



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Téma 14

Psychická a senzorická (smyslová) zátěž

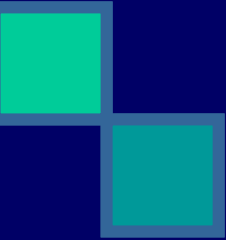

JESENIOUS – centrum pro celoživotní vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví LF OU Ostrava CZ.1.07/3.2.07/02.0053

Kurz: Pracovně lékařská péče a posuzování zdravotní způsobilosti k práci

Lektor: MUDr. Anna Šplíchalová, PhD.




Psychická zátěž

- 
- **Psychická zátěž** = proces psychického zpracování a vyrovnavání se s požadavky a vlivy životního a pracovního prostředí.
 - 3 formy psychické zátěže:
 1. **Senzorická (smyslová) zátěž**
 2. **Mentální zátěž**
 3. **Emoční zátěž**
 - Dlouhodobá psychická zátěž může vyústit v poruchy zdraví – **psychosomatická onemocnění** (ICHS, vředová choroba GD, hypertenze) i **poruchy v oblasti mentálního zdraví** (emoční a náladové disbalance, pracovní nespokojenost, sy. vyhasnutí, reaktivní psychoza, posttraumatická stresová porucha, poruchy přizpůsobení, abusús návykových látek, psychotické a neurotické poruchy...)
- 




Zraková zátěž – kapacita zraku



Velikost zrakové zátěže ovlivňuje především vztah mezi požadavky na dobrou viditelnost nejmenších detailů (kritický detail) nezbytných pro výkon dané práce po celou pracovní dobu a okolností, do jaké míry jsou zabezpečeny podmínky pro plnění těchto požadavků (čím menší kritický detail, tím jsou větší nároky na osvětlení).

Kapacita zraku je dána:

- **zrakovou ostrostí**
 - **schopností rozlišovat barvy**
 - **rozsahem hloubkového vidění**
 - **schopností akomodace a adaptace**
- 



Zraková únava

- Základním faktorem rozhodujícím o velikosti zrakové zátěže při práci je **osvětlení pracovišť a pracovních míst**.
- **Nadměrná zraková zátěž se projevuje zrakovou únavou** – celá řada potíží, tzv. **astenopické potíže** (příčinou je únava svalů ovládajících akomodaci i únava příslušných mozkových struktur, nedostatečné osvětlení pracoviště či pracovního místa, oslnění...)
- **Astenopické potíže** – pocit tlaku, píchání, pálení očí, mžitky před očima, bolesti hlavy...



Práce s počítači a zraková zátěž




1. Nejčastěji se vyskytující subjektivní zrakové potíže při práci s počítači:

- pálení očí
- mžitky před očima
- zarudlé oči
- škubání očí a rozmazané vidění

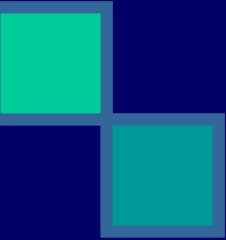

2. Výskyt uvedených potíží výjimečně přetrvává až do mimopracovní doby

3. Výskyt uvedených potíží pravděpodobně souvisí s nepříznivými vnějšími podmínkami na pracovišti (nevhodné osvětlení, nesprávné umístění obrazovky, velký kontrast jasu mezi obrazovkou a okolím, reflexy na obrazovce)



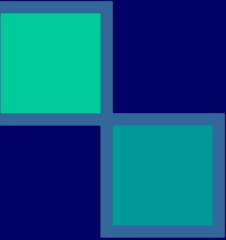



Práce s počítači a zraková zátěž

- 
- Velmi významným faktorem přispívajícím k zrakovým potížím při práci s počítačem jsou nekorigované nebo nesprávně korigované oční vady.
 - Při výskytu subjektivních zrakových obtíží hrají důležitou roli i psychologické faktory (motivace k práci, sociální klíma na pracovišti, způsob organizace práce, vysoké či vnucené tempo práce a jiné dlouhodobé pracovní stresory)
 - Přesto, že při práci s počítači byl zjištěn zvýšený výskyt subjektivních zrakových potíží, zatím nebylo prokázáno objektivní poškození zrakových funkcí
- 



Práce s PC a faktory pracovního prostředí - osvětlení


- 
- Při umělém osvětlení jsou nejvhodnější tzv. **denní nebo teplé bílé zářivky**
 - Musí být rozmístěny tak, aby **nebyly příčinou oslnění** a musí mít vybaveny **rozptylnými kryty**
 - Minimální požadavky na celkové osvětlení je **200 lx u pracovišť s okny a 300 lx u pracovišť bez oken**
 - Barevné řešení interiéru závisí od orientace oken:
orientace na jih – měly by se volit tzv. studené barvy
orientace na sever - volit tzv. teplé barvy
- 



Kategorizace zrakové zátěže



Do **2. kategorie** se zařazuje trvalá práce:

- se zařízeními určenými k **nepřetržitému monitorování činností strojů nebo zařízení, nebo kontrole výroby nebo výrobků prostřednictvím obrazových terminálů**
 - při níž je potřebné rozeznávání kritických detailů, charakterizovaných hodnotou 0,0003 radiánu při kontrastu menším než 0,8.
- 

Do **3. kategorie** se zařazují:

- **trvalá práce** při které je nezbytné používání **zvětšovacích přístrojů**
- **trvalá práce** spojená s **technicky neodstranitelným oslňováním.**

Psychická zátěž

Při posuzování psychické náročnosti pracovních úkolů je nutno si všímat zejména:

1. Typu a počtu prováděných úkolů
2. Možnosti variability polohy těla
3. Řazení a variabilita mentálních úkolů
4. Volnost vlastního rozhodování při práci
5. Vazby na další osoby
6. Motivace pracovníka v práci
7. Důležitost rychlého rozhodnutí
8. Vazba na tempo stroje
9. Interpersonální vztahy


Z hlediska psychické zátěže jsou posuzovány nároky na psychické procesy, zejména **vnímání, pozornost, paměť, představivost, myšlení a rozhodování.**



Faktory psychické zátěže




Nejvýznamnější faktory psychické zátěže pracovního prostředí:

1. Vnucené tempo práce
 2. Monotonie práce
 3. Práce ve směnném provozu, práce na noční směny
 4. Práce v časovém tlaku
 5. Sociální interakce a interpersonální aktivity,
sociální klima na pracovišti
 6. Riziko ohrožení vlastního zdraví a zdraví jiných osob
(obecné ohrožení)
- 



1. Vnucené tempo práce



- **Vnucené pracovní tempo** znamená **striktní podřízenost** pracovníka pracovnímu tempu přímo závislému technologickým podmínkám (pásová výroba, montážní linky...)
 - Velmi nepříznivá je kombinace vnuceného pracovního tempa a **vysoké frekvence pracovních úkonů**
- 

2. Monotonie práce

- **Monotonie práce** je **opakování stále stejných pracovních úkonů** (pohybových či úkolových) s omezenou možností zásahu pracovníka do průběhu této činnosti (repetitivní práce u pásu, vkládání dat, obsluha automatů, sledování chyb ve výrobcích, řízení dopravních prostředků...)
- Následkem dlouhodobé monotonie práce je útlum, zhoršení pozornosti, přesycení, snížení zájmu o práci
- Zvládání monotonie práce:
 1. **Osobnostní předpoklady** (lépe zvládají introverti)
 2. **Odolnost vůči tělesné a duševní námaze**
 3. **Intelektové předpoklady** (lépe osoby s nižší inteligencí)
 4. **Využití sociální opory** (dobrá atmosféra na pracovišti...)



3. Práce ve směnném provozu

- 
- **Třísměnný a nepřetržitý provoz** kladou vysoké nároky na přizpůsobení spánkového rytmu, zvládnutí odlišného životního stylu v rodině a adaptaci cirkadiánního rytmu.
 - **Práce v noci** – vede k posunu času práce a spánku proti normální časové struktuře biologického rytmu lidského těla.
 - Pracovníci v noci **hůře pociťují hluk, nepříznivé mikroklima či osvětlení.**
 - Cirkadiánní rytmy směnných pracovníků se plně nepřizpůsobí na noční práce během jednoho týdne což vede k **poruchám spánku**, denní spánek po noční směně je zkrácen i kvalitativně změněn (celková délka REM fáze je zkrácená) – **chronická únava.**
- 

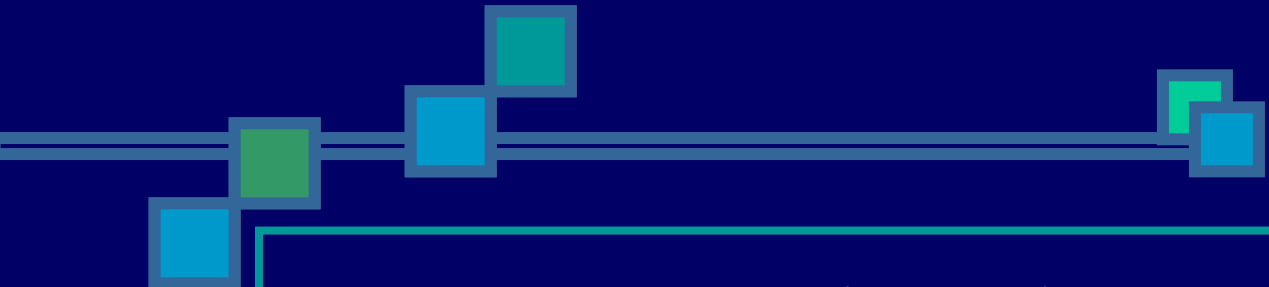
4. Práce v časovém tlaku

Práce v časovém tlaku je zatěžující **psychicky a senzoricky** s omezenými možnostmi přestávek a odpočinku, což je příčinou nedostatečné regenerace organismu a **rychlého nástupu únavy**.

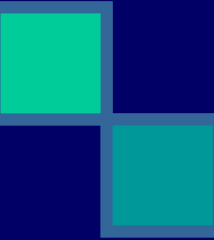

5. Sociální interakce a interpersonální aktivity, sociální klima na pracovišti

Sociální klima na pracovišti je dáno osobními vztahy mezi členy pracovního týmu při plnění pracovních úkolů. Špatné sociální klima vede k celkové nespokojenosti na pracovišti

Mobbing – způsobují agresivní netolerantní konfliktní osoby



6. Riziko ohrožení vlastního zdraví a zdraví jiných osob (obecné ohrožení)


- 
- **komplex zátěžových činitelů** – složitost činnosti, nutnost dodržování přísných pravidel bezpečného chování, náročnost práce vyplývající z možného rizika ohrožení zdraví
 - **Ohrožení vlastního zdraví** – práce v podzemí, ve výškách, pod vodou, práce v rizikovém provozu, pracoviště s vysokým rizikem úrazu...
 - **Ohrožení zdraví jiných osob** – obsluha velínů elektráren, řidiči, jeřábníci, střelmistři, piloti...
- 



Kategorizace psychické zátěže



2. kategorie - trvalá práce:

- ve **vnuceném** pracovním tempu,
 - spojená s **monotonií**,
 - vykonávaná ve **třísměnném a nepřetržitém pracovním režimu**
- 

3. kategorie - trvalá práce:

- při níž působí kombinace **3 a více faktorů** uvedených v platné legislativě
- **práce pouze na noční směny**



Ochrana zdraví před psychickým a smyslovým přetížením

Nejdůležitější zásady ochrany zdraví při psychické a senzorické pracovní zátěži:

1. **Prioritně snížit zátěž technickými opatřeními** – technická úprava pracovních prostředků, pracovišť i pracovních metod
2. **Ergonomická úprava pracovního místa**
3. **Dobrá organizace práce** (střídání různých prac. činností, rotace pracovníků...)
4. **Vhodný režim práce a odpočinku** (zařazování vhodných oddechových přestávek, které zamezí nárůstu únavy, vhodná rotace směn...)
5. **Omezení přesčasové práce v dlouhých směnách**
6. **Zvýšení počtu pracovníků v případě, že není možné jiným způsobem nepřiměřené zátěži zabránit**
7. **Výběr pracovníků na exponovaná místa podle psychologických kritérií**
8. **Zvýšená pracovně lékařská péče o osoby zařazené v expozici či riziku**
9. **Dostatečný výcvik nových pracovníků při zařazování nových úkolů**
10. **Dobrá informovanost zaměstnanců o povaze a důsledcích zátěže**
11. **U monotónní práce a práce ve vynuceném tempu přestávky 5-10 min. co 2 hodiny nebo střídání zaměstnanců**

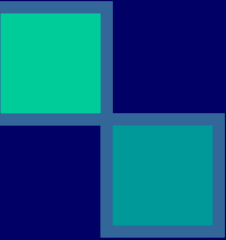



Šikana na pracovišti

- 
- **Šikana = bullying, bossing, mobbing = zneužití převahy mocenské či fyzické k systematickému a veřejně prováděnému ponižování, zastrašování a izolování vyhlédnuté oběti = skrytý teror na pracovišti**
 - Účelem je přinutit oběť k odchodu z pracoviště či podniku
 - Důvody rafinovaně nepřátelského chování – soukromé (potencionální konkurent v práci), podnikové (strategická šikana) – oběť donucena k odchodu z podniku bez vyplacení kompenzace (odstupného)
 - Obětí typicky bývá dobrý kvalifikovaný pracovník, spokojený se svou prací, a výsledkem bývá velmi často **zhroucený jedinec s poškozeným zdravím** a bez subjektivních, často i objektivních vyhlídek na zlepšení situace a uspokojivé další uplatnění
 - Extrémním řešením může být i sebevražda
- 

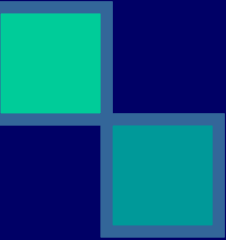



Výskyt šikany na pracovišti

- 
- Šikana se může vyskytnout na kterémkoliv pracovišti na světě
 - Podoby šikany jsou závislé na kultuře místní společnosti
 - V industrializovaných zemích trpí šikanou na pracovišti 8-10% zaměstnanců
 - V EU v průměru 9% (Finsko 15%, Portugalsko a Itálie 4%)
 - Šikana podle ekonomických odvětví – zemědělství 3%, školství a zdravotnictví 12%, veřejná správa a armáda 14%
 - V ČR zažilo šikanu 16% zaměstnanců
- 



Ekonomické následky šikany na pracovišti

- 
- **Následky šikany jsou velmi drahé**
 - **Zvýšené náklady na léčbu duševních i somatických poruch u oběti šikany**
 - **Horší produktivita práce (kvalita i kvantita)**
 - **Zvýšený počet pracovních absencí**
 - **Zvýšená fluktuace pracovních sil**
 - **Zhoršení dobrého jména podniku**
 - **Nevyčíslitelné škody na duševním zdraví obětí a spokojenosti jejich rodin**
- 

Formy šikany na pracovišti

1. Útok na profesionalitu zaměstnance:

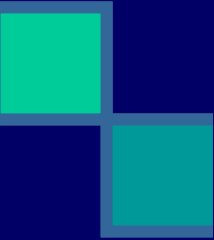
- Pracovník **nedostává přiměřené úkoly**, dostává nesmyslné úkoly, úkoly nad jeho schopnosti nebo neodpovídající jeho schopnostem, případně nedostává žádné úkoly...
- Pracovník je **nadměrně sledován, kritizován, překládán na horší pozice, obviňován z neúspěchu**
- Nedostane informaci o své práci, natož pochvalu
- Návrhy zaměstnance jsou ignorovány, není vyslechnut...

2. Osobní útoky:


- Pracovník je **provokován, pomlouván, zesměšňován, ponižován, izolován, napadán slovně i fyzicky**
- Zpočátku si nemusí zaměstnanec uvědomovat, že se stává obětí (zvláště je-li šikana rafinovaná a dobře promyšlená), postupně se útoky zesilují a stávají se vážnějšími.



Účinky šikany na jedince

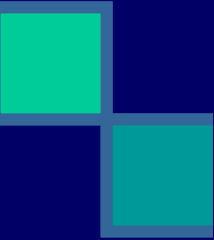



Šikana znamená těžký stres, který se projeví fyziologickými změnami, psychickými změnami a změnami v chování:

- **Tělesné a fyziologické reakce** – bolesti hlavy, žaludku, poruchy spánku, palpitace, průjmy, pocení, zvýšený TK a svalový tonus...
 - **Psychické a emoční reakce** – úzkost, napětí, deprese, hněv a podrážděnost, zhoršená pozornost, špatná koncentrace na práci...
 - **Změny chování** – zvýšené kouření, konzumace alkoholu, užívání léků, omezení společenských styků a relaxačních aktivit, zhoršené vztahy v rodině a přáteli, zvýšená nemocnost...
- 



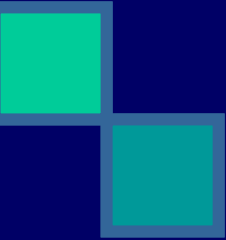

Důsledky šikany pro firmu

- 
- Zhoršené mezilidské vztahy i mezi ostatními zaměstnanci
 - Zvýšené obavy, nejistota a nedůvěra
 - Zvýšená nemocnost a fluktuace pracovníků
 - Ztráta odborníků
 - Zhoršení pracovních výkonů i jejich kvality
 - Stížnosti pracovníků i klientů firmy
- 

**To vše se promítá do zvyšování nákladů
a snižování zisku firmy**

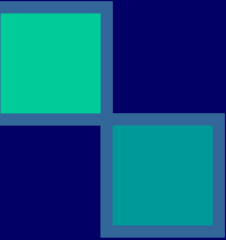



Osobnost oběti

- Velmi často jde o **spokojeného** pracovníka, který podává dobrý pracovní výkon, čím se **často liší (nejen v tom) od ostatních**
 - Pracovník je **nadanější, kreativnější s lepšími vyhlídkami na postup**
 - Jde o slušného člověka, který se **nedokáže bránit stejnými metodami, kterými je napadán**
 - Častěji si na šikanu stěžují **ženy – častěji fenomén sexuálního obtěžování**
 - V méně kvalifikovaných zaměstnáních jsou častěji šikanováni muži, v zaměstnání s vyšší kvalifikací častěji ženy
 - Zdravotní důsledky šikany postihují obě pohlaví stejně, muži sahají po alkoholu, ženy po cigaretách
- 
- 

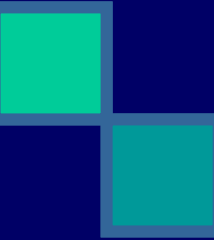



Osobnost násilníka

- 
- Nejčastěji šikanuje kolega nebo nadřízený
 - Zvláštním případem bývají osoby s psychopatickými povahovými rysy v mocenské pozici šéfa
 - Na první pohled dobří vůdci a sympatičtí lidé. Ve skutečnosti však s potěšením využívají a ničí lidi kolem sebe a necítí loajalitu ani k firmě.
 - Jejich šikana je velmi inteligentní, rafinovaná a špatně prokazatelná. Říká se jim „hadi v oblecích – snakes in suits,,
- 

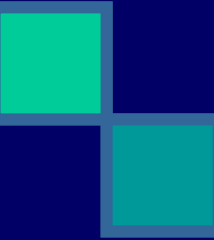



Prostředí podporující šikanu

- 
- Nejčastější **spouštěcí podmínkou šikany** bývají proběhlé organizační změny, interpersonální konflikt, dlouhodobá nemocenská pracovníka, mateřská dovolená...
 - Rozhodující roli v rozšíření a intenzitě šikany hraje **chování vedoucích pracovníků** - vedení se může šikanu zúčastnit, nebo je proti ní, ale nezakročí proti asociálnímu chování
 - **Nejednoznačnost pracovních rolí a úkolů**
 - **Nekompetentní vedení, nedostatky v řízení**
 - **Dlouhodobě se vyskytující neetické akce**
 - **Neprůhledné strategie, skryté akce a popírání konfliktů**
 - **Postranní a vyhýbavá komunikace**
- 



Pětice první pomoci, jak přežít šikanu

- 
1. **Nezůstávat s problémem v izolaci, nechat si poradit od rodiny, známých či odborníků**
 2. **Zvážit rizika a rozhodnout se, zda „zůstat, nebo odejít!“**
 3. **Hledat spojence (včetně psychologa či tzv. kouče)**
 4. **Stanovit si priority, povinnosti a úkoly, aby ve stresu nedělal zbytečné chyby**
 5. **Neztratit kontakt s realitou a usilovat o „nadhled“. Neopomíjet „to ostatní“! (Rodinu, koníčky, účinnou relaxaci, styk s přáteli či jinými lidmi)**
- 

Zdroj: Občanské sdružení Práce a vztahy

Prevence šikany na pracovišti

Primární prevence – má zabránit vzniku a rozšiřování šikany, znamená dobrou informovanost o odhalování a možnostech aktivní obrany proti šikaně

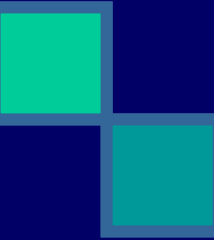

Sekundární prevence - má účinně řešit a ukončit již probíhající šikanu na pracovišti

Terciární prevence – pomoc obětem šikany

- **Výcvik vedoucích zaměstnanců** ve včasném rozpoznání známek šikany i o postupech jak ji účinně řešit
- Při podezření na šikanu provádět každoročně **audit rizika** – sledovat fluktuaci a výměnu pracovníků, sledování frekvence krátkodobé PN, pracovních úrazů...



Závěr

- 
- Nebezpečnost a nemorálnost šikany spočívá v tom, že zasahuje u postižených pracovníků hluboké lidské potřeby – **být úspěšný v realizaci vlastních schopností a být úspěšný v lidských vztazích**
 - Zklamání, bezmocnost, pochyby o sobě a spravedlivém světě desintegrují osobnost tak hluboce, že už nikdy nemusí dojít k úplné nápravě.
 - **Šikana je nelidská a nepřijatelná a je třeba jí rozhodně zabránit.**
 - Za šikanu je vždy zodpovědný **zaměstnavatel**. Nový zákoník práce zakazuje na pracovišti jakoukoliv diskriminaci, obtěžování a pronásledování. A povinností firmy také je vytvářet dobré pracovní prostředí. Dovolat se svých práv a nad šikanujícími kolegy zvítězit ovšem bývá obtížné.
- 



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ

Diskuse

JESENIOUS – centrum pro celoživotní vzdělávání pracovníků ve zdravotnictví LF OU Ostrava CZ.1.07/3.2.07/02.0053

Kurz: Pracovně lékařská péče a posuzování zdravotní způsobilosti k práci

Lektor: MUDr. Anna Šplíchalová, PhD.