



národní  
úložiště  
šedé  
literatury

## **Stres na pracovišti : možnosti prevence**

Svobodová, Lenka  
2009

Dostupný z <http://www.nusl.cz/ntk/nusl-170394>

Dílo je chráněno podle autorského zákona č. 121/2000 Sb.

Tento dokument byl stažen z Národního úložiště šedé literatury (NUŠL).

Datum stažení: 25.06.2018

Další dokumenty můžete najít prostřednictvím vyhledávacího rozhraní [nusl.cz](http://nusl.cz) .

# **PŘÍLOHA Č. 7**

## **Metodiky, návody a infolisty (správná praxe)**

Projekt „Stres na pracovišti – možnosti prevence“  
Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i

## Obsah

1. Úvod.....	3
2. Indikátory .....	6
3. Metodiky a návody.....	18
4. Infolisty - správná praxe.....	28
5. Plakáty.....	29

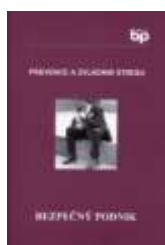
# 1. Úvod

Ve vyspělých státech se BOZP staví na úroveň ostatních aspektů řízení jako nedílná součást kvality prováděných hospodářských a ekonomických řízení. BOZP je chápána a prosazována jako integrovaná ochrana lidského života, zdraví, životního prostředí i majetku před působením negativních vlivů ekonomických činností. Právo na ochranu života a zdraví při práci je jedním ze základních práv občanů v demokratické společnosti. Mezi priority politiky v oblasti bezpečnosti práce patří cíleně a systematicky ovlivňovat názory, postoje a přístupy zaměstnavatelů i samotných zaměstnanců k BOZP, zvyšovat a posilovat informovanost o právních úpravách a zásadách uplatňovaných v ČR i v Evropské unii, propagovat zkušenosti z osvědčených způsobů tzv. správné praxe. To vše by mělo vést ke snižování pracovních úrazů a vytváření bezpečných pracovišť. Pouze pětina zaměstnanců (22 %) má na svém pracovišti podle šetření VÚBP, v.v.i. k dispozici materiály upozorňující na bezpečnost práce a ochranu zdraví. Více jak polovina uvedla, že tyto materiály na pracovištích chybí. Přitom 45 % dotázaných podporuje tvrzení, že i v televizi, rozhlasu a tisku by mělo být více informací o BOZP i o následcích porušení bezpečnostních předpisů při práci.

Výběr vhodných nástrojů propagace a komunikace je ovlivněna především zaměřením činnosti firmy, charakterem práce, časovými a finančními možnostmi i kreativitou - nápaditostí, originalitou. Podniky mohou vybírat mezi celou řadou klasických i netradičních nástrojů a prostředků pro oslovení, informování a zaujetí zaměstnanců.

Řešitelský tým dle zadání projektu zpracoval návrhy informačních materiálů a pomůcek, které mohou být v reálné praxi pro prevenci pracovního stresu využity. Za pozornost stojí také využití již zpracovaných a ve VÚBP, v.v.i. vydaných informačních brožur:

- Hodnocení psychické, fyzické a sensorické pracovní zátěže
- Prevence a zvládání stresu
- Režim práce a odpočinku
- Pracovní stres a zdraví
- Mobbing – nebezpečný fenomén naší doby
- Bezpečná kancelář

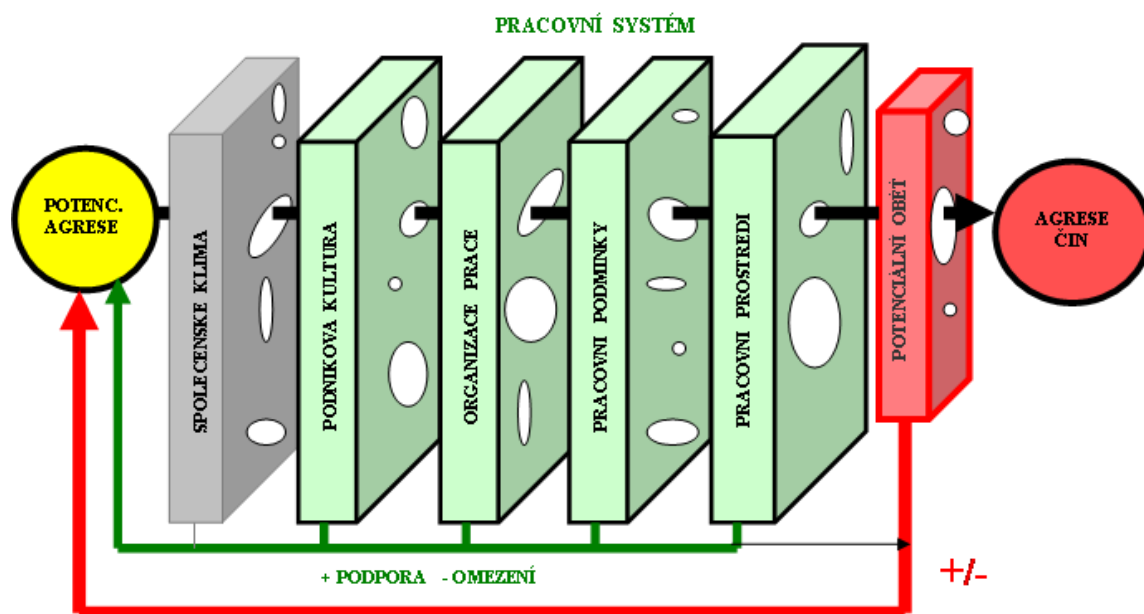


34

35

K využití je dále celá řada výsledků výzkumu VÚBP, v.v.i. (např. týkající velkoprostorových kanceláří, ergonomie pracovního místa, hodnocení rizik pracovního prostředí atd.), výsledků výzkumu v oblasti kvality pracovního života (projekt „Vliv změn světa práce na kvalitu života“), násilí, agresivity a dalších negativních jevů na pracovišti ve zdravotnictví a sociálních službách apod. Přístup k prevenci stresu může být znázorněn obdobně jako je uveden na modelu kauzality agresivního činu (násilí na pracovišti). Pokud nebudou fungovat systémové zábrany (prevence na různých úrovních), může docházet k nechtěným jevům.

Obr. 1 - Model „EMENTÁL“ - TEORETICKÝ MODEL KAUZALITY AGRESIVNÍHO ČINU



Zdroj: VÚBP, v.v.i.. Projekt „Násilí na pracovišti ve zdravotnictví a sociálních službách“.

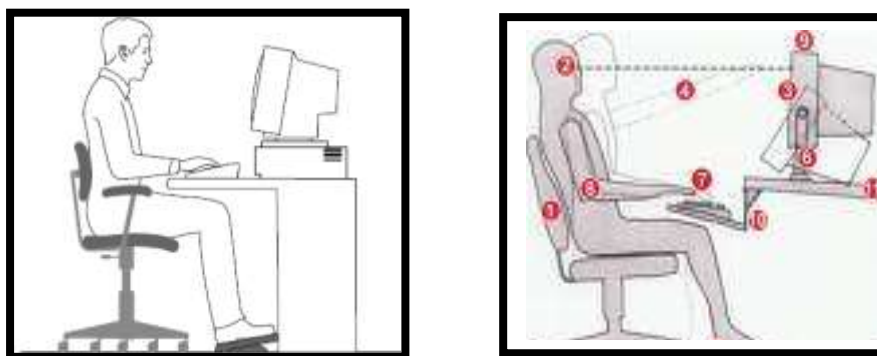
**Hlavní náměty a doporučení zaměřené na zvyšování prevence pracovního stresu se do budoucna budou zejména týkat zlepšení v oblastech:**

- kvalitního provádění hodnocení rizik v organizacích, včetně jejich eliminování nebo snižování, zvyšování kultury práce, zkvalitňování pracovního prostředí, zlepšování pracovních podmínek, uplatňování ergonomie, aplikování vhodných režimů práce a odpočinku, vytváření prostoru pro efektivní relaxaci, úzké spolupráce se zařízeními závodní preventivní péče při protistresové prevenci,
- zdokonalování organizace a řízení práce (odstraňování časového tlaku vlivem nekvalitního řízení, včasné zadávání úkolů včetně potřebných informací nebo materiálního vybavení apod.),
- rozvoje a prohlubování efektivní vzájemné komunikace, vytváření prostoru pro diskuzi, společného projednávání důležitých otázek a prosazení efektivního řízení změn (reorganizace, změny technologií),
- včasné poskytování potřebných a relevantních informací, vytváření prostoru a možností pro permanentní vzdělávání, výcvik (prosazování systému celoživotního vzdělávání),
- zvyšování osobní zodpovědnosti zaměstnanců za své zdraví (zdravý životní styl),
- zvyšování kompetence a zvládnání ICT (permanentní průprava).

Právě k poslednímu bodu předložil řešitelský tým návrh na výzkumný úkol, který by byl zaměřen v konečném důsledku na prevenci muskuloskeletálních problémů (MSD), a to zejména vývojem softwarových nástrojů pro ergonomii práce s PC. Řešení projektu by mělo

být zaměřeno na identifikaci stresorů při práci s PC (zobrazovací jednotkou) a na jejich prevenci či eliminaci. V rámci projektu by mohly být provedeny testy na negativní působení počítačů na lidské zdraví, řešena ergonomie pracovního místa pro práci s počítačem, vyvinut zcela nový softwarový modul zaměřený na ergonomii a zejména prevenci MSD k běžné instalaci a použití na PC. V rámci řešení projektu by mohly být vydány vhodné informační materiály a zpracováno instruktážní DVD. Vzhledem k tomu, že se zásadně mění charakter práce a práce je čím dál více vykonávána převážně v sedě a s využíváním VT (zobrazovací jednotkou), bude narůstat potřeba systémově a koncepčně řešit a v praxi aplikovat účinné preventivní nástroje eliminující zátěžové faktory způsobující zdravotní problémy zaměstnanců a ve své důsledku zatěžující zdravotní systém.

Práce s počítačem (ergonomie pracovního místa, ergonomie softwaru)



Dále tým řešitelů v návaznosti na výsledky a poznatky šetření v oblasti inspekce práce předložil námět na výzkumný úkol týkající se prohloubení speciální komunikačních dovedností inspektorů práce. Komunikaci je potřeba chápat jako komplexní jev a multidimenzionální problém. Vyžaduje rozsáhlé znalosti a dovednosti z několika oborů lidského vědění. Je to složitý proces, který probíhá v určitých souvislostech. Během ní může docházet k různým zkreslením, má konkrétní účinek a obsahuje možnost zpětné vazby. Právě při činnosti inspektorů práce je případné riziko vzniku konfliktu blízce spojeno s úrovní komunikace s kontrolovanou osobou. Závažnost celé problematiky podporují výstupy ze zahraničních šetření, které poukazují na vznik zranění a úrazů inspektorů v návaznosti na interakci s kontrolovanými subjekty. Z výše uvedených důvodů a s ohledem na podporu prevence, snižování možnosti vzniku rizik by bylo na místě blíže rozpracovat problematiku komunikace při výkonu inspekce práce. Dále je nutné zjistit stěžejní aspekty a v návaznosti navrhnout metodiku a postupy, které by podpořily efektivitu komunikační stránky, resp. přispějí k eliminaci rizik v rámci kontaktu inspektora práce s kontrolovanou osobou. Řešení projektu by bylo prvotně zaměřeno na zmapování průběhu komunikace mezi inspektorem práce a kontrolovanými osobami, používaných komunikačních prostředků a strategií. V návaznosti na to by byly stanoveny stěžejní aspekty předmětného komunikačního procesu, zpracovány metodiky a postupy k efektivnímu vedení komunikace ze strany inspektorů práce vůči kontrolovaným osobám, což by bylo také hlavním cílem tohoto projektu.

Konkrétními výstupy projektu vedle aktuálních informací o výskytu stresorů a zátěžových faktorů na pracovištích jsou níže uvedené **návryh metodiky, návody a infolisty** směřované na omezování vlivu stresu a ke zvládání stresu na pracovištích (metodiky, nástroje osvěty a propagace).

## **2. Indikátory**

**Základní identifikační listy pro indikátor stresu**

**Název** (jevu, skutečnosti, elementu, prvku, faktoru)

## Psychická zátěž

### Stručný popis, charakteristika

Psychickou zátěž je možné definovat jako proces psychického zpracování a vyrovnání se organismu s požadavky a vlivy životního a pracovního prostředí

Lze rozlišit tři formy psychické zátěže:

- *senzorická (smyslová zátěž)* – vyplývá z požadavků práce na činnost smyslových orgánů
- *mentální zátěž* – vyplývá z požadavků na zpracování informací kladoucí nároky na psychické procesy zejména pozornost, paměť, představivost, myšlení, rozhodování
- *emoční zátěž* – vyplývá ze situací a požadavků vyvolávajících afektivní odezvu

*Monotonie* je psychický stav organismu navozený takovou vnější situací, pro níž je charakteristický výskyt stále stejných podnětů nebo nedostatek podnětů, který má za následek vznik útlumu, zhoršení pozornosti a zájmu o práci. Vzniká především na základě monotónních podmínek charakterizovaných nutností vykonávat dlouhodobě krátkodobé pohybové úkony vnucené taktem stroje, pohybem dopravníků, pásů apod. ve velkosériové výrobě (introverti snášejí monotonii daleko lépe než extroverti).

*Vnucené pracovní tempo* - nutnost podřizovat se rytmu stroje např. vkládání a odebírání dílců, obrobků, polotovarů apod., pohybu pásu, dopravníku např. v balárnách, při sestavování výrobků, či rytmu jiných osob, např. v proudové výrobě, což je charakteristickým rysem hromadné výroby. Doba nutná k provedení pohybových úkonů je striktně určena a čím je kratší, tím více se stává monotónní.

*Monotonie pohybová* - pohybovým úkonem se rozumí tyto činnosti:

- sahání (pohyb prázdné ruky - rukou) k předmětu, uchopení předmětu, dílce
- přenesení předmětu na určené místo
- vypuštění, tj. uvolnění tlaku ruky, prstů
- držení předmětu apod. po určitou dobu
- spojení dvou a více předmětů, rozpojení
- otáčení ruky např. při šroubování.

Faktory, které ovlivňují pohybové úkony jsou např. vzdálenost, dráha pohybu ruky, přesnost (cílenost) pohybu, síla k pohybu, typ používaného ručního nástroje, požadovaná koordinace pohybu a zraku a další.

*Monotonie úkolová* - vzniká při jednoduchých, většinou administrativních činnostech jako je např. sestavování různých výkazů, tabulek, písemností, při kontrole textů, přenosu jednoduchých dat do počítače, při kontrole účtů apod. Vyskytuje se však také ve výrobních pracovních systémech. Úkolová monotonie vyžaduje trvalou aktivaci pozornosti, schopnost soustředění a odolnost proti působení rušivých vlivů.

Při hodnocení psychické zátěže při úkolové monotonii je možné vycházet z následujících kritérií:

- vliv časového tlaku - časové lhůty, termíny, účetní uzávěrky, ve výrobě pak rychlost pohybu pásu s pohybuujícími se výrobky, nemožnost individuálního pracovního tempa,
- kvalita, čitelnost a rozlišitelnost podnětů, tj. podkladů, písemností, textů, kontrast jasů mezi snímaným znakem, symbolem a pozadím,
- vliv okolí, tj. rušivé působení např. hluku, osvětlení, a jiné vlivy,



- časový podíl monotónní práce v celkovém trvání pracovní směny např. méně než polovinu, či více než polovinu pracovní směny,
- režim práce a odpočinku během pracovní směny,

**Zařazení do oblasti** a dalších podoblastí (pracovní podmínky, pracovní prostředí, LČ, kultura práce)

Pracovní podmínky

Stav a úroveň BOZP		Váhy (1 – 10)		
		silně, zásadně (6 – 9)	středně (5)	mírně (1 – 4)
	charakterizuje			
	ovlivňuje			

### Význam a omezení

Dlouhodobá psychická zátěž může vyústit v poruchy zdraví jako jsou některá psychosomatická onemocnění (např. ischemická choroba srdeční, vředová choroba, hypertenze) i poruchy v oblasti mentálního zdraví.

Byly identifikovány rizikové faktory práce, které jsou jednoznačně spojeny s výraznou psychickou pracovní zátěží. Lze zde zařadit zejména kombinace vysoké náročnosti práce s nízkou mírou vlastní kontroly nad svou prací, časový tlak, monotonie, vnucené pracovní tempo, konfliktní interpersonální vztahy na pracovišti, vysoká odpovědnost, směnová a trvalá noční práce, riziko ohrožení zdraví vlastního či jiných osob, vysoké nároky na sociální integraci, dlouhodobá sociální izolace.

**Dosažitelnost dat, způsob a metody měření** (dostupnost, kdo, kde, výpočet, konstrukce,...)

#### Kriteria hodnocení:

- vnucené pracovní tempo
- monotonie pohybová, úkolová
- časový tlak
- riziko ohrožení vlastního zdraví a zdraví jiných osob
- práce v třisměnném a nepřetržitém pracovním režimu
- práce pouze v nočních směnách
- jiné faktory ovlivňující psychickou zátěž např. vlivy faktorů pracovního prostředí, odpovědnost organizační a hmotná, dislokovaná pracoviště (sociální izolace) a další.

Při hodnocení psychické zátěže při *vnuceném pracovním tempu* je možné vycházet z následujících kritérií:

- typ a počet pohybových úkonů, tj. stupeň monotonie,
- oblasti, v nichž jsou pohyby prováděny (nejvýhodnější je oblast mezi loktem a ramenem, nejméně vhodná je nad ramenem a mezi podlahou a ramenem – (viz manipulace s břemeny),
- hmotnost břemen, výrobků, předmětů apod., jejich frekvence zvedání, ukládání, přenášení (vzdálenost) během pracovní směny,
- pracovní poloha (trvalá, proměnlivá připoutanost k pracovnímu místu),
- teplota či jiné rizikové okolnosti např. při odebírání výrobků ze strojů či z jiných technologických zařízení,

- rovnoměrnost pracovní zátěže mezi jednotlivými souvisejícími pracovními kouty (místy) v pásové a proudové výrobě; zjištění, zda intenzita práce je přibližně stejná,
- časový podíl činností s vnuceným rytmem v celkovém trvání pracovní směny (režim práce a odpočinku),
- vliv vnějších faktorů pracovního prostředí (zátěž hlukem, zátěž teplem, teploty povrchů strojů, materiálu apod.).

*Při posuzování psychické náročnosti pracovních úkolů si je nutno dále všimnout :*

- možnosti variability polohy těla
- řazení a různosti mentálních úkolů
- volnosti vlastního rozhodování při práci
- vazby na další osoby
- motivace pracovníka v práci
- důležitosti rychlého rozhodnutí
- vazby na tempo stroje
- interpersonálních vztahů a jiných.

*Pracovní doba, směny a noční práce*

Práce v nepřetržitých provozech, způsob střídání směn ranních, odpoledních a nočních (tzv. rotace směn) a trvalá práce v noci jsou závažným fyziologickým, psychologickým a společenským problémem. Tyto práce kladou zvýšené nároky na adaptaci související se změnami v životním stylu (omezení sociálních kontaktů s rodinnými příslušníky, omezení možnosti realizace společenských a kulturních zájmů, posouvání a nepravidelnost pracovního volna). Ovlivňují též cirkadiánní (24 hodinový) rytmus a mohou být příčinou různých zdravotních potíží vegetativního charakteru, pocitů nedostatečného odpočinku, spánkového dluhu, chronické únavy, apod.

*Dvanáctihodinové pracovní směny* nemají být zaváděny např.: v nepřetržitých provozech s vysokou fyzickou zátěží; u mladistvých, kteří nemají být zaměstnáváni ve směně delší než 8 hodin; při zvýšené psychické zátěži např. v důsledku nutnosti dlouhodobé pozornosti při sledování proměnlivých dějů (monitorování, řízení vozidel); u činností s vysokou odpovědností za případné chybné rozhodnutí; u práce se zvýšenými nároky na zrakový výkon (trvalé sledování detailů); u práce s vysokým stupněm monotonie.

Na *nočních směnách* nemají pracovat zejména osoby mladší než 18 let a starší osoby, osoby se sklonem k psychosomatickým onemocněním a trpící poruchami spánku, osoby bydlící daleko od místa zaměstnání pro dlouhotrvající cestu z práce a do práce.

*Metody hodnocení psychické pracovní zátěže:*

- a) *metody založené na subjektivní odezvě organismu* (subjektivní hodnocení zátěže)
- b) *psychologické výkonové testy*, které zjišťují vliv psychické pracovní zátěže na funkční stav centrální nervové soustavy
- c) *psychofyziologické metody* zaměřené na zjišťování fyziologické odezvy organismu na pracovní psychickou zátěž (sledování fyziologických parametrů např. srdeční frekvence, krevního tlaku, kožního odporu, dechové frekvence apod.)
- d) *biochemické metody* - spočívající ve zjišťování změn ve vylučování hypofyzárních a nadledvinkových hormonů

*Nejdůležitější právní předpisy:*

- Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška MZ č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli

- Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci
- Vyhláška č. 288/2003 Sb., kterou se stanoví práce a pracovní místa, které jsou zakázány těhotným ženám, kojícím ženám, matkám do konce devátého měsíce po porodu a mladistvým, a podmínky, za nichž mohou mladiství výjimečně tyto práce konat z důvodu přípravy na povolání

### **Další doplňující informace**

#### *Nejdůležitější zásady ochrany zdraví při psychické a senzorické pracovní zátěži:*

- prioritní je, je-li to možné, snížit zátěž technickými úpravami pracovních prostředků, pracovišť či pracovních metod
- psychologická vstupní vyšetření s ohledem na typ osobnosti, motivaci a úroveň aspirací
- ergonomická úprava pracovního místa
- dobrá organizace práce – zejména jde o zlepšení způsobu činnosti pracovníků např. střídáním různých činností a rotací pracovníků
- režim práce a odpočinku - zařazování vhodných oddechových přestávek, které mohou zamezit nárůstu únavy a poklesu pracovní výkonnosti, vhodná rotace směn
- omezení přesčasové práce a práce v dlouhých směnách
- zvýšení počtu pracovníků v případě, že není možné jiným způsobem nepřiměřené zátěži zabránit
- výběr pracovníků na exponovaná pracovní místa podle psychologických kritérií
- zvýšená lékařská péče o pracující, zejména zařazení pracovníků do systému periodických preventivních prohlídek
- dostatečný zácvik nových pracovníků nebo při zařazování nových úkolů
- vzájemná poskytování informací mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem
- práce monotónní a ve vnuceném tempu musí být v zájmu omezení jejich nepříznivého vlivu na zdraví přerušovány přestávkami v trvání alespoň 5-10 minut každé dvě hodiny nebo musí být zajištěno střídání činnosti popř. zaměstnanců.
- při senzorické zátěži se též: zabývat se světelnými podmínkami na pracovišti
- zrakovým požadavkům přizpůsobovat např. rychlost pohybu předmětů popř. velikost pozorované plochy.

**Název** (jevu, skutečnosti, elementu, prvku, faktoru)

### Psychická zátěž - stres

#### Stručný popis, charakteristika

V EU je druhým nejčastějším problémem souvisejícím s prací (po bolestech páteře) stres související s prací (work related stress -WRS), který postihuje 28 % pracující populace. Stres spojený s prací může být způsoben psychosociálními faktory jako jsou pracovní plán, organizace a řízení, například velké nároky na práci, s omezenou možností ji řídit, a také problémy jako je šikana a násilí v práci. WRS může být způsoben také fyzikálními rizikovými faktory jako jsou hluk a teplota. Prevence WRS je jedním z cílů uvedených v Komuniké Evropské komise (2) o nových strategiích pro zdraví a bezpečnost při práci.

Stres je proces, který vzniká jako odpověď na nadměrné požadavky kladené na naše tělesné a duševní rezervy. Nesoulad mezi požadavky, které na nás doléhají, a našimi schopnostmi na tyto požadavky odpovědět, je prožíván jako ohrožení rovnováhy organismu a lidské tělo na takovou situaci okamžitě reaguje. Pracovní stres vzniká z celé řady příčin. Obecně však ke stresu vede nedostatek komunikace, popírání problémů, přetěžování zaměstnanců a nepřiměřeně dlouhá pracovní doba či naopak nedostatek práce a nudná pracovní náplň.

#### *Intenzita sociálních interakcí*

Nutnost častého až stálého jednání s lidmi, kooperace většího počtu osob, činnosti spojené s řízením pracovních skupin apod., vyjadřující obratnost a zkušenosti při jednání s lidmi. Možnost výskytu interpersonálních konfliktů (výskyt osob se sníženou sociální adaptabilitou, konfliktních jedinců). Práce na izolovaných místech, vykonávané o samotě bez jakéhokoliv styku s jinými osobami (pocit sociální deprivace). K vzniku konfliktů dochází např. při střetu protichůdných názorů v pracovní skupině, pro níž je typická přímá kooperace při řešení mimořádných situací a způsobů jejich řešení (havarijní stav, závažné poruchy apod.). Podobná situace nastává při nevyjasněném či proměnlivém určení odpovědnosti a povinností, při častých (neočekávaných) změnách pracovních úkolů, návyků a dovedností. Tyto a podobné okolnosti narušují sociální atmosféru na pracovišti a jsou příčinou vzniku porušení emoční rovnováhy.

Rozeznáváme stres pracovní a výkonový. Zdroje pracovního stresu - faktory související s prací: role v organizaci, rozvoj kariéry, vtahy na pracovišti – šikana, mobbing, bossing, sexuální obtěžování, faktory nesouvisející s prací, struktura a prostředí organizace

Faktory související s prací, jež zapříčiňují stres, zahrnují všeobecné pracovní podmínky, ať již jedinci pracují na směny, mají delší směny, často cestují, nebo jsou přepracovaní. Naopak faktory související s rolí jedince v organizaci se spíše týkají způsobu provádění práce.

**Zařazení do oblasti** a dalších podoblastí (pracovní podmínky, pracovní prostředí, LČ, kultura práce)

Pracovní podmínky

Stav a úroveň BOZP		Váhy (1 – 10)		
		silně, zásadně (6 – 9)	středně (5)	mírně (1 – 4)
	charakterizuje			
	ovlivňuje			

## Význam a omezení

Stres nutí jedince přizpůsobovat se novým okolnostem, pokud však trvá příliš dlouho, má negativní vliv na zdraví:

- hlava – bolesti hlavy, agresivita, nespavost
- vlasy – padají, lámou se
- plíce, dýchání – mělké, sucho v ústech
- trávicí soustava – zažívací potíže, žaludeční neuróza, nechutenství
- nervová soustava – větší vnímání podnětů z okolí, dráždivost, tik, deprese, nesoustředěnost
- pohybová soustava – napětí svalů, riziko artritidy a osteoporózy
- imunitní systém – snížená odolnost proti infekcím, kolaps
- oběhová soustava – stoupá krevní tlak, srdeční frekvence, může se přidat srdeční arytmie, riziko dalších srdečních potíží.

Při reakci na podnět dochází k vyplavování hormonů kůry nadledvinek – adrenalinu a kortizonu.

## Dosažitelnost dat, způsob a metody měření (dostupnost, kdo, kde, výpočet, konstrukce,...)

Byly identifikovány rizikové faktory práce, které jsou jednoznačně spojeny s výraznou psychickou pracovní zátěží. Lze mezi řadit zejména přetížení a podtížení, kombinace vysoké náročnosti práce s nízkou mírou vlastní kontroly nad svou prací, časový tlak, monotonie, vnucené pracovní tempo, konfliktní interpersonální vztahy na pracovišti, vysoká odpovědnost, směnová a trvalá noční práce, riziko ohrožení zdraví vlastního či jiných osob, vysoké nároky na sociální integraci, dlouhodobá sociální izolace.

Pozitivně naopak působí sociální podpora, vysoká volnost rozhodování, a to navzdory velké náročnosti práce a vysoká motivace k práci.

Hodnocení rizika:

- Identifikace nebezpečnosti - zjištění zda se jedná o problém, hledáme tyto rizikové faktory:
  - ✓ kultura nebo „atmosféra“ organizace a její vliv na problematiku WRS,
  - ✓ nároky – jako je pracovní zátěž a expozice fyzikálním faktorům,
  - ✓ řízení – do jaké míry mohou pracovníci ovlivňovat způsob své práce,
  - ✓ vztahy – patří sem problematika šikany a obtěžování na pracovišti,
  - ✓ změna – jak jsou zvládány organizační změny a jak se o nich komunikuje,
  - ✓ role – zda pracovníci rozumějí svým rolím v organizaci a zda je vyloučen konflikt v jejich rolích,
  - ✓ podpora – ze strany kolegů a managerů,
  - ✓ výcvik – jak získávají pracovníci potřebné dovednosti, tak aby mohli plnit své úkoly,
  - ✓ individuální faktory – je třeba brát v úvahu individuální rozdíly.
- Rozhodnutí o tom, kdo může být poškozen a jak.
- Posouzení rizika pomocí:
  - ✓ zjištění jaká opatření již byla přijata,
  - ✓ rozhodnutí, zda to, co již bylo provedeno je dostačující,
  - ✓ pokud ne, rozhodnout, co je třeba dělat dál,
- Zaznamenání našich zjištění,
- Přezkoumání hodnocení rizik v přiměřených intervalech a ověřování účinku přijatých opatření.

Ke každé fázi procesu hodnocení rizika je nyní uvedeno několik dalších doporučení a následně jsou uvedeny návrhy možných opatření:

Při zjišťování a někdy i při řešení obou druhů stresu bývá užitečná analýza pracovní činnosti odborníkem – psychologem, dále epidemiologické kvantitativní metody (dotazníky zaměřené na možnosti výskytu stresujících ukazatelů na pracovišti). Biochemické vyšetření na hladinu hormonů vyplavujících se při reakcích na nežádoucí podněty je finančně nákladná záležitost – v praxi se nevyužívá.

*Související právní úprava:*

- Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci

### **Další doplňující informace**

*Prevence pracovního stresu:*

- *Coping Vytvoření osobních a pracovních priorit*
- *Vyhnutí se stresorům*
- *Naučit se „vypnout“*
- *Pohybová aktivita* je jedna z činností, které okamžitě snižují účinky stresu. Její přínos spočívá v tom, že přirozeně využívá hormony, glukózu a lipidy uvolněné při stresové odpovědi. Pravidelný pohyb kromě toho prokazatelně snižuje reaktivitu oběhové soustavy (zvýšení krevního tlaku a srdeční frekvence) na *psychické stresory*.
- *Zdravý životní styl*
- *Relaxace, jóga* - smyslem relaxačních technik je navodit svalové uvolnění. Odstranění rušivého napětí a navození stavu klidu při relaxačním cvičení vede současně k pozitivnímu psychickému životnímu stylu.

**Název** (jevu, skutečnosti, elementu, prvku, faktoru)

**Psychická zátěž – zraková zátěž, práce se zobrazovacími jednotkami**

**Stručný popis, charakteristika**

Úroveň zrakové zátěže je dána jednak stavem zrakového analyzátoru jako je zraková ostrost, schopností rozlišovat barvy, schopnosti adaptace na různé zrakové podněty, rozsahem prostorového vidění, každého jedince, jednak podmínkami, za nichž zrakové úkoly probíhají.

Prací na zařízeních se zobrazovacími jednotkami se rozumí práce na soustavě zařízení obsahujících zobrazovací jednotku, klávesnici či jiné vstupní zařízení, software a další volitelné příslušenství včetně pracovního stolu nebo pracovní plochy, pracovního sedadla a bezprostředního pracovního okolí.

**Zařazení do oblasti** a dalších podoblastí (pracovní podmínky, pracovní prostředí, kultura práce)

Pracovní podmínky

Stav a úroveň BOZP		Váhy (1 – 10)		
		silně, zásadně (6 – 9)	středně (5)	mírně (1 – 4)
	charakterizuje			
	ovlivňuje			

**Význam a omezení**

Pro hodnocení náročnosti zrakového úkolu na daném pracovišti (pracovním místě) je rozhodující osvětlení.

**Zraková únava** má příčiny v nedostatcích v osvětlení vedoucích k oslňování, při práci spojených s přetěžováním akomodace (zejména u osob s vadami zraku). Projevem zrakové únavy je pálení očí, pocit horka, bolest očí, deformace zrakového vnímání (písmena v textu jsou rozmazána a obklopena barevnými třásněmi, v zorném poli se pohybují černé skvrny). Při velké únavě nastává dvojitě vidění (diplopie). Zrakovou únavu provází bolesti hlavy, bolestivé stahy různých svalů v obličeji, zarudlé spojivky.

Vyskytují-li se obtíže jen u některých osob na pracovišti mohou být příčinou nekorigované zrakové vady, proto je nutné odborné vyšetření a současné zhodnocení osvětlení.

Možnost nepříznivého vlivu práce na zrak, psychická zátěž jakož i možnosti vzniku obtíží pohybového aparátu z nevhodně uspořádaného pracovního místa. Současné působení jednotlivých faktorů může zvyšovat závažnost výsledného působení.

**Dosažitelnost dat, způsob a metody měření** (dostupnost, kdo, kde, výpočet, konstrukce,...)

Kritéria identifikace rizika:

- *Práce spojená s náročností na rozlišení detailů* – rozumí se práce, při níž je vidění zaměstnance ztíženo tvarem detailu, jeho barvou, jasnem nebo pohybem.
- *Práce vykonávaná za zvláštních světelných podmínek* – rozumí se práce

vykonávaná při určené barvě světla nebo při neodstranitelném kolísání jasu v prostoru zrakového úkolu nebo jeho okolí.

- *Práce spojená s používáním zvětšovacích přístrojů, sledováním monitorů nebo se zobrazovacími jednotkami.*

Prací se zobrazovací jednotkou se rozumí práce vykonávaná zaměstnancem jako pravidelná součást jeho obvyklé pracovní činnosti na soustavě zařízení, které obsahuje zobrazovací jednotku, klávesnici nebo jiné vstupní zařízení, software nebo další volitelné příslušenství.

- *Práce spojená s neodstranitelným oslňováním.*

Hodnotí se i jiné, nevyjmenované podmínky, které přispívají ke zrakové zátěži při práci. Příkladem jsou PC, monitory a optické zvětšovací přístroje při nepřetržitém trvání práce více než 4 hodiny za pracovní dobu, také rušení zrakového úkolu vibracemi, které sice nepřekračují nejvyšší přípustné limity, zhoršují však zrakové vnímání.

Úroveň zrakové zátěže je dána jednak stavem zrakového analyzátoru jako je zraková ostrost, schopností rozlišovat barvy, schopnosti adaptace na různé zrakové podněty, rozsahem prostorového vidění, každého jedince, jednak podmínkami, za nichž zrakové úkoly probíhají.

Pro hodnocení náročnosti zrakového úkolu na daném pracovišti (pracovním místě) je rozhodující osvětlení. To může být denní, umělé či sdružené.

Hodnoty (limity) osvětlenosti vnitřních prostorů jsou v ČSN 34 0450. Norma rozlišuje čtyři kategorie zrakových činností (požadavky na zrakový výkon): velké, průměrné, malé a požadavky na vnímání prostoru, tvarů a barev. V tabulkách této normy jsou stanoveny požadavky na osvětlení pro nejrůznější činnosti, místnosti, hodnoty kontrastů, osvětlenosti a další charakteristiky. Jako kritérium hodnocení zrakové namáhavosti se zřetelem na osvětlení lze použít stupeň splnění normových hodnot podle ČSN 34 0450.

- 1.stupeň: parametry osvětlenosti, kontrast, rovnoměrnost atd. zcela odpovídají normovým hodnotám
- 2.stupeň: intenzita osvětlení je nižší o 20 – 50 % než hodnoty pro danou práci (zrakové nároky) kontrast jasů je malý (špatná rozlišitelnost předmětů), nerovnoměrné osvětlení a případně okolnosti mírně zvyšující zátěž
- 3.stupeň: závažné nedostatky, např. osvětlenost pod 50 % podle normy, velké kontrasty, atd. – značná zraková zátěž.

V novém NV č. 361/2007 Sb., jsou pro zrakovou zátěž vypuštěny všechny technické ukazatele, které jsou upraveny v příslušné technické normě ke stanovení osvětlení a detailní popis některých ukazatelů souvisejících se zrakovou zátěží.

*Nejdůležitější právní předpisy a technické normy:*

- Nařízení vlády č. 361/2007 Sb., kterým se stanoví podmínky ochrany zdraví zaměstnanců při práci
- Zákon č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví ve znění pozdějších předpisů
- Vyhláška MZ č. 432/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky pro zařazování prací do kategorií, limitní hodnoty ukazatelů biologických expozičních testů, podmínky odběru biologického materiálu pro provádění biologických expozičních testů a náležitosti hlášení prací s azbestem a biologickými činiteli
- Zákon č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy (zákon o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci).
- ČSN 34 0450 Osvětlenost vnitřních prostorů



- ČSN 73 0580 Denní osvětlení budov
- ČSN 36 0020 Sdružené osvětlení
- ČSN 36 0008 Oslnění, jeho hodnocení a zábrana.
- ČSN EN 29241-1 Ergonomické požadavky na kancelářské práce se zobrazovacími terminály. Část 1: Obecný úvod
- ČSN EN 29241-2 Ergonomické požadavky na kancelářské práce se zobrazovacími terminály. Část 2: Požadavky na pracovní úkoly - pokyny (ISO 9241-2:1992)
- ČSN EN 29241-3 Ergonomické požadavky na kancelářské práce se zobrazovacími terminály. Část 3: Požadavky na zobrazovací displeje (ISO 9241-3:1992)
- ČSN EN ISO 9241-8 Ergonomické požadavky na kancelářské práce se zobrazovacími terminály - Část 8: Požadavky na zobrazení barev
- ČSN EN ISO 9241-10 Ergonomické požadavky na kancelářské práce se zobrazovacími terminály - Část 10: Základní zásady vytváření dialogu
- ČSN EN ISO 9241-10 Ergonomické požadavky na kancelářské práce se zobrazovacími terminály - Část 10: Zásady dialogu
- ČSN EN ISO 9241-15 Ergonomické požadavky na kancelářské práce se zobrazovacími terminály - Část 15: Vedení dialogu pomocí povelových jazyků

### Další doplňující informace

#### *Zásady pro práci se zobrazovacími jednotkami:*

- Na obrazovce se nesmí vyskytovat závady jako je kmitání, plavání či poskakování znaků, řádků, střídání jasů a podobně. Jas a kontrast mezi znaky a pozadím na obrazovce musí být snadno regulovatelný i vzhledem k okolním podmínkám. Obrazovka musí svou konstrukcí umožňovat posunutí, natáčení a naklánění podle potřeby zaměstnance. Musí být umístěna tak, aby na ní nevznikaly reflexy svítidel či z jiných zdrojů jako jsou okenní otvory, světlé stěny, nábytek a podobně. Vzdálenost obrazovky od očí pro obvyklé kancelářské práce nesmí být menší než 400 mm, jas obrazovky nesmí být menší než 35 cd/m<sup>2</sup>.
- Klávesnice musí být oddělena od obrazovky, aby zaměstnanci umožnila zvolit nejvhodnější pracovní pohyby a polohu. Volná plocha mezi předním okrajem desky stolu a spodní hranou klávesnice musí umožňovat opření rukou (zápěstí). Povrch klávesnice musí být matný, aby na něm nevznikaly reflexy. Písmena, číslice a symboly na tlačítkách musí být dobře čitelné, kontrastní proti pozadí.
- Výška pracovní desky a prostor pro dolní končetiny musí umožňovat zaměstnanci pohodlnou pracovní polohu. Rozměry desky stolu musí být zvoleny tak, aby bylo možné proměnlivé uspořádání obrazovky, klávesnice a dalších zařízení. Deska pracovního stolu a dalších zařízení musí být matné, aby na nich nevznikaly reflexy. Držák pro písemnosti musí být umístěn co nejbliže k obrazovce, tak aby pohyby hlavy a očí byly omezeny na minimum.
- Konstrukce pracovního sedadla musí být stabilní, s výškově nastavitelným sedákem, snadno čistitelným. Zádová opěrka musí být nastavitelná jak výškově, tak úhlem sklonu. Opěrka pro dolní končetiny musí být poskytnuta každému kdo ji vyžaduje.
- Pracoviště musí být plošně i prostorově řešeno tak, aby zaměstnancům umožňovalo snadný přístup, změnu pracovní polohy a střídání pohybů a volný pohyb na pracovišti.
- Parametry celkového a místního osvětlení pracoviště musí odpovídat normovým hodnotám. Svítidla musí být umístěna tak, aby nedocházelo k oslnění a k odrazům na obrazovkách.
- Pracoviště musí být provedeno a uspořádáno tak, aby okna a jiné otvory, průhledné či světlo propouštějící stěny a barevně světlé stěny nezpůsobovaly přímé oslnění a odrazy na obrazovkách. Okna musí být vybavena regulovatelnými žaluziemi

k tlumení denního vnějšího světla.

- Při navrhování, výběru nákupu a úpravě softwaru a při tvorbě úkolů s použitím zařízení s obrazovkou musí zaměstnavatel vzít v úvahu tyto zásady:
- software musí být vhodný pro daný úkol,
- software musí být snadno použitelný a v případě potřeby přizpůsobitelný úrovni pracovníkových znalostí nebo zkušeností; bez vědomí zaměstnanců se nemá používat žádné kontrolní zařízení ke kvantitativní nebo kvalitativní kontrole zaměstnanců,
- systémy musí poskytovat pracovníkům zpětnou vazbu o jejich činnosti,
- systémy musí zobrazovat informace v podobě a rychlosti, jež jsou přizpůsobeny operátorům,
- musí být uplatňovány zásady ergonomie softwaru, zvláště při zpracování dat.

*Způsoby prevence:*

- práce musí být přerušována přestávkami nebo změnou činnosti.
- vybavení a prostorové uspořádání pracoviště musí zamezovat únavě očí a únavě ze špatného držení těla (konstrukce obrazovky, výška pracovní desky, rozměry desky stolu, osvětlení pracoviště a pracovního místa apod.).
- musí být zajištěna dostatečná výměna vzduchu.
- vstupní preventivní prohlídka - zaměřena na kontrolu zraku každého zaměstnance ještě předtím, než začne pracovat u PC. Jedná se o prohlídku, která upozorní na eventuelní zrakové poruchy.

### **3. Metodiky a návody**

## Metodika k identifikaci pracovního stresu v organizacích PRO ZAMĚSTNAVATELE

Stres při práci je dnes jedním z nejzávažnějších problémů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

V současné době neexistuje žádný obecný nebo nejlepší návod k řešení pracovního stresu. Vše závisí na příčinách vzniku problému a na dodržování zpracovaných interních směrnic. Dobrá práce a dobrý přístup základního managementu a ohled na zaměstnance může být stejně dobře efektivní jako vysoce profilový přístup, který by mohl být doporučený vnějšími konzultanty – psychology.

Pracovní stres ovlivňuje organizace na všech úrovních. Nekontrolovaný stres může mít negativní vliv na služby poskytované zákazníkům, kvalitu, produktivitu a výkonnost. Mimo tyto problémy je možné sledovat i vyšší absence v zaměstnání (zvýšená nemocnost nebo jiné důvody) a z nich vyplývající ekonomické dopady.

Problém řešení stresu spojeného s výkonem práce spadá do oblasti praktických opatření týkajících se ochrany zdraví a bezpečnosti práce podle Rámcové směrnice 89/391/EHS. Součástí uplatňování této celoevropské rámcové dohody je odhadování rizik stresu spojeného s výkonem práce na každém pracovišti.

Cílem výzkumného projektu je vývoj určitých strategií, které by v praxi přinesly určitou úroveň hodnocení rizika pracovního stresu, jeho redukci nebo eliminaci. Předpokládá se ovšem aktivní participace jak managementu organizace, tak i jejich zaměstnanců.

### Kontrolní seznam pro identifikaci pracovního stresu

Označit (X), pokud se vyskytne:

+ = faktor, který vznik stresu zmírňuje / vylučuje

- = faktor, který vznik stresu předpokládá / podmiňuje

	<b>Charakteristika faktorů</b>	<b>+</b>	<b>-</b>
I. obecná připravenost managementu	jsou známy zdroje a příčiny pracovního stresu		
	je znám vliv stresu na zdraví		
	jsou známy následky stresu na jednotlivce		
	jsou známy následky stresu na organizaci		
II. osobní předpoklady	schopnost řídit práci v kolektivu		
	kreativita a flexibilita		
	stimulace a motivace zaměstnanců		
	schopnost jasně formulovat požadavky směrem k zaměstnancům		
	otevřenost k diskuzi		
	otevřenost k argumentům		
	schopnost zvládnout problémy v pracovním kolektivu		
III. řízení v oblasti stresu	informovanost o výskytu pracovního		

	stresu u zaměstnanců - formou jednoduchých dotazníků		
	existuje plán pro zvládnání stresu při práci		
	je pověřena osoba k řešení problematiky pracovního stresu		
	jsou realizovány tréninky pro zvládnání stresu		
	jsou vypracované kroky k identifikaci a prevenci stresu		
	podpora pracovní pohody		
	jsou známy nástroje pro zvládnání stresových situací		
	jsou vyčleněny finanční prostředky pro vypracování podpůrných programů prevence stresu		
	zaměstnanci se mohou podílet na přípravě těchto programů		
IV. lidské zdroje	častá absence zaměstnanců		
	častá fluktuace zaměstnanců		
	nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců		
	výběr zaměstnanců dle kvalifikace		
	výběr zaměstnanců dle osobnostních charakteristik		
	rozvíjení kompetencí a dovedností zaměstnanců		
	motivace pro týmovou práci		
	různorodost úkolů v pracovní skupině		
V. charakter práce – pracovní činnost	disproporce mezi množstvím vykonávané práce a pracovní dobou poruchy a přerušování práce		
	dlouhá pracovní doba		
	pružná pracovní doba		
	práce na směny		
	práce v noci		
	práce přesčas		
	práce pod časovým tlakem		
	vysoká pracovní zátěž		
	příliš časté kontroly		
	nedostatečný výcvik		
	nízký plat		
VI. charakter pracovního prostředí –rizikové faktory	hluk		
	vibrace		
	extrémní mikroklimatické podmínky - teplo		
	extrémní mikroklimatické podmínky – chlad		
	práce s PC – zraková zátěž		
	nadměrná fyzická zátěž		
	nevhodná pracovní poloha		
	monotónní práce		

	psychická zátěž		
	kombinace rizik		
	prostorově nevhodně řešená pracoviště		
	existence pracovních úrazů		
	existence nemocí z povolání		
VII. sociální klima	existenční nejistota		
	špatné mezilidské vztahy v týmu		
	konflikty v práci		
	šikana		
	malá motivace zaměstnanců		
	nedostatečná komunikace v kolektivu		
	existence násilí na pracovišti		
	velká zodpovědnost zaměstnanců		
VIII. organizace práce	zavedený režim práce a odpočinku		
	bezpečnostní přestávky při práci		
	střídání zaměstnanců exponovaných riziku		
	vymezena organizace práce a kompetencí		

#### Protistresová opatření zaměstnavatele

I. prevence stresu v řízení managementu	zřízení call linky pro stres		
	preventivní zjištění vnímání stresu zaměstnanci – dotazníkové akce		
	informovanost zaměstnanců o výskytu rizik při jejich práci		
	identifikace stresových faktorů působících na pracovišti		
	analýza rizika pracovního stresu na konkrétních pracovištích		
	přijetí důležitých opatření ke zvládnutí stresu		
	realizace redukce nebo eliminace stresu		
	pracovní setkání – zapojení zaměstnanců do opatření proti stresu		
	efektivní obousměrná komunikace		
	plány pro postupy zvládnutí stresu		
	plány pro postupy řešení konfliktů, šikany a násilí v práci		
	kontrola realizace přijatých opatření		
	určení osobní zodpovědnosti		
	existence rehabilitačních a relaxačních možností		
	zajištění prostoru pro měnící se pracovní podmínky		
II. vzdělávání	rozvíjení znalostí a dovedností týmu		
	osvěta – zvládnutí protistresových technik		

	osvěta – zdravý životní styl		
	tréninky ke zvládnání stresových situací		
	tréninky ke zvládnání konfliktních situací		
	programy prevence stresu na pracovišti		
	řízení znalostí zaměstnanců		

## Metodika k identifikaci pracovního stresu v organizacích PRO INSPEKCI PRÁCE

Plnění úkolů inspekce práce, uložených jí v § 3 zák. č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, vyžaduje na inspektorovi posouzení úrovně vyhodnocení rizik zaměstnavatelem – kontrolovaným subjektem. Jedním ze závažných rizik současnosti je stres při práci.

Poznání stresorů (faktorů vyvolávajících stres), zejména v cizím prostředí kontrolovaného subjektu, není jednoduché.

Pomocí inspektorům k poznání zda stres u zaměstnanců kontrolovaného subjektu existuje nebo hrozí, by měla být tato pomůcka v podobě kontrolního seznamu faktorů, které mohou stres u zaměstnanců vyvolat, anebo stres již zřejmě vyvolaly, ale také protistresových opatření zaměstnavatele.

### Kontrolní seznam pro identifikaci pracovního stresu

Organizace (kontrolovaný subjekt):
Počet zaměstnanců:
Šetření provedl:
Datum:

Označit (X), pokud se vyskytne:

+ = faktor, který vznik stresu zmírňuje / vylučuje

- = faktor, který vznik stresu předpokládá / podmiňuje

	<b>Charakteristika faktorů</b>	+	-
I. údaje týkající se organizace	omezené finanční prostředky		
	nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců		
	nedostatečná komunikace – omezené informace pro zaměstnance		
	chybějící politika BOZP v organizaci		
	pracovní úrazovost – za poslední rok		
	nemoci z povolání – za poslední rok		
	chybí školení pro prevenci stresu		
	běžné zvyšování kvalifikace zaměstnanců		
II. údaje týkající se managementu rizik	absence komunikace se zaměstnanci při řešení krizových / konfliktních situací		
	informovanost zaměstnanců o rizicích při práci		
	pravidelně prováděná identifikace rizik		
	pravidelně prováděná kategorizace prací a kategorizace stresorů		
	v celé organizaci je provedeno hodnocení rizik při práci		
	je zpracován plán nápravných opatření k eliminaci nebo omezení rizik při práci		
	je zajištěna závodní preventivní péče		
	zaměstnanci jsou přijímáni na základě posouzení způsobilosti k vykonávané práci		
	podpora pracovní pohody ze strany organizace		
	zaměstnavatelem zjišťováno vnímání stresu zaměstnanci		



	zaměstnanci se mohou podílet na přípravě programů prevence rizik		
III. údaje o zaměstnancích	vysoká odpovědnost při práci		
	častá absence z důvodu pracovní neschopnosti		
	fluktuace		
	výběr zaměstnanců pouze na základě kvalifikace		
	výběr zaměstnanců též podle osobnostních charakteristik		
	rozvíjení kompetencí a dovedností zaměstnanců		
	motivace pro týmovou práci		
	různorodost úkolů v pracovní skupině		
	časté stížnosti zaměstnanců		
	časté osobní a zdravotní problémy		
IV. údaje o organizaci práce a charakteru pracovní činnosti	práce na směny		
	práce v noci		
	práce přesčas		
	pracovní pohotovost		
	práce pod časovým tlakem		
	vysoká pracovní zátěž		
	možnosti práce z domova		
	snížený pracovní úvazek		
	střídání zaměstnanců vystavených riziku		
	bezpečnostní přestávky při práci		
	stanovena organizace práce a kompetence zaměstnanců		
	V. údaje o pracovním prostředí	výskyt rizikových faktorů	
výskyt známých stresogenních faktorů při práci (hluk, práce s PC, nadměrná fyzická zátěž)			
kombinace rizik v pracovním prostředí			
prostorově nevhodně řešené stanoviště			
nevhodné pracovní polohy			
ergonomicky náročná práce			
osvětlení pracoviště			
mikroklima na pracovišti			
VI. údaje o sociálním klimatu na pracovišti	existenční nejistota		
	špatné mezilidské vztahy v týmu		
	konflikty v práci		
	šikana		
	malá motivace zaměstnanců		
	nedostatečná komunikace v kolektivu		
	existence násilí na pracovišti		

#### Protistresová opatření zaměstnavatele

I. údaje o prevenci stresu v organizaci	otevřená diskuze s vedením o pracovních problémech		
	kvantitativní šetření u zaměstnanců (o výskytu stresorů)		
	kvalitativní šetření u zaměstnanců (o výskytu stresorů)		
	vyhledávání příčin stresu		
	otevřená komunikace – zapojení zaměstnanců do		

	řešení problému		
	plány postupu zvládnání stresu		
	přijetí opatření ke zvládnání stresu		
	existence rehabilitačních a relaxačních možností		
	kontrola realizace přijatých opatření		
II. údaje o vzdělávání v problematice	osvěta – zdravý životní styl		
	osvěta – zvládnání protistresových technik		
	tréninky ke zvládnání konfliktních situací		
	tréninky ke zvládnání stresových situací		
	školení – programy prevence stresu		

## Návody na zvládnutí stresu na pracovišti PRO ZAMĚSTNANCE

Životní styl současnosti nese s sebou zvýšené požadavky na zatěžování lidského organismu a tedy i potřebu zvyšování odolnosti organismu k zátěži. V pracovním režimu se vlivem vývoje techniky a technologií, ale i poměrů ve společnosti mění obsah a styl práce z čistě mechanického výkonu vynaložením fyzické síly v různých pracovních pozicích (pohyb – klid - pohyb) na zvyšování podílu duševní práce v monotónní pracovní pozici (zejm. práce v sedě). Na člověka tedy působí určitá *zátěž*, jejíž nezvládnutí se může změnit v *stres*. Přitom sama zátěž působí na člověka převážně pozitivně jako hnací prvek jeho rozvoje.

Pokud se ale zátěž stává nezvládnutelnou, mění se ve stres, který na organismus působí negativně. Stresorem, tedy podnětem či požadavkem, který překračuje naše zvládací možnosti

a vyvolává v našem organismu onu, většinou nepříjemně vnímanou, komplexní stresovou reakci, se stávají požadavky, na které již nestačíme a s nimiž si nevíme rady buď z hlediska příliš vysoké náročnosti, nedostatku času na jejich řešení, nebo z jiných důvodů. Při vyhledávání stresorů a posuzování vlivu stresu na organismus je třeba si uvědomit, že jejich působení nezná přesnou hranici mezi osobním a pracovním životem, ale že se působení stresorů vyskytujících se v osobním životě přenášejí do života pracovního a naopak.

V následujících doporučeních jsou obsaženy zásady, jejichž dodržování by mohlo pomoci každému člověku si se stresem poradit. Na další straně tohoto textu je zařazen jednoduchý dotazník, jehož vyplnění a vyhodnocení Vám napoví, zda tyto rady potřebujete.

### Doporučení k úspěšnému předcházení a zvládnutí stresu:

1.	Plánujte své činnosti a úkoly tak, aby se Vám povinnosti nehromadily a stanovte priority nejen svých úkolů, ale i hodnot.
2.	Složité problémy a úkoly řešte postupně, rozdělením na jednodušší a dobře zvladatelné části.
3.	Střídejte druhy činností – fyzickou práci střídavě prokládejte prací duševní a naopak a každou práci vystřídejte včas odpočinkem.
4.	Pracovní i jiné problémy a starosti je třeba umět nejen řešit, ale také někdy z mysli zcela vypustit a věnovat se jen relaxaci.
5.	Nebráňte se novinkám a změnám – ve většině z nich dokážete objevit zajímavé a inspirující příležitosti vlastního rozvoje.
6.	Tělesná aktivita, pohyb, je jedním z nejúčinnějších způsobů zvládnutí stresu. Zařaďte proto trvale do svého programu procházku, jízdu na kole, plavání atd.
7.	Rozvíjejte přátelské vztahy s lidmi jak v pracovní, tak v osobní rovině.
8.	Neostýchejte se požádat o pomoc když na něco nestačíte a pokud Vám to zatím nejde, uče se to - bývá to nejen efektivnější, ale i povzbuzující.
9.	Vyhýbejte se zvládnutí stresu pomocí různých „podpůrných“ prostředků, vedoucích k závislosti na nich (kouření, alkohol atd.).
10.	Nezapomínejte, že život nespočívá jen v práci, povinnostech a neustálém zvládnutí stresu - proto žijte a radujte se ze života.

### Osobní orientační ohodnocení úrovně stresu

Jestliže je člověk vystaven delší dobu, nebo dokonce systematicky stresovým podnětům – stresorům, s jejichž zvládnutím si neumí poradit, vystavuje se riziku negativního dopadu těchto stresorů na svoji osobní pohodu, výkonnost, spokojenost a kvalitu života.

Zodpovězení následujících otázek Vám napoví, zda Vám toto riziko hrozí. Posuďte, jak často prožíváte níže popsané stavy a situace.

Zakroužkujte nejprve vhodnou odpověď u každé otázky.

1 = nikdy, 2 = výjimečně, 3 = občas, 4 = často, 5 = vždy

Máte dojem, že se věci a události ve Vašem životě vymkly kontrole?	1	2	3	4	5
Zdá se Vám, že se radujete a smějete méně, než bývá pro Vás typické?	1	2	3	4	5
Řekli byste, že mluvíte zvýšeným hlasem, křičíte a pláčete více, než bývá pro Vás typické?	1	2	3	4	5
Prožíváte smutek, zklamání či soužení?	1	2	3	4	5
Jíte výrazně více, nebo méně, když prožíváte starosti a problémy?	1	2	3	4	5
Domníváte se, že nemáte život ve svých rukou?	1	2	3	4	5
Míváte problémy se spánkem?	1	2	3	4	5
Považujete kouření, pití alkoholických nápojů, nebo užívání léků či drog za účinný prostředek zvládnání starostí a problémů?	1	2	3	4	5
Je pro Vás obtížné se uvolnit nebo oprostít od záležitostí, které Vás zatěžují?	1	2	3	4	5
Prožíváte hněv, vztek, zlost vůči druhým lidem?	1	2	3	4	5

Nyní sečtěte všechny body. Podle počtu dosažených bodů můžete vyvodit následující závěr:

<b>Bodů</b>	<b>Závěr</b>
10 - 15	Váš život není pravděpodobně stresem téměř ovlivněn
16 - 20	objevují se velmi mírné náznaky jeho vlivu v podobě drobných, ale snadno řešitelných potíží
21 - 25	některé Vaše životní situace obsahují stresory, které jsou zatím ojedinělé a jejich účinek lze zvládnout
26 – 30	počátky systematictějšího vlivu stresorů
31 – 35	zřetelný, ale zvladatelný účinek stresorů ve Vašem životě
36 - 40	převládající obtíže se zvládnání stresorů, nahlédněte znovu do doporučení v první části tohoto textu
41 - 45	výrazné problémy s nalezením cesty ke zvládnání stresorů, důkladně pročtěte doporučení v první části textu a pokuste se je uplatnit ve svém životě,
46 - 50	velmi náročná životní situace, vyhledejte neprodleně odbornou pomoc psychologa, psychiatra, poradny zdravého životního stylu, nebo praktického lékaře

## **4. Infolisty - správná praxe**

## **5. Plakáty**