

Psychosociálne faktory práce – európske informačné kampane

Zámečniková, M.

Úrad verejného zdravotníctva SR, Bratislava

Psychosociálne faktory práce – EÚ kampane

Čo je to pracovný stres a čo sú psychosociálne riziká?

PRACOVNÝ STRES vzniká vtedy, keď nároky na vykonávanú prácu prevyšujú schopnosť zamestnanca zvládnuť ich.

- Je to jeden z najväčších dôsledkov nepriaznivého psychosociálneho pracovného prostredia – v neposlednom rade preto, že zamestnanci, ktorí zažívajú v práci dlhotrvajúci stres, môžu časom trpieť vážnymi duševnými a fyzickými problémami.
- STRES je nešpecifická obranná reakcia organizmu, ktorá je objektívne zisiteľná podľa chemických a fyziologických prejavov tela. Je to psychický stav človeka, ktorý je buď priamo ohrozovaný alebo ohrozenie očakáva a pritom nie je presvedčený, že jeho obranná reakcia proti nepriaznivým vplyvom bude dostatočne silná. Stresová odpoveď má slúžiť k riešeniu situácie mobilizovaním všetkých síl organizmu.

Pracovný stres
je organizačnou záležitosťou a nie individuálnym zlyhaním.

Psychosociálne faktory práce – EÚ kampane

Čo je to pracovný stres a čo sú psychosociálne riziká?

PSYCHOSOCIÁLNE RIZIKÁ súvisia s negatívnymi psychologickými, fyzickými a sociálnymi vplyvmi, ktoré vyplývajú z nevhodnej organizácie a riadenia na pracovisku, ako aj zo zlých sociálnych vzťahov v práci vrátane:

- nadmernej náročnosti práce a/alebo nedostatku času na splnenie úloh;
- rozporných požiadaviek a nedostatočnej zrozumiteľnosti úlohy zamestnanca;
- nesúladu medzi nárokmi pracovného miesta a schopnosťami zamestnanca – nevyužívanie zručností zamestnanca môže byť rovnakým zdrojom stresu ako ich nadmerné vyžadovanie;
- nedostatočného zapojenia do prijímania rozhodnutí, ktoré sa týkajú zamestnanca, a nedostatočného vplyvu na spôsob vykonávania práce;
- práce osamote, najmä ak sa zamestnanec dostáva do styku s občanmi a klientmi a/alebo je vystavený násiliu tretej strany, ktoré môže nadobúdať podobu verbálnej agresie, neželaného sexuálneho záujmu a hrozby alebo skutočného fyzického násillia;

Psychosociálne faktory práce – EÚ kampane

- nedostatku podpory zo strany manažmentu a kolegov a zlých medziľudských vzťahov;
- psychologického alebo sexuálneho obťažovania na pracovisku – diskriminačného, ponižujúceho, oslabujúceho alebo zastrašujúceho správania vedúcich zamestnancov alebo kolegov voči zamestnancovi alebo skupine zamestnancov;
- nespravodlivého rozdeľovania práce, odmien, povýšení alebo kariérnych príležitostí;
- neefektívnej komunikácie, zle riadených organizačných zmien a neistoty zamestnania;
- problémov so zladením povinností v práci a doma.

Psychosociálne faktory práce – EÚ kampane

Manažment stresu

Psychosociálne riziká by sa nemali zamieňať so zdravým, náročným ale povzbudivým pracovným prostredím, ktoré stimuluje zamestnancov a podporuje ich rozvoj a výkonnosť tak, aby čo najlepšie využili svoje schopnosti.

Hoci k duševnému zdraviu a pohode prispieva mnoho faktorov, je dokázané, že prínos pracovného prostredia je výrazný.

V dobrom psychosociálnom prostredí môže byť práca veľmi prospešná pre duševné zdravie zamestnancov, keďže ich životu poskytuje usporiadanosť a dáva im silnejší pocit sociálneho začlenenia, identity a postavenia, možnosti rozvoja a zvyšuje sebadôveru.

Zlé psychosociálne pracovné prostredie môže mať naopak výrazne negatívny vplyv na zdravie zamestnanca.

Psychosociálne faktory práce – EÚ kampane

Manažment stresu

- negatíva zle riadených psychosociálnych rizík pre jednotlivca

- zažívanie pracovného stresu,
- zlé duševné zdravie,
- vyhorenie,
- ťažkosti s koncentráciou,
- robenie väčšieho množstva chýb,
- problémy doma,
- užívanie drog a alkoholu,
- zlé fyzické zdravie, predovšetkým kardiovaskulárne choroby a problémy podporno-pohybovej sústavy.

Psychosociálne faktory práce – EÚ kampane

Manažment stresu

- negatíva zle riadených psychosociálnych rizík pre organizáciu

- oslabenie celkovej výkonnosti podniku,
 - zvýšenie práceneschopnosti, absencie
 - neželaná prítomnosť (zamestnanci prídu do práce, keď sú chorí a nie sú schopní efektívne pracovať) a
 - zvýšenie počtu úrazov a zranení.
-
- Absencie zvyknú byť dlhšie ako absencie vyplývajúce z iných príčin a pracovný stres môže prispieť k zvýšeniu počtu predčasných odchodov do dôchodku, najmä u administratívnych zamestnancov.
 - Odhadované náklady pre podniky a celú spoločnosť sú značné a na vnútroštátnej úrovni dosahujú miliardy eur (napr. Francúzsko, UK, Rakúsko).

Psychosociálne faktory práce – EÚ kampane

Čo si európski zamestnanci myslia o pracovnom strese?

- Na základe nedávneho celoeurópskeho prieskumu verejnej mienky (EÚ OSHA 2013) sa ukázalo, že:
- 72 % zamestnancov sa domnieva, že jednou z najčastejších príčin pracovného stresu je reorganizácia pracovných miest a neistota zamestnania;
- 66 % pripisuje stres počtu odpracovaných hodín alebo pracovnej záťaži;
- 59 % pripisuje stres tomu, že sú vystavení nepriateľnému správaniu, ako je šikanovanie alebo obťažovanie;
- 51 % všetkých zamestnancov uviedlo, že pracovný stres je na ich pracovisku bežný;
- približne štyria z desiatich zamestnancov si myslia, že problém stresu sa na ich pracovisku nerieši správne.

Psychosociálne faktory práce – EÚ kampane

Čo si európski zamestnávateľa myslia o pracovnom strese?

- Na základe Európskeho prieskumu podnikov o nových a vznikajúcich rizikách (EÚ OSHA, ESENER 2010) sa ukázalo, že:
- viac ako 40 % zamestnávateľov považuje riadenie psychosociálnych rizík za ťažšie ako riadenie tzv. tradičných rizík bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci,
- ako hlavné prekážky uvádzajú citlivosť problematiky a nedostatok odborných znalostí,
- takmer polovica z nich je presvedčená, že žiadny z ich zamestnancov počas svojho pracovného života nikdy nebude mať problém s duševným zdravím,
- skutočnosťou je, že až každý šiesty zamestnanec bude trpieť poruchou duševného zdravia.

Psychosociálne faktory práce – EÚ kampane

- Cieľom európskych informačných kampaní je zlepšiť pochopenie tejto problematiky a prekonať rozdiely v názoroch prostredníctvom poskytovania pomoci a usmernení zamestnancom a zamestnávateľom a podporou využívania praktických a jednoduchých nástrojov.

Odtabuizovať psychiku.

Úrady verejného zdravotníctva sa aktívne zapájajú do európskych informačných kampaní o BOZP od roku 2008.

Najaktívnejšie sa prejavila spolupráca pri kampani o psychosociálnych rizikách – SLIC 2012.



PSYCHOSOCIAL RISK
ASSESSMENTS



Európska kampaň SLIC 2012

Posúdenie psychosociálnych rizík pri práci

Kampaň v číslach

Zámečníková, M.

Úrad verejného zdravotníctva SR, Bratislava
a regionálne úrady verejného zdravotníctva v SR
V spolupráci s NIP a IP

The Committee of Senior Labour Inspectors (SLIC)
www.av.se/SLIC2012



With support from
the European Union



PSYCHOSOCIAL RISK
ASSESSMENTS

SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci

Riešitelia:

- 29 RÚVZ, cca 72 zdravotníckych pracovníkov
- 8 IP, cca 24 inšpektorov práce

The Committee of Senior Labour Inspectors (SLIC)
www.av.se/SLIC2012



With support from
the European Union



PSYCHOSOCIAL RISK
ASSESSMENTS

SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci

Cieľ:

- na základe spoločných previerok orgánov inšpekcie práce a orgánov verejného zdravotníctva poukázať na psychosociálne riziká pri práci a upozorniť zamestnávateľov na povinnosť venovať pravidelnú pozornosť posudzovaniu a eliminácii faktorov spôsobujúcich psychosociálne zaťaženie pri práci
 - § 6 ods. 1 písm. c) a e) zákona č. 124/2006 Z. z.
- informatívny charakter kampane, nie sankčný



PSYCHOSOCIAL RISK
ASSESSMENTS

SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci

Zisťované psychosociálne riziká:

- časté organizačné zmeny
- nejasne formulované očakávania
- pracovné zaťaženie
- nočná/zmenová práca
- hrozby, násilie
- vzťahy
- stres, iné riziká



SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci

Priebeh riešenia:

- oznamovací list hlavného hygienika SR a generálneho riaditeľa Národného inšpektorátu práce zamestnávateľovi o realizácii kampane v podniku s informačnými materiálmi a letákmi
- previerka
 - dotazníky pre zamestnávateľa
 - dotazníky pre zamestnanca
- správa z previerky (spoločná správa inšpektorov práce a orgánov verejného zdravotníctva)
- opatrenia – navrhované, prijaté, realizované
- poradenstvo – v priebehu previerky, aj počas realizácie kampane bolo zamestnávateľom poskytované bezplatné poradenstvo (telefonickou a elektronickou formou).

SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci

Priebeh riešenia:

- V prevažnej časti vybraných zamestnávateľských subjektov sa posúdenie psychosociálnych rizík doposiaľ nevykonávalo, alebo malo len formálny charakter a nezodpovedalo skutočnému stavu.
- V subjektoch s väčším počtom zamestnancov sa zamestnávatelia v niekoľkých prípadoch venovali hodnoteniu psychickej pracovnej záťaže, snažili sa eliminovať dopad zvýšenej záťaže na zamestnancov a vytvárať zdravé pracovné prostredie, hlavne v subjektoch, kde pôsobí pracovná zdravotná služba.
- Psychická pracovná záťaž však nezahŕňa sociálne, resp. psychosociálne charakteristiky, teda nemôže v plnom rozsahu nahrádzať posúdenie psychosociálnych faktorov pri práci.

SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci



Priebeh riešenia:

- Zamestnávateľa prejavili záujem dozvedieť sa viac o problematike psychosociálnych faktorov pri práci, deklarovali aktívnu snahu podporovať aj psychické zdravie svojich zamestnancov a dobrú pohodu pri práci, niektorí dokonca predložili posúdenie rizika alebo plán na elimináciu psychickej záťaže a stresu pri práci.
- V niektorých prípadoch zamestnávateľa ani zamestnanci nepovažovali psychosociálne riziká za podstatné a relevantné.

SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci



Metodika:

- jednotný medzinárodný metodologický protokol
- ÚVZ SR **upravil** slovenské verzie dotazníkov pre zamestnávateľa a pre zamestnancov vybraných podnikov v troch uvedených odvetviach/sektoroch.
- úpravami sa dosiahla väčšia zrozumiteľnosť dotazníkových materiálov, jednoduchosť a jednoznačnosť formulovaných otázok a eliminovali sa medzikultúrne rozdiely a vplyvy.

SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci

Metodika:

- **Kontrolný zoznam**

- *Pracovné podmienky*
- *Riadenie/organizácia práce*
- *Spoločenská atmosféra na pracovisku*
- *Podpora od kolegov a zamestnávateľa*

SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci

Metodika:

- **Sektorový odvetvový dotazník**

- *odlišný pre hotely, dopravu a zdravotníctvo*
- *Pracovné zaťaženie*
- *Násilie, vyhružky a traumatické incidenty*
- *Emocionálna záťaž (v zdravotníctve)*



PSYCHOSOCIAL RISK
ASSESSMENTS

SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci



Metodika:

- *Fínsky Valmeriho dotazník*

- *Pracovné prostredie*
- *Fyzická záťaž*
- *Psychosociálna záťaž*



The Committee of Senior Labour Inspectors (SLIC)
www.av.se/SLIC2012



With support from
the European Union



PSYCHOSOCIAL RISK
ASSESSMENTS

SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci



Metodika:

- *Meisterov dotazník*

- *národný dodatok, kvantifikácia záťaže*
- *Psychické preťaženie*
- *Jednostranná monotónna záťaž*
- *Nešpecifická záťaž*



The Committee of Senior Labour Inspectors (SLIC)
www.av.se/SLIC2012



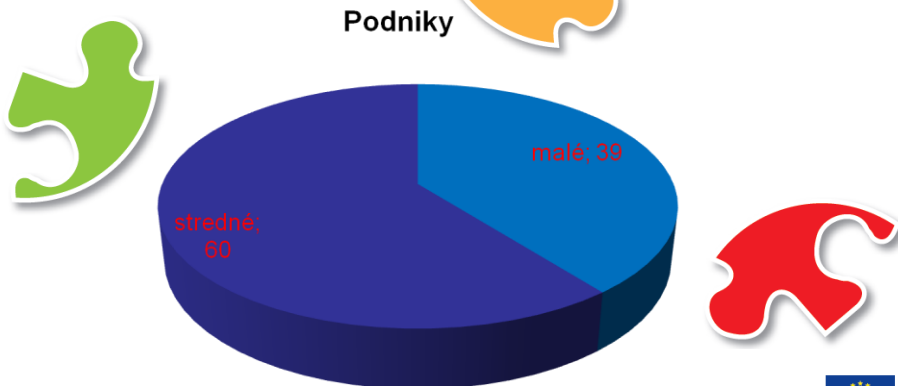
With support from
the European Union



PSYCHOSOCIAL RISK
ASSESSMENTS

SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci

- 99 previerok v 99 prevažne malých (39 podnikov) a stredných podnikoch (60 podnikov)



The Committee of Senior Labour Inspectors (SLIC)
www.av.se/SLIC2012



With support from
the European Union



PSYCHOSOCIAL RISK
ASSESSMENTS

SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci

- 2019 zamestnancov zapojených do kampane spolu
- v 3 odvetviach:
 - zdravotníctvo a sociálne služby
 - 33 previerok, 869 zamestnancov
 - služby - hotely a reštaurácie (HORECA),
 - 34 previerok, 537 zamestnancov
 - doprava tovaru
 - 32 previerok, 613 zamestnancov

The Committee of Senior Labour Inspectors (SLIC)
www.av.se/SLIC2012



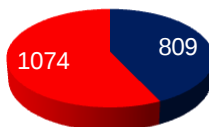
With support from
the European Union



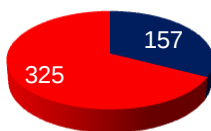
PSYCHOSOCIAL RISK
ASSESSMENTS

SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci

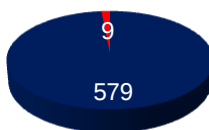
Spolu 2019 Pb



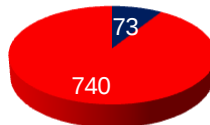
HORECA 537 Pb



DOPRAVA 613 Pb



ZDRAVOTNÍCTVO
869 Pb



Poznámka: nie všetci Pb uviedli pohlavie



PSYCHOSOCIAL RISK
ASSESSMENTS

SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci

Kraje:

- BA: 12 previerok, 263 zamestnancov spolu
- TT: 12 previerok, 184 zamestnancov spolu
- TN: 12 previerok, 220 zamestnancov spolu
- NR: 12 previerok, 288 zamestnancov spolu
- ZA: 15 previerok, 333 zamestnancov spolu
- KE: 12 previerok, 215 zamestnancov spolu
- PV: 12 previerok, 151 zamestnancov spolu
- BB: 12 previerok, 360 zamestnancov spolu





PSYCHOSOCIAL RISK
ASSESSMENTS

SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci

Kontrolný zoznam

Č.	Otázka	Zamestnanci		
		HORECA	DOPRAVA	ZDRAV
Pracovné podmienky		% ÁNO		
1	Pracujete sporadicky alebo bežne pod vysokým tlakom (rýchle pracovné tempo, krátke dodacie lehoty)?	47,67	45,00	64,10
2	Musíte zostať sporadicky alebo často dlho v práci?	34,08	45,68	22,21
3	Je pracovné zaťaženie sporadicky alebo často veľmi vysoké?	42,09	42,09	66,05
4	Existuje vyváženosť medzi fyzickou a psychickou náročnosťou práce a Vašou spôsobilosťou (fyzickou, zdravotnou) na prácu?	68,90	65,25	66,05
5	Je vykonávaná práca monotónna?	19,93	25,12	13,81
6	Existujú na pracovisku nepriaznivé fyzikálne faktory (hluk, teplotné výkyvy), alebo chemické faktory?	40,41	49,27	51,55
7	Viete presne, aké sú vaše pracovné úlohy a povinnosti?	96,28	93,47	96,09
8	Kladú sa na vás požiadavky, ktoré si odporujú?	20,86	26,92	34,29
9	Ste spoločensky izolovaní pri výkone svojej práce?	11,92	16,97	10,93



PSYCHOSOCIAL RISK
ASSESSMENTS

SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci

Kontrolný zoznam

Č.	Otázka	Zamestnanci		
		HORECA	DOPRAVA	ZDRAV.
Riadenie práce		% ÁNO		
10	Máte ako zamestnanec vplyv na metódy a postupy, ktorými plníte svoje pracovné úlohy?	68,34	42,58	65,59
11	Máte vplyv na náplň vašej práce?	60,34	42,58	46,03
12	Máte možnosť plánovať svoju prácu, samostatne rozhodovať a prebrať zodpovednosť?	70,02	52,69	69,39
13	Pripravuje sa rozvrh pracovných zmien v predstihu?	77,65	59,05	76,64
14	Podieľajú sa zamestnanci na príprave rozvrhu pracovných zmien?	69,27	33,28	58,92
15	Je pracovná doba pohyblivá?	59,59	80,75	24,28



SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci

Kontrolný zoznam

Č.	Otázka	Zamestnanci		
		HORECA	DOPRAVA	ZDRAV.
Spoločenská atmosféra		% ÁNO		
16	Je spoločenská atmosféra na pracovisku na nízkej úrovni?	15,08	22,19	27,04
17	Je spolupráca medzi jednotlivými skupinami zamestnancov slabá (napr. medzi jednotlivými organizačnými zložkami)?	22,35	33,44	40,51
18	Existujú na pracovisku medzifúdské konflikty alebo konflikty medzi skupinami zamestnancov?	43,39	34,09	62,26
19	Ostávajú sporné otázky a problémy medzi zamestnancami a vedením nevyriešené?	27,19	35,73	46,95
20	Existuje veľká konkurencia medzi zamestnancami?	16,57	26,26	32,45
21	Vyskytuje sa šikanovanie a obťažovanie?	3,91	4,08	9,67
22	Sú zamestnanci vystavení riziku násillia zo strany verejnosti / klientov (slovné urážky, vyhrážky alebo fyzické útoky)?	19,93	19,74	67,20



SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci

Kontrolný zoznam

Č.	Otázka	Zamestnanci		
		HORECA	DOPRAVA	ZDRAV.
Podpora		% ÁNO		
23	Máte na svojom pracovisku podporu svojich nadriadených a kolegov?	87,11	78,63	80,09
24	Existuje pre zamestnancov spätná väzba, pozitívna alebo negatívna, týkajúca sa ich práce?	78,58	67,70	77,79
25	Dostane sa zamestnancom ocenenia a uznania, ak si spoľahlivo plnia zverené pracovné úlohy?	59,78	61,50	50,98
26	Sú noví zamestnanci primerane zaškolení na svoju prácu a pracujú pod vhodným dohľadom?	82,31	85,15	81,93
27	Ak sa plánujú organizačné zmeny alebo ak budúcnosť podniku nie je jasná, sú zamestnanci dostatočne informovaní a podporovaní, aby sa zmiernili ich obavy a starosti?	64,06	56,61	54,20



PSYCHOSOCIAL RISK
ASSESSMENTS

SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci

Sektorový/odvetvový dotazník (HORECA) pre zamestnanca

Rizikový faktor: Veľké pracovné zaťaženie a časová tieseň	
č. ot.	Charakteristiky práce v podniku, vyplývajúce z pracovného a časového preťaženia:
1	Veľa úloh vzhľadom na dostupné zdroje (napr. čas, počet zamestnancov)
2	Časté úlohy, vyžadujúce veľké sústredenie (spracovanie veľkého množstva informácií)
3	Priamy kontakt so zákazníkmi
4	Potreba vykonávať plánované i „naliehavé“, resp. nepredvídané úlohy
5	Časté vyrušovanie (napr. kolegami, zákazníkmi, hluk)
8	Protichodné požiadavky z rôznych zdrojov: od vedenia, kolegov, zákazníkov a seba samotného
12	Vysoké pracovné tempo počas celej zmeny
16	Práca vo voľné dni (napr. víkend) a počas štátnych sviatkov

Poznámka: prevládajúci počet odpovedí ÁNO nad 25%



PSYCHOSOCIAL RISK
ASSESSMENTS

SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci

Sektorový/odvetvový dotazník (HORECA) pre zamestnanca

Rizikový faktor: Násilie, vyhrážky a traumatické incidenty	
č. ot.	Incidenty a charakteristiky práce v podniku, ktoré môžu viesť k incidentom, alebo sú ich dôsledkom:
1	Zákazníci pod vplyvom alkoholu alebo drog
2	Nočný otvárací čas
4	Práca osamote
5	Vysoké sumy hotovosti
25	Má podnik bezpečnostnú službu?
26	Sú pracovné priestory monitorované priemyselnými kamerami?
27	Má podnik vypracovaný plán na riešenie násillia, hrozieb a traumatických udalostí?

Poznámka: prevládajúci počet odpovedí ÁNO nad 25%



PSYCHOSOCIAL RISK
ASSESSMENTS

SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci

Sektorový/odvetvový dotazník (DOPRAVA) pre zamestnanca

Rizikový faktor: Veľké pracovné zaťaženie a časová tieseň	
č. ot.	Charakteristiky práce v podniku, vyplývajúce z pracovného a časového preťaženia:
1	Jazda v mestách
2	Časté rušné obdobia (napr. dopravná špička počas dňa, sezónne špičky počas sviatkov)
4	Nepredvídateľnosť dĺžky cesty (premávka, počasie, problémy pri nakládke, vykládke)
6	Prísny dohľad na prácu vodiča alebo kuriéra pomocou GPS
8	Dlhé pracovné dni
10	Problémy s včasným dodaním tovaru
14	Veľa nadčasov
15	Za prácu nadčas nemožno čerpať náhradné voľno
16	Práca v noci
17	Práca vo voľné dni (napr. víkend) a počas štátnych sviatkov

Poznámka: prevládajúci počet odpovedí ÁNO nad 25%



PSYCHOSOCIAL RISK
ASSESSMENTS

SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci

Sektorový/odvetvový dotazník (DOPRAVA) pre zamestnanca

Rizikový faktor: Násilie, vyhrážky a traumatické incidenty	
č. ot.	Incidenty a charakteristiky práce v podniku, ktoré môžu viesť k incidentom, alebo sú ich dôsledkom:
1	Práca osamote
2	Riziko byť účastníkom alebo svedkom dopravnej nehody
7	Preprava cenného tovaru, čo zvyšuje riziko krádeže
9	Nahnevání, znechutení a nespokojní zákazníci
20	Má podnik vypracovaný plán na riešenie násillia, hrozieb a traumatických udalostí?

Poznámka: prevládajúci počet odpovedí ÁNO nad 25%



PSYCHOSOCIAL RISK
ASSESSMENTS

SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci
Sektorový/odvetvový dotazník (ZDRAVOTNÍCTVO)
pre zamestnanca

Rizikový faktor: Veľké pracovné zaťaženie a časová tieseň	
č. ot.	Charakteristiky práce v podniku, vyplývajúce z pracovného a časového preťaženia:
1	Veľa úloh v porovnaní s počtom pracovníkov
2	Nahromadenie mnohých náročných úloh naraz
3	Množstvo administratívnych úloh, veľké nároky na dokumentovanie práce
4	Časté vyrušovanie pri plnení úloh, ktoré si vyžadujú sústredenie (napr. zvonenie telefónov, kolegovia, hluk na pracovisku)
5	Konflikt medzi kompetenciami a náročnosťou práce na prevzatie zodpovednosti za starostlivosť a liečbu pacientov, vrátane pacientov so stavmi ohrozujúcimi život
6	Rozporuplné očakávania – rozpor v tom, čo sa pacientom ponúka a čo očakávajú príbuzní pacientov
8	Rozsiahla spolupráca s inými oddeleniami
9	Pacienti s množstvom rôznych diagnóz (polymorbidita)
10	Vysoká obsadenosť lôžok
11	Neustále nároky na ošetrovanie
16	Vysoké pracovné tempo počas celého dňa
17	Nie je možné robiť si prestávky, časté vynechávanie prestávok na obed
18	Veľa nadčasov
19	Za prácu nadčas nemožno čerpať náhradné voľno

Poznámka: prevládajúci počet odpovedí ÁNO nad 25%



PSYCHOSOCIAL RISK
ASSESSMENTS

SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci
Sektorový/odvetvový dotazník (ZDRAVOTNÍCTVO)
pre zamestnanca

Rizikový faktor: Vysoké emocionálne požiadavky pri práci s pacientmi a ich príbuznými	
č. ot.	Charakteristiky práce a požiadavky:
1	Potreba mať súcit a vcítiť sa, zvládnuť pocity a reakcie iných
2	Potreba zvládnuť svoje pocity a reakcie
3	Potreba poznať každého pacienta
4	Dlhodobí chorí pacienti
5	Pacienti vyžadujúci špecifický prístup a správanie personálu, alebo pacienti trpiaci duševnou chorobou alebo demenciou
6	Pacienti, ktorí potrebujú pomoc v smútku alebo krízovú pomoc (napr. pacienti, ktorým bol diagnostikovaný vážny stav, mladí pacienti)
7	Pacienti s problémami so závislosťami (alkohol, drogy, lieky, hry, iné)
8	Paliatívna starostlivosť (starostlivosť o umierajúcich pacientov)
9	Rozsiahla spolupráca s príbuznými
10	Pacienti a príbuzní, ktorí nerozprávajú po slovensky
11	Množstvo vážne chorých pacientov

Poznámka: prevládajúci počet odpovedí ÁNO nad 25%



PSYCHOSOCIAL RISK
ASSESSMENTS

SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci

Sektorový/odvetvový dotazník (ZDRAVOTNÍCTVO) pre zamestnanca

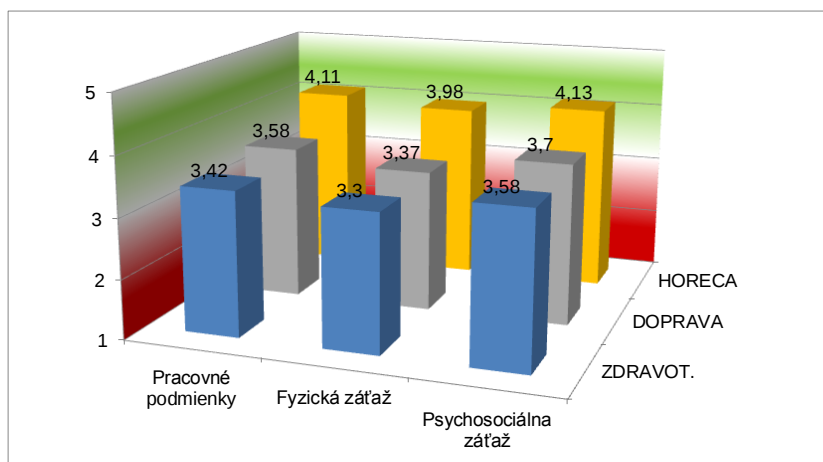
Rizikový faktor: Násilie, vyhrážky a traumatické incidenty	
č. ot.	Incidenty a charakteristiky práce v podniku, ktoré môžu viesť k incidentom, alebo sú ich dôsledkom:
1	Útoky alebo iné fyzické násilie (kopanie, bitie, pľutie a pod.)
2	Hrozby násillia alebo iné ohrozujúce správanie, porušovanie osobných fyzických hraníc
3	Slovné vyhrážky voči bezpečnosti zamestnanca, obťažovanie, diskriminujúce poznámky
4	Konflikty a boje medzi pacientami
10	Má zamestnávateľ vypracovaný plán na riešenie násillia, hrozieb a traumat. udalostí?

Poznámka: prevládajúci počet odpovedí ÁNO nad 25%



PSYCHOSOCIAL RISK
ASSESSMENTS

SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci



Valmeriho dotazník – priemerné hodnotenie

•skóre 1 =negatívne hodnotenie práce, záporné

•skóre 5 = pozitívne hodnotenie práce, kladné



PSYCHOSOCIAL RISK
ASSESSMENTS

SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci

Subjektívne hodnotenie pracovnej záťaže
podľa Meistera:

	1. stupeň	2. stupeň	3. stupeň
Preťaženie	ZDRAVOTNÍCTVO		
Jednostranná záťaž			
Nešpecifická záťaž	HORECA DOPRAVA		

Poznámka: tabuľka uvádza celosúborový priemer. Výrazné rozdiely vo vnímaní intenzity záťaže sa prejavili v jednotlivých podnikoch, najmä v zdravotníctve a sociálnych službách.



PSYCHOSOCIAL RISK
ASSESSMENTS

SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci

Príklady dobrej praxe na elimináciu psychosociálnej záťaže:

- dôsledné zaučenie novoprijatých zamestnancov,
- zlepšenie komunikácie medzi zamestnávateľom a zamestnancami,
- oboznámenie zamestnancov s rizikami,
- zavedenie skupinovej práce,
- správna organizácia práce, efektívne riadenie práce,
- eliminácia monotónnej práce,
- vhodné pracovné podmienky,



SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci

Príklady dobrej praxe na elimináciu psychosociálnej záťaže:

- možnosť zmeniť na určitú dobu pracovné zaradenie,
- podpora zamestnancov,
- pravidelné porady s možnosťou hovoriť o problémoch na pracovisku, KOMUNIKÁCIA,
- včasné informovanie o nárazovej práci,
- ohodnotenie práce zamestnanca (finančné, nefinančné),
- vzdelávanie zamestnancov.

SLIC 2012 – Psychosociálne riziká pri práci

• ZABEZPEČIŤ:

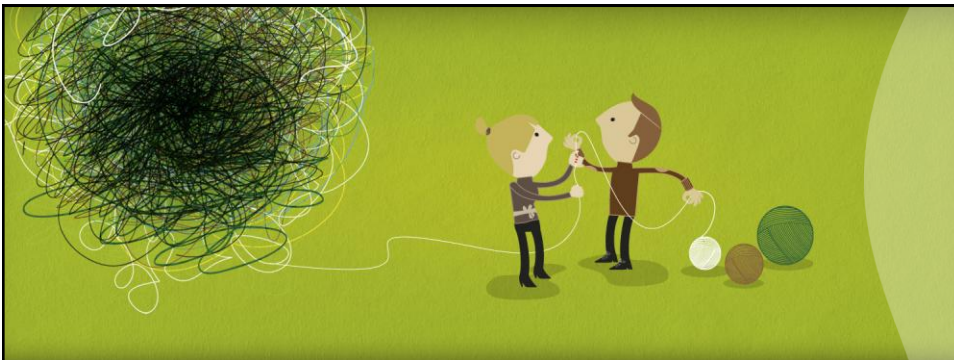
- ✓ INFORMÁCIE
- ✓ HODNOTENIE RIZÍK
- ✓ ŠKOLENIA
- ✓ SPÄTNÚ VÄZBU
- ✓ RÔZNORODOSŤ PRÁCE
- ✓ PLÁNOVANIE
- ✓ REÁLNE NORMY PRÁCE
- ✓ JASNÉ ÚLOHY
- ✓ SOCIÁLNU INTEGRÁCIU
- ✓ OTVORENÚ SPOLUPRÁCU
- ✓ SPOKOJNOSŤ ZAMESTNANCOV
- ✓ PRUŽNOSŤ PRACOVNEJ DOBY
- ✓ DISKUSIE O PROBLÉMOCH
- ✓ VHODNÉ ZLOŽENIE TÍMOV
- ✓ ZAŠKOLENIE NOVÁČIKOV

• PREDCHÁDZAŤ:

- NÁRAZOVÝM SITUÁCIÁM
- MONOTÓNNOSTI
- NEDOSTATKU INFORMÁCIÍ
- NADČASOM
- NEISTOTE
- OHROZENIU
- NESPOKOJNOSTI
- ZNEVÝHODŇOVANIU
- KONFLIKTOM
- CHYBÁM
- SŤAŽNOSTIAM
- NÁSILIU
- ŠIKANOVANIU
- NEREÁLNYM CIEĽOM
- IZOLÁCII ZAMESTNANCA

Psychosociálne faktory práce – EÚ kampane

- Na kampaň Európskeho výboru vrchných inšpektorov práce (SLIC) priamo nadväzuje kampaň Európskej agentúry pre BOZP **Zdravé pracoviská bez stresu (2014 – 2015)**.



Zdravé pracoviská bez stresu

Riadenie stresu a psychosociálnych rizík pri práci

2014 - 2015

Úvod ku kampani

- Kampaň koordinuje Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA)
- Kampaň prebieha vo viac ako 30 krajinách
- Začiatok kampane: apríl 2014
- Európske týždne bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci: október 2014 a 2015



Hlavné ciele

- Zlepšiť chápanie pracovného stresu a psychosociálnych rizík / faktorov pri práci
- Podporiť riadenie týchto rizík/faktorov
- Predísť významným negatívnym vplyvom
- Poskytnúť podporu a usmernenie zamestnancom i zamestnávateľom
- Propagovať používanie praktických a jednoduchých nástrojov (viď príručka kampane), ako aj výsledkov predchádzajúcej kampane SLIC



Legislatívny rámec

- V slovenskom právnom systéme má zamestnávateľ povinnosť zabezpečiť v zmysle ustanovenia § 6 ods. 1 písm. c) a e) zákona č. 124/2006 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov, aby faktory ovplyvňujúce psychickú pracovnú záťaž (teda stresory, psychosociálne faktory spôsobujúce zvýšenú psychickú pracovnú záťaž) a sociálne faktory neohrozovali bezpečnosť a zdravie pracovníkov, ako aj zisťovať nebezpečenstvá a ohrozenia, posudzovať riziko a vypracovať písomný dokument o posúdení rizika pri všetkých činnostiach vykonávaných zamestnancami.
- Uvedené posúdenie môže vykonávať zamestnávateľ.
- Splnenie tejto povinnosti kontrolujú orgány inšpekcie práce.



Legislatívny rámec

- V prípade predpokladu zvýšenej psychickej záťaže pri práci je zamestnávateľ povinný podľa § 38 zákona č. 355/2007 Z. z. o ochrane, podpore a rozvoji verejného zdravia a o zmene a doplnení niektorých zákonov v znení neskorších predpisov hodnotiť psychickú pracovnú záťaž vyplývajúcu z práce a pracovných podmienok a vykonať opatrenia na jej zníženie v zmysle vykonávacích predpisov, ktorými sú vyhláška MZ SR č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci a vyhláška MZ SR č. 448/2007 Z. z. o podrobnostiach o faktoroch práce a pracovného prostredia vo vzťahu ku kategorizácii prác z hľadiska zdravotných rizík a o náležitostiach návrhu na zaradenie prác do kategórií.
- Vykonať resp. zabezpečiť hodnotenie psychickej pracovnej záťaže je povinnosťou zamestnávateľa, ktorý môže samotným hodnotením poveriť zdravotníckeho pracovníka oprávneného hodnotiť psychickú pracovnú záťaž podľa vyhlášky MZ SR č. 542/2007 Z. z.
- Splnenie tejto povinnosti zamestnávateľa kontrolujú orgány verejného zdravotníctva.



Legislatívny rámec

- Posúdenie psychosociálnych faktorov pri práci nesmie byť zamieňané s hodnotením psychickej pracovnej záťaž na účely posúdenia zdravotného rizika a určenia kategórie práce z hľadiska faktora psychická pracovná záťaž.
- Posúdenie psychosociálnych faktorov pri práci nezahŕňa aspekt posúdenia zdravotného rizika.
- Hodnotenie psychickej pracovnej záťaž nezahŕňa sociálne, resp. psychosociálne charakteristiky práce.
- Preto nemôžu byť tieto postupy v praxi zamieňané ani nahrádzané.



Psychosociálne faktory práce – EÚ kampane

**Čo je to pracovný stres
a čo sú psychosociálne riziká?
?**

Úrady verejného zdravotníctva
budú participovať aj na tejto kampani
v spolupráci s Národným kontaktným miestom EU OSHA.

https://www.healthy-workplaces.eu/sk?set_language=sk