci ponižovaní, úmyselne priveľmi alebo primálo zaťažení, sociálne izolovaní, či dokonca ak dochádza k obťažovaniu, zneužívaniu moci alebo fyzickému násiliu, môže to viesť k vážnym psychickým a fyzickým problémom. Príkladom je strata radosti z práce, depresia, vyhorenie, závislosť, úzkosť alebo dokonca samovražedné myšlienky.

Pokiaľ ide o pracovnú atmosféru, úlohu zohráva aj postoj k práci a voľnému času v podniku. Vyžaduje napríklad šéfka od svojich zamestnancov, aby jej boli neustále k dispozícii? Alebo rešpektuje, že ľudia potrebujú aj čas na vypnutie?

Príklad

Ako vytvoriť pozitívnu pracovnú atmosféru vo firme:

- Dajte svojim zamestnancom skutočný hlas.
- Každý deň im prejavujte uznanie.
- Zamerajte sa na samotné pracovisko.
- Premeňte svoje hodnoty na činy.
- Vytvorte prostredie psychologického bezpečia a dôvery.
- Poskytnite svojmu tímu to, čo potrebuje na dosiahnutie úspechu.

Príklad

Ako riešiť problémy skôr, než sa objavia:

- Komunikujte efektívne.
- Požiadajte o spätnú väzbu.
- Vytvárajte nové riešenia.
- Podporujte spoluprácu.
- Zvážte hypotézy.
- Sledujte pokrok.

1.3 Ergonómia na pracovisku

Zvyšujúci sa priemerný vek zamestnancov, zvýšený výskyt muskuloskeletálnych porúch, ale aj súčasné právne požiadavky predstavujú nové výzvy, ktoré musí podnik prekonať. Najdôležitejšie opatrenie na ich zvládanie by pritom malo byť vytvorenie ergonomických pracovných podmienok, t. j. prispôbienie pracovných podmienok ľuďom a nie naopak. Ergonómia neznamena nič iné ako návrh efektívnej interakcie medzi ľuďmi a technológiou.

Definícia

Ergonómia je veda, ktorá sa zaoberá návrhom pracovného prostredia v systéme človek – stroj. Jej cieľom je optimalizovať efektívnosť, zdravie, pohodu a bezpečnosť pracovníkov.

Príklad

Venovať pozornosť nehodám znamená monitorovať nehody súvisiace s ergonómiou, ktoré sa stali v spoločnosti v posledných rokoch, s cieľom zaviesť konkrétne preventívne opatrenia vo všetkých oblastiach:

Bolesti chrbta na montážnych linkách možno znížiť začlenením pásov pri úlohách vyžadujúcich väčšiu námahu.

Pomôže tiež predchádzajúce zahriatie tých svalov, ktoré budú vykonávať opakované pohyby.

Optimalizácia pracoviska má dvojitú výhodu: chráni zdravie vašich zamestnancov a pomáha vám predchádzať ich práceneschopnosti a chorobám.



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

Teraz sa podrobnejšie pozrieme na ciele ergonómie:

- Zvýšiť efektívnosť pracovnej sily.
- Minimalizovať riziko nehôd.
- Minimalizovať riziko dlhodobých zdravotných obmedzení, ako sú napríklad muskuloskeletálne poruchy.
- Uľahčiť pracovné procesy.
- Podporovať fyzické a duševné zdravie.

Cieľom je udržiavať alebo podporovať zdravie vašich zamestnancov a predchádzať negatívnym zdravotným následkom. To môžete dosiahnuť viacerými spôsobmi, ktoré sa týkajú technických, organizačných, aj osobných opatrení.

Technické opatrenia	Organizačné opatrenia	Osobné opatrenia
Zdvíhacie pomôcky.	Zvýšenie počtu zamestnancov pre danú činnosť.	Školenia a ďalšie vzdelávanie (napr. o správnom zdvíhaní a prenášaní bremien).
Výškovo nastaviteľné pracovné miesta.	Rozdelenie ťažkých bremien medzi viacerých zamestnancov.	Používanie exoskeletov na podporu tela.
Používanie prvkov na tlmenie vibrácií zo strojov.	Rôznorodosť činností, aby nedochádzalo k jednostrannému zaťaženiu.	Zvýšenie povedomia zamestnancov o rizikách.
Individuálne nastaviteľné osvetľovacie systémy na zabezpečenie optimálnych svetelných podmienok (bez odrazov a tieňov).	Zabezpečenie pravidelných prestávok, najmä počas nebezpečných činností.	Vhodný pracovný odev.

1.4 Duševné zdravie

Asi to poznáte aj vy: Niektoré dni sotva viete, do čoho sa pustiť skôr, potom sa snažíte robiť všetky úlohy naraz a nakoniec idete na konci pracovného dňa domov úplne vyčerpaní. Ak sa to stane len z času na čas, naše telo a psychika sa stihnú zotaviť. Ak je to však trvalý stav, potom by už mali všetky výstražné kontrolky blikať načerveno! Vtedy totiž hrozí, že stres ovplyvní naše duševné zdravie.

Čo však presne myslíme pod pojmom stres? Čo doň môžeme zahrnúť a ako vzniká?

Definícia

Psychický stres je výsledok všetkých vonkajších vplyvov, ktoré ovplyvňujú psychiku človeka. Nepochádza teda zvnútra, ale z prostredia. V kontexte pracoviska to znamená: Všetky vplyvy pracovných podmienok, ktoré ovplyvňujú emocionálne alebo kognitívne procesy, predstavujú stresový faktor. (Např. pracovné podmienky, komunikácia alebo informácie).

Príklad

Definujte úlohy, roly a pracovné zaťaženie pre každú osobu, aby ste sa vyhli stresu. Zaveďte mechanizmy, pomocou ktorých by pracovníci mohli navrhovať a pripomienkovať zlepšenie práce na pracovisku a predchádzať takýmto situáciám. Vypracujte plán odbornej prípravy, ktorý zahŕňa technické aspekty a mäkké zručnosti (tímová práca, zvládanie emócií...).

Predstavte zamestnancom mechanizmy zvládania stresu na školení. Zaveďte v podnikoch etické kódexy, ktoré uľahčujú zdravé spolužitie v tomto prostredí. Zaveďte protokoly na predchádzanie šikanovaniu a násiliu, najmä pre tých pracovníkov, ktorí sú v kontakte s problémovými klientmi.

Stres na pracovisku môže okrem iného vznikáť aj v dôsledku týchto činností:

- Pravidelné nekontrolovateľné prerušenia práce (napr. výskyt porúch, zablokovanie stroja).
- Emocionálny tlak (napr. pri sťažnostiach od zákazníkov).
- Nejasné pracovné úlohy.
- Monotónne pracovné úlohy.
- Nepriaznivé podmienky prostredia (hluk, zlé svetelné podmienky, teplo).



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

Jedným z najznámejších dôsledkov nadmerného psychického stresu je syndróm vyhorenia. Na rozdiel od toho, čo si ľudia často myslia, vyhorenie nie je dočasný stav, ktorý sa dá vyliečiť dovolenkou. Rovnako však vyhorenie nepredstavuje ani synonymum depresie. Čo teda tento pojem vlastne znamená?

Definícia

Vyhorenie je trvalé emocionálne, mentálne a fyzické vyčerpanie. Často ho sprevádzajú poruchy spánku, apatia, neustála únava, depresia a nízka výkonnosť.

Ako sa však človek dostane do takéhoto stavu? Aké sú príčiny vyhorenia?

Vyhorenie často vzniká v dôsledku pretrvávajúceho stresu v práci alebo doma, ktorý sa už nedá zvládnuť. Rizikové faktory na pracovisku predstavujú predovšetkým:

- Nedostatky týkajúce sa návrhu obsahu práce.
- Nedostatky v organizácii práce (napr. príliš vysoké pracovné zaťaženie alebo dlhý pracovný čas).
- Nedostatky v utváraní sociálnych procesov (napr. nedostatočné uznanie).

Všetky tieto faktory zvyšujú riziko pocitu vyhorenia.

Príklad

Podporujte stanovovanie emocionálnych hraníc a komunikáciu:

- Komunikácia je vždy kľúčom k úspechu, najmä pri stanovovaní emocionálnych hraníc. Témy, ktoré niektorých zamestnancov naplňujú energiou, môžu iných stresovať, preto je nevyhnutné stanoviť hranice a hovoriť o problémoch hneď, ako sa vyskytnú.
- Vytvorte zamestnancom bezpečný priestor na diskusiu o zložitých témach, no i tu stanovte hranice. Konkrétne otázky môžu byť pre niektorých zamestnancov neuveriteľne emotívne. Predchádzanie týmto problémom zabráni vyhoreniu a posilní vzťahy v tíme.

Podporujte sociálnu interakciu:

- Komunita je pilierom udržania zamestnancov. Posilňuje kultúru tím, že spája zamestnancov s kolegami a prácou, čím prirodzene znižuje mieru vyhorenia a iné kultúrne problémy. Sociálna interakcia medzi zamestnancami môže minimalizovať stres a zlepšiť kultúru na pracovisku. Manažéri však musia zabezpečiť, že sa do nej zapojí každý zamestnanec.

Ignorovanie vyhorenia zamestnancov je jednou z najrizikovejších vecí, ktoré podnik môže urobiť. Rozhodujúcou stratégiou prevencie vyhorenia je preto nepochybne príprava. Pochopenie varovných príznakov vyhorenia u angažovaných zamestnancov pomôže manažerom všimnúť si problémy len čo nastúpia. Okrem toho je plán prevencie vyhorenia jednou z najúčinnejších stratégií na udržanie zamestnancov.

Od vyhorenia je často ťažké odlíšiť depresiu, ktorá predstavuje inú formu psychických problémov.

Definícia

Depresia je závažné duševné ochorenie. Postihnutí sa cítia deprimované, vyčerpané a apaticky. Nejde o jednorazovú sklúčenosť, príznaky trvajú najmenej dva týždne.

Najčastejšie príznaky depresie sú:

- smutná, sklúčená a/alebo depresívna nálada,
- strata záujmu o činnosti, ktoré nám predtým prinášali radosť,
- nedostatok motivácie,
- únava.

Okrem toho sa často vyskytujú aj ďalšie ťažkosti ako:

- poruchy koncentrácie a pozornosti,
- strata sebadôvery,
- pocity viny,
- pocit beznádeje,
- strata chuti do jedla,
- nespavosť.

Fyzické príznaky, ako sú bolesti hlavy, žalúdka, tráviace problémy, chudnutie alebo závraty, tiež nie sú zriedkavé.

Na záver by sme sa radi bližšie pozreli na tretiu fyzickú poruchu spôsobenú stresom, a tou je jednoducho stres samotný.

Možno vám napadne, že všetci z času na čas prežívame stres. A je to pravda: Do určitej miery sa s ním naše telo a psychika dokážu vyrovnáť. Ak je však stres príliš veľký, môže mať vážne fyzické a psychické následky. Pozrime sa najprv na pojem stres, ktorý všetci poznáme z každodenného života, z vedeckého hľadiska:

Definícia

Stres označuje stav, ktorý vnímame ako nepríjemný, ohrozujúci, nevyhnutný a kritický. Pocity stresu vzniká predovšetkým vtedy, keď má človek pocit, že už nedokáže zvládnuť nejakú úlohu.

Príklad

Zistilo sa, že dostupnosť príležitostí na zotavenie zo stresu a duševnú regeneráciu, ako napríklad tiché miestnosti na pracovisku, kde si môžete oddýchnuť, či prestávky v práci vrátane dovolenky, víkendov bez práce a skutočných obedových prestávok, súvisia s pozitívnou náladou, menšou únavou a znížením miery vyhorenia zamestnancov.

Aj dôsledky stresu môžu byť rôznorodé:

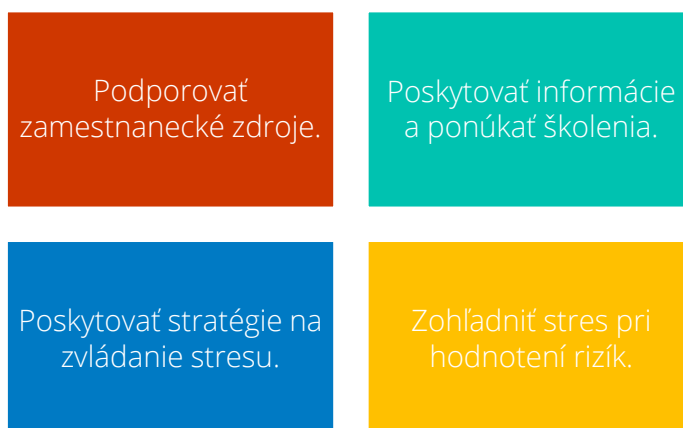
- obmedzenie telesnej a duševnej pohody (napr.: podráždenosť, únava, nervozita),
- úzkosť,
- bolesť žalúdka,
- vysoký krvný tlak,
- zvýšené riziko srdcového infarktu,
- nižšia výkonnosť.

Čo môžete ako vedúci výroby aktívne urobiť, ak zistíte, že niektorý z vašich zamestnancov trpí uvedenými príznakmi? Aké možnosti máte sami a kedy potrebujete pomoc zvonka?

Samozrejme, najlepšie by bolo predchádzať psychickému preťaženiu od samého začiatku. Platí pravidlo: „Vzťahová prevencia pred behaviorálnou prevenciou“.

To znamená, že pravidlom číslo jeden pre úspešnú prevenciu psychickej záťaže je vytvorenie takých pracovných podmienok, ktoré sú pre zdravie čo najpriaznivejšie.

Môžete napríklad:



Od roku 2013 je úlohou každej spoločnosti rozpoznať nielen fyzicky, ale aj psychicky stresujúce pracovné podmienky a zaviesť vhodné opatrenia na ich minimalizáciu.

Aby bolo možné identifikovať pracovné podmienky, treba ich pravidelne hodnotiť, teda pravidelne kontrolovať, či sa v podniku nevyskytuje psychická alebo fyzická záťaž, ktorá pre zamestnancov môže mať negatívne dôsledky.

Hlavným cieľom hodnotenia je určiť podmienky, v ktorých zamestnanci pracujú. Do úvahy sa berú tieto faktory:

- **Organizácia práce:** pracovné zaťaženie, pracovné tempo, rozdelenie úloh atď.
- **Pracovné prostredie:** vnútorná klíma, osvetlenie, hluk atď.
- **Pracovné úlohy:** vysoká miera zodpovednosti, emocionálna záťaž atď.
- **Pracovná atmosféra:** komunikácia, súdržnosť, vedenie atď.

Ako vedúci môžete teda robiť nasledovné:

- Poskytnite svojim zamestnancom možnosť spolurozhodovať o svojej práci (napr. o pracovných postupoch a rozdelení času).
- Prejavujte zamestnancom uznanie za ich prácu (napr. formou pochvaly, primeranej odmeny).
- Ponúknite im aj sociálnu podporu (napr. pomáhajte si navzájom, učte sa jeden od druhého).

Všetky tieto opatrenia sú pre minimalizáciu alebo v lepšom prípade prevenciu psychického stresu kľúčové. Ak však ani tieto opatrenia nepomáhajú, v živote každého manažéra nastane chvíľa, keď si musí uvedomiť nasledovné: Nevie, čo mám robiť. Už nemôžem dotýčajúcej osobe ponúknuť podporu, ktorú potrebuje. V takom prípade musíte podniknúť ďalší krok, a to obrátiť sa na externé poradenské a podporné služby. Jednou z možností sú napríklad programy „pomoci zamestnancom“, na ktoré sa môžu obrátiť osoby s psychickými alebo sociálnymi problémami a získať odbornú pomoc financovanú podnikom.

Praktický význam

Ako zistím, či má niekto psychické problémy?

Ľudí vo svojom tíme poznáte a môžete si u nich všimnúť zmeny.

Nikdy by ste nemali formulovať domnienky o duševnom zdraví ľudí, no za pozornosť stoja tieto príznaky:

- zmeny v správaní či nálade zamestnancov alebo v tom, ako komunikujú s kolegami,
- zmeny v ich pracovnom výkone, úrovni motivácie a sústredení,
- ťažkosti pri rozhodovaní, organizovaní a hľadaní riešení problémov,
- objavuje sa únava, úzkosť alebo uzavretosť a strata záujmu o činnosti a úlohy, ktoré ich predtým bavili,
- zmeny v stravovacích návykoch a chuti do jedla alebo zvýšená konzumácia alkoholu a cigariet.

Príklad

Opatrenia, ktorými môžete pomôcť duševnému zdraviu svojich zamestnancov:

- Flexibilný pracovný čas alebo zmena času začiatku/konca pracovného dňa.
- Zmeny času prestávok.
- Poskytnutie tichých miestností.
- Svetelný box alebo miesto s väčším množstvom prirodzeného svetla pre osoby so sezónnou depresiou.
- Zmiernenie pravidiel a limitov absencie pre osoby, ktoré sú práceneschopné z dôvodu choroby.
- Rýchly súhlas s poskytnutím voľna na stretnutia súvisiace s duševným zdravím zamestnanca, ako je terapia a poradenstvo.
- Diskusné stretnutia po náročných telefonátoch, zákazníkoch alebo úlohách.
- V prípade ťažkostí medzi kolegami môže pomôcť meditácia.
- Podporná skupina pre duševné zdravie alebo skupina pre chorých zamestnancov.
- Určenie „bezpečného priestoru“ na pracovisku, kde si zamestnanci môžu dopriať chvíľu voľna, kontaktovať svojho kamaráta alebo iné zdroje podpory a získať prístup k svojpomoci.
- Poskytovanie informácií o svojpomoci a zdieľanie prístupov a opatrení, ktoré sa ukázali ako účinné pri podpore iných.
- Povzbudzovanie ľudí, aby pracovali na zvyšovaní svojej odolnosti a robili veci, ktoré podporujú duševné zdravie, ako je cvičenie, meditácia alebo zdravé stravovanie.

1.5 Bezpečnosť pri práci

Ústrednou úlohou každej spoločnosti je aj ochrana zamestnancov pred možnými rizikami. Právne predpisy EÚ vám slúžia ako právny rámec pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Podľa nej majú všetci zamestnanci právo na vysokú úroveň ochrany zdravia a bezpečné pracovisko. Patrí sem navyše aj právo na pracovné prostredie, ktoré zodpovedá ich potrebám.

Pozrime sa teraz bližšie na právne predpisy EÚ:

- Zamestnávateľia sú povinní postarať sa o bezpečnosť a ochranu zdravia svojich zamestnancov.
- Zamestnávateľia musia neustále rozvíjať opatrenia v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia a prispôbovať ich aktuálnym podmienkam.
- Zamestnávateľia sa vždy musia usilovať o zlepšenie súčasných pracovných podmienok.
- Zamestnávateľia sú povinní priebežne vyhodnocovať riziká na pracovisku a neustále ich zlepšovať.
- Zamestnávateľia musia definovať spôsoby, akými sa zamestnanci môžu do tohto procesu zapojiť.

Právo EÚ pritom vyžaduje, aby všetky podniky prijali nasledujúce opatrenia:



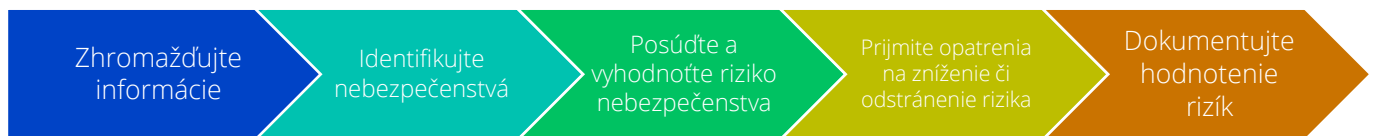
Praktický význam

Opatrenia na zabezpečenie zdravého a bezpečného pracoviska:

- Vyveste zásady bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov vedľa každého pracoviska.
- Zorganizujte stretnutie všetkých zamestnancov, na ktorom preberiete bezpečnosť a ochranu zdravia. Uveďte ciele vašej organizácie v tejto oblasti.
- Ak ste vedúci alebo vlastník spoločnosti, do kontrol sa zapojte osobne, aby ste jasne preukázali svoj záujem.
- Dodržiavajte príslušný bezpečnostný protokol v rôznych oblastiach vášho pracoviska bez ohľadu na to, ako dlho sa v danej oblasti zdržíte.
- Nechajte zamestnancov prevziať zodpovednosť. Pridel'te im povinnosti súvisiace s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci rovnako ako im ukladáte povinnosti súvisiace s výrobou.
- Utvrďte sa v tom, že sú všetky povinnosti ~~s~~ splnené.
- Vytvorte systém zodpovednosti, ktorý zabezpečí dodržiavanie všetkých pravidiel bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
- Každoročne prehodnocujte svoj program a zväžte úpravy.
- Vzbudte záujem zamestnancov o bezpečnosť a investujte doň tým, že im pomôžete vyšetřovať nehody, organizovať školenia a vykonávať kontroly.

Keď sme už tak často hovorili o hodnotení potenciálnych nebezpečenstiev, musí vám napadnúť otázka: Ako sa vôbec dajú vyhodnocovať nebezpečenstvá? Ako ich môžeme rozpoznať a odhaliť? Našťastie vám s tým môžu pomôcť niektoré metódy.

Môžete postupovať podľa 5 krokov:



Cenné informácie na identifikáciu nebezpečenstiev poskytujú nasledujúce zdroje:

- Analýzy nehôd, ktoré sa stali v minulosti.
- Analýzy zdravotných štatistík.
- Konzultácie so zdravotníkymi a bezpečnostnými inštitúciami.
- Analýzy „skoronehôd“, t. j. nehôd, ktorým sa našťastie podarilo zabrániť, ale takmer viedli k poškodeniu zdravia. Neignorujte ich, ale berte ich ako cenné ponaučenie, ako prispôbením súčasných opatrení predchádzať nehodám.

Pri hodnotení rizík sa môžete riadiť nasledujúcim zoznamom:



Príklad

Bezpečnosť svojich zamestnancov môžete zabezpečiť dôkladným vyhodnotením a analýzou pracoviska:

- Program bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci môžete zlepšiť tak, že budete hľadať vzorce nedostatkov. Pravidelne preskúmajte niekoľkomesačné záznamy, aby ste zistili, či nejaké viete identifikovať. Ak chcete optimalizovať svoj prístup a vykonať užitočné zlepšenia, prezrite si záznamy o chorobách a úrazoch za posledných niekoľko rokov, aby ste odhalili trendy.
- Pochopte, ako vyšetřovať incidenty, ak k nim dôjde.
- Pokúste sa odhaliť nebezpečenstvá v procesoch a nástrojoch prostredníctvom pravidelných pracovných previerok, pričom si prejdete každú úlohu.
- Uistite sa, že všetci zamestnanci vedia, že ak uvidia niečo problematické a potenciálne nebezpečné, mali by o tom informovať manažment.
- Udržujte si aktuálny prehľad o najnovších nebezpečenstvách vo vašom odbore. Pri každej zmene zariadenia alebo procesu si nechajte vypracovať odborné posúdenie zhody, aby ste nevytvárali ďalšie nebezpečenstvá.

Poznámka

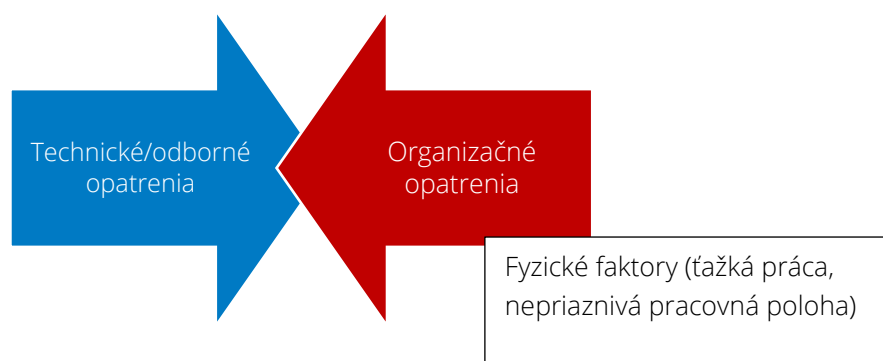
Pre všetky tieto nebezpečenstvá je k dispozícii podrobná príručka (buď od Európskej komisie, alebo od vášho vnútroštátneho orgánu), ktorá vám pomôže identifikovať riziká a úspešne ich riešiť.

Dôležité

Podľa právnych predpisov musíte kroky a výsledky hodnotenia rizík vždy písomne zdokumentovať.

Aké opatrenia by mal teda podnik prijať? V zásade je dôležité konať skôr, než sa niečo stane, alebo, inými slovami, minimalizovať nebezpečenstvá vopred. Kľúčovým slovom je teda: prevencia.

Rozlišujeme dva typy preventívnych opatrení:



1. Technické a/alebo odborné opatrenia: Tieto opatrenia sa snažia pôsobiť priamo na zdroj nebezpečenstva s cieľom odstrániť ho alebo minimalizovať. Príkladom je zabezpečenie vhodného bezpečnostného vybavenia na minimalizáciu rizika úrazu.
2. Organizačné opatrenia: V tejto oblasti sa mení správanie alebo postoj s cieľom zvýšiť bezpečnosť. Príčinou nebezpečenstiev alebo faktorov ohrozujúcich zdravie je napríklad často neefektívny návrh procesov a práce v organizácii.

Okrem toho by ste mali analyzovať možné opatrenia na zmiernenie rizika s cieľom minimalizovať potenciálne škody. Patria sem napr.:

- havarijné plány,
- plán evakuácie,
- výstražné systémy, ako sú alarmy alebo blikajúce svetlá,
- testovanie havarijných plánov a havarijný výcvik.

Dôležité

Zabezpečte, že vaši zamestnanci budú dostatočne informovaní o bezpečnosti a ochrane zdravia. Ponúknite im napríklad pravidelné školenia na udržiavanie požadovaných znalostí a ich pravidelné obnovovanie.

Príklad

- Vyveste základné informácie, aby ich zamestnanci videli. Mali by visieť na takom mieste, kde by ich videli všetci.
- Školte manažérov, vedúcich pracovníkov a zamestnancov. Ak chcete predísť nehodám, uistite sa, že každý na pracovisku vykonáva svoju prácu správne. Vaši zamestnanci by mali vedieť o nebezpečenstvách a o tom, ako ich kontrolovať. Mali by jasne rozumieť nástrojom a materiálom, ktoré súvisia s ich prácou.
- Zamestnancom, ktorí nastupujú na nové pracovné miesta alebo sú v organizácii úplne noví, hrozí najväčšie riziko úrazu alebo choroby, pretože nepoznajú svoje prostredie. Starostlivo ich usmerňujte.

1.6 Zhrnutie

Čo sme sa naučili

Zdravie a bezpečnosť tvoria ústredné prvky každej spoločnosti. Koniec koncov, zdravie a bezpečnosť všetkých zamestnancov by mali byť na prvom mieste v zozname priorít. Dôležitým predpokladom je ergonómia na pracovisku, ktorá pomocou technických, organizačných a personálnych opatrení zabezpečuje zdravý dizajn pracoviska.

Zistili sme, že zamestnanci sú vystavení aj množstvu stresu. Najčastejšie sa prejavuje ako syndróm vyhorenia, depresia a negatívny stres. Je dôležité si uvedomiť, že tieto príznaky sa neobjavia len raz alebo na niekoľko dní, ale človek nimi trpí dlhšie obdobie. Úlohou každej spoločnosti je preto rozpoznať psychicky stresujúce pracovné podmienky a zaviesť opatrenia na pomoc dotknutým zamestnancom.

Na identifikáciu podmienok, ktoré predstavujú zdravotné riziko, potrebujete podmienky vyhodnotiť. To znamená pravidelne kontrolovať, či sa v podniku vyskytuje psychická alebo fyzická záťaž, ktorá môže mať negatívne dôsledky na zamestnancov, a pokiaľ áno, pracovať na jej odstránení. Samozrejme, môže sa stať aj to, že v určitom bode zamestnancom už neviete pomôcť. Priznajte si to a uvedomte si svoje limity. Obráťte sa na externé poradenské a podporné centrá, kde môžu získať odbornú starostlivosť a poradenstvo.

Na záver ste sa dozvedeli o najdôležitejších aspektoch bezpečnosti práce vo výrobe. Dôležitý právny rámec poskytuje legislatíva Európskej komisie. Na včasnú identifikáciu nebezpečenstiev a ich prevenciu sa tak môžeme oprieť o päťstupňový postup, ktorý podniku pomôže konať skôr, ako sa niečo stane. Prevencia je v oblasti bezpečnosti a ochrany pred nebezpečenstvami základom a hlavným cieľom.

1.7 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. Bayrisches 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%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

**GRATULUJEME K DOKONČENIU TEJTO VZDELÁVACEJ
JEDNOTKY!**

MÁTE ZÁUJEM O ĎALŠIE INFORMÁCIE?

TEŠÍME SA NA VAŠU NÁVŠTEVU NAŠEJ WEBOVEJ STRÁNKY!



**Co-funded by
the European Union**

Financované Európskou úniou. Vyjadrené názory a názory sú však len názormi autora (autorov) a nemusia nevyhnutne odrážať názory Európskej únie alebo Európskej výkonnej agentúry pre vzdelávanie a kultúru (EACEA). Európska únia ani agentúra EACEA za ne nemôžu niesť zodpovednosť.