

Ergonomie v praxi – případové studie

OBLASTI PŮSOBENÍ

ŠKOLA



PRÁCE

VÝROBA



KANCELÁŘ



DOMOV



ŽIVOT



S ČÍM VÁM POMŮŽEME:

- **Snížíme rizika** na pracovištích.
- **Zlepšíme zdraví** zaměstnanců a jejich spokojenost.
- **Zvýšíme produktivitu** při zachování bezpečného a zdravého pracoviště.
- **Ušetříme náklady** za bezpečností přestávky a častější lékařské prohlídky.
- **Zlepšíme prevenci** nemocí z povolání, úrazů a dlouhodobých nemocí.



ERGONOMICKÉ AUDITY



ERGO-CZECH SW



VZDĚLÁVÁNÍ



OPTIMALIZACE
PRACOVÍŠŤ



BOZP



WELLBEING



ERGO SHOWROOM



OSTATNÍ SLUŽBY

NEJVĚTŠÍ **KNOW-HOW** A **BEST PRACTICE**

VE SNIŽOVÁNÍ RIZIK V ČR!

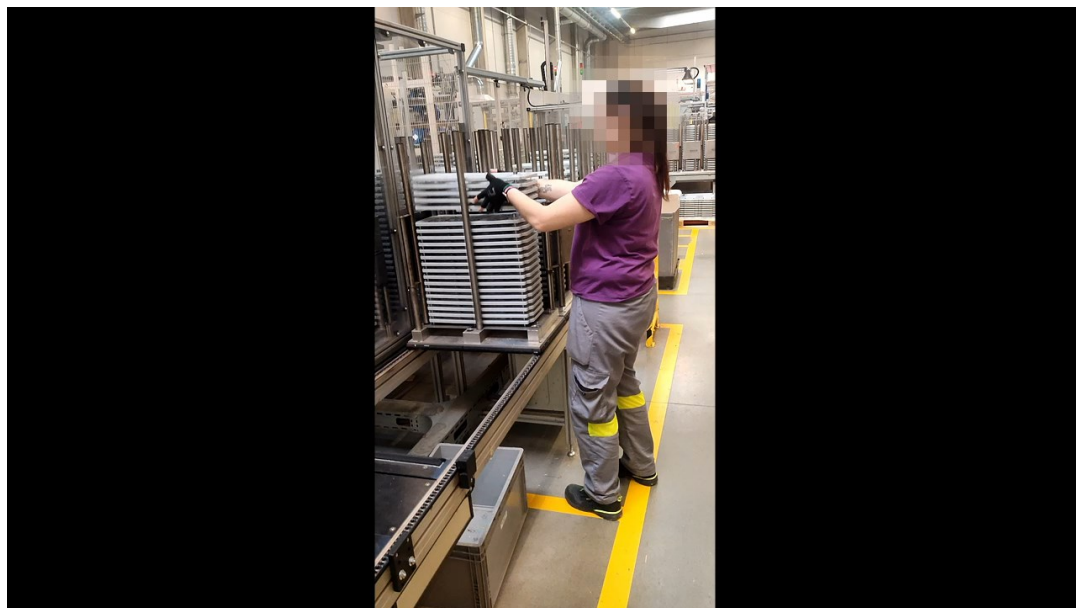
OPTIMALIZACE „OD A DO Z“

Re/design pracovišť i layoutů od vyhodnocení stávajícího stavu, návrhu až po realizaci vybraných nápravných opatření.



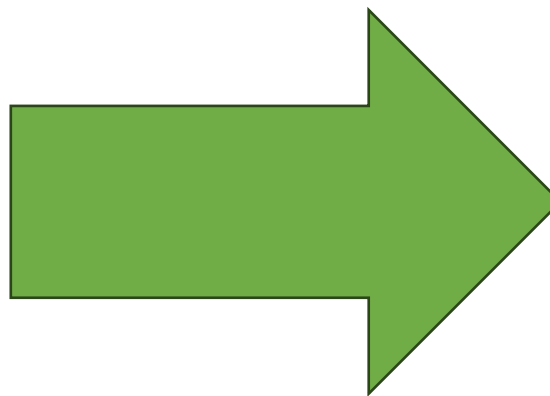
Ukážeme Vám cestu ke správné poloze.`

Případové studie č. 1

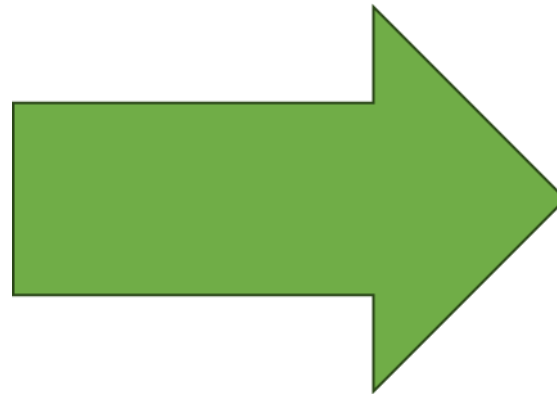


Měření: clarios/ 3 OPERACE: [] Souhrnná délka: 00:23:59 Počet vzorků: 1439												
	EMG_1			EMG_2			EMG_3			EMG_4		
	%	Počet	Poč./čas	%	Počet	Poč./čas	%	Počet	Poč./čas	%	Počet	Poč./čas
0 - 5	28,01	403	8351	44,34	638	13221	18,69	269	5574	41,00	590	12226
5 - 10	10,49	151	3129	14,32	206	4269	12,37	178	3689	12,65	182	3772
10 - 15	8,06	116	2404	10,42	150	3108	11,67	168	3481	12,93	186	3854
15 - 20	9,73	140	2901	7,64	110	2279	7,44	107	2217	8,27	119	2466
20 - 25	8,48	122	2528	6,05	87	1803	8,69	125	2590	6,32	91	1886
25 - 30	8,13	117	2425	5,28	76	1575	7,57	109	2259	4,17	60	1243
30 - 35	5,70	82	1699	3,27	47	974	7,78	112	2321	4,31	62	1285
35 - 40	6,05	87	1803	2,50	36	746	6,95	100	2072	2,36	34	705
40 - 45	4,86	70	1451	1,60	23	477	4,73	68	1409	1,74	25	518
45 - 50	4,10	59	1223	1,25	18	373	4,24	61	1264	1,81	26	539
50 - 55	2,43	35	725	1,25	18	373	2,57	37	767	1,18	17	352
55 - 60	1,74	25	518	0,49	7	145	2,29	33	684	0,76	11	228
60 - 65	1,18	17	352	0,49	7	145	2,29	33	684	0,63	9	187
65 - 70	0,42	6	124	0,42	6	124	0,97	14	290	0,56	8	166
70 - 75	0,21	3	62	0,21	3	62	0,63	9	187	0,76	11	228
75 - 80	0,21	3	62	0,14	2	41	0,56	8	166	0,07	1	21
80 - 85	0,14	2	41	0,14	2	41	0,14	2	41	0,14	2	41
85 - 90	0,07	1	21	0,07	1	21	0,42	6	124	0,14	2	41
90 - 95	0,00	0	0	0,07	1	21	0,00	0	0	0,07	1	21
> 95	0,00	0	0	0,07	1	21	0,00	0	0	0,14	2	41

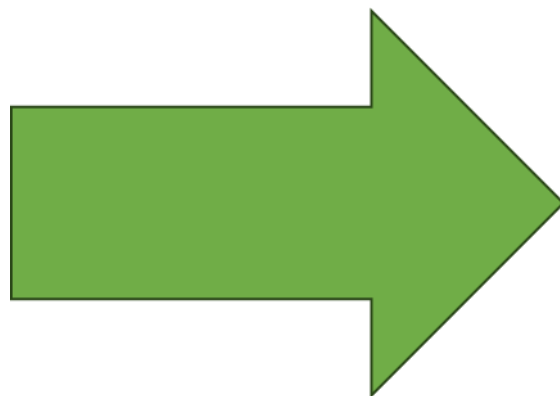
Případové studie č. 2



Případové studie č. 3



Případová studie č. 4



Psychická zátěž – nejen kategorizační faktor

Co je stres?

Stres není nic jiného než reakce našeho těla na hrozbu nebo tlak.

V těle se uvolňují dva hormony: adrenalin a kortizol.

Začnou se vám třást ruce, potí se vám dlaně a zrychlí se vám tepová frekvence

Jsme citlivější na nadcházející hrozby, naše smysly se stávají bystřejšími a dokážeme reagovat rychleji a efektivněji

Začneme přemýšlet o „boji“ nebo „útěku“

Tři fáze stresu

V první fázi se tělo mobilizuje k boji – mluvíme o pozitivním stresu, který pomáhá zvyšovat výkonnost organismu.

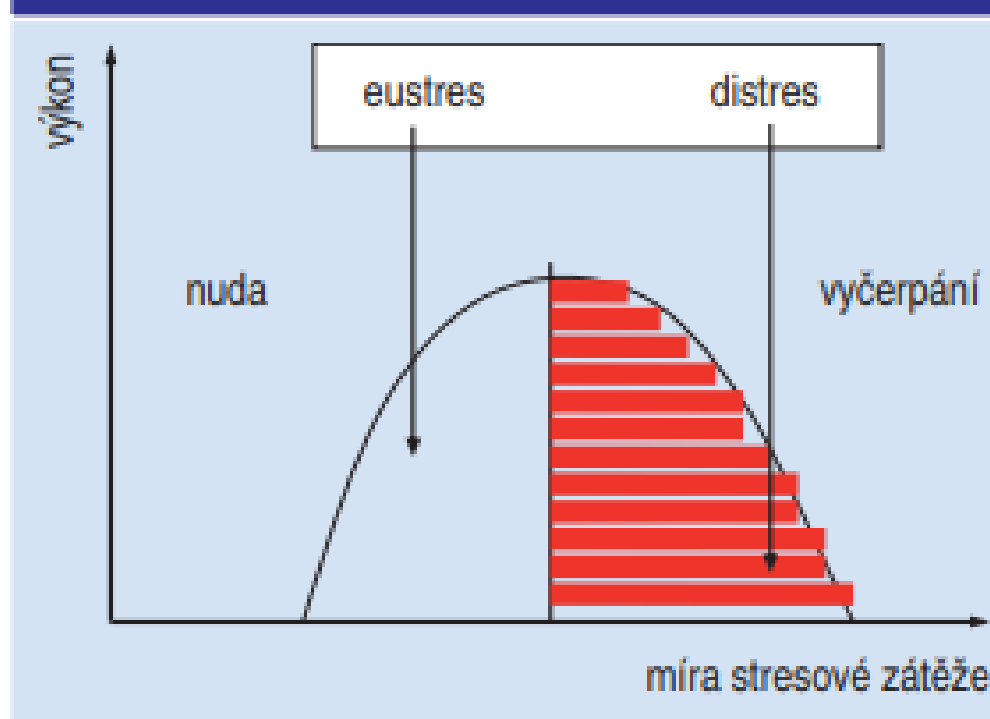
Ve druhé fázi stresu nastává **kritická reakce těla**. K tomu dochází, když přijaté metody boje nefungují nebo se ukáží jako nedostatečné. Objeví se strach, vztek a frustrace.

Třetí fází stresu je **fáze útěku** – chtěli bychom být co nejrychleji na jiném místě, daleko od stresových faktorů. Ve třetí fázi můžeme uniknout do světa vlastních fantazií a představ, které nám dávají pocit bezpečí.

Co je EUSTRES a DISTRES

EUSTRES - optimální hladina stresu působí jako tvůrčí a motivační síla, která vede lidi k dosahování neuvěřitelných výkonů a cílů. Může ho vyvolávat humor a zdravý nefalšovaný smích.

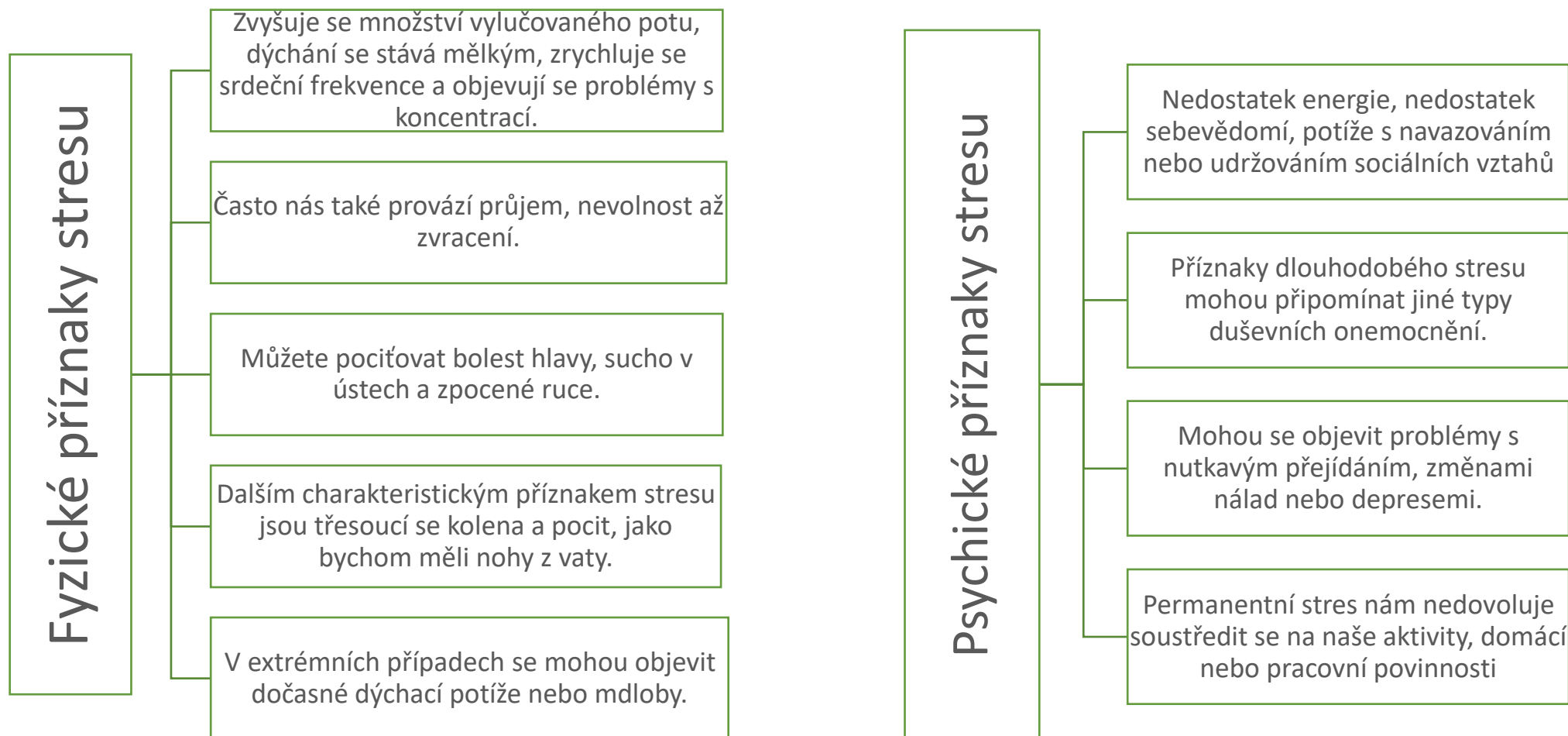
Graf 2. Reaktivita na stres



DISTRES - chronický traumatický stres je potenciálně neobyčejně destruktivní a poškozuje psychické a tělesné zdraví a může ohrozit samotný život .

Rozumná hladina eustresu zvyšuje výkonnost.

Nemilosrdný stres – dopad na zdraví, tělo a pohodu



Psychická zátěž - Důsledky stresu



Pro podnik

- příznaky vysoká absence
- vysoká fluktuace
- problémy ve vztazích
- nízká kvalita práce
- dlouhotrvající stávky
- časté a těžké nehody
- apatie
- významný nárůst nákladů (náhrady škod, vyšší pojistné)
- ztráta konkurence - schopnosti
- krach

Psychická zátěž - Důsledky stresu – Chronic fatigue syndrome a deprese

Chronic fatigue syndrome – (Chronický únavový syndrom)



Charakterizován dlouhodobými, alespoň půl roku trvajícími, nepřetržitými nebo se vracejícími se únavovými příznaky, vyčerpáním, tělesnými a psychickými příznaky (poruchy spánku, špatné soustředění, podrážděnost, pocit úzkosti a vnitřního neklidu). Podílí se virová a bakteriální onemocnění za současného působení stresu.

Deprese

Způsobuje poruchy paměti a myšlení, nálady, fyzické kondice i chování. Potencionální spouštěcí mechanismy – stresové situace, smrt, vztahové problémy, zásadní životní události, minulé zkušenosti, chemická závislost, předepsaná terapie, psychické problémy, chronické obtíže. Pro zvýšení odolnosti organismu se doporučují dechová cvičení, meditace, jóga, autogenní trénink.



Co je to Burnout Syndrom - Syndrom vyhoření



„Burnout je formálně definován a subjektivně prožíván jako stav tělesného, citového (emocionálního) a duševního vyčerpání, způsobeného dlouhodobým pobýváním v situacích, které jsou emocionálně mimořádně náročné. Tato emocionální náročnost je nejčastěji způsobena spojením velkého očekávání s chronickými situačními stresy.“

Ayala Pines a Elliot Aronson, badatelé v oblasti burn-out (in Křivohlavý, 1998)

Fáze vyhoření



Projevy syndromu vyhoření

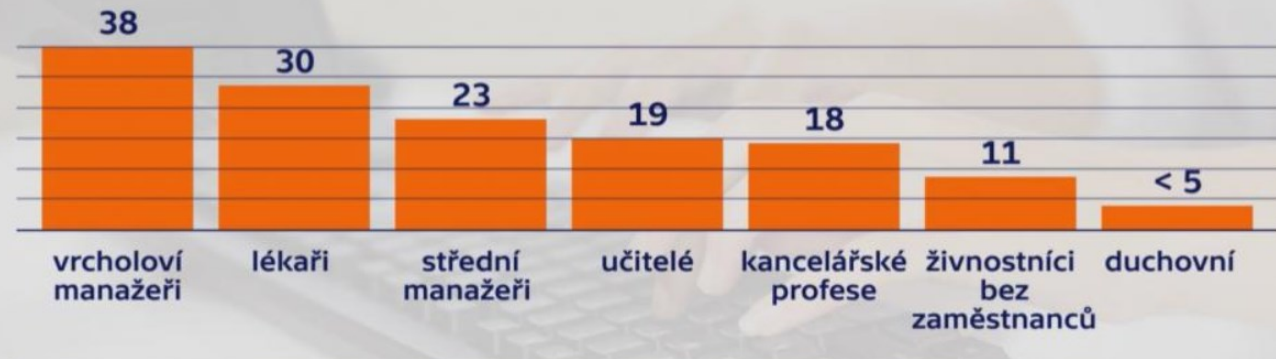
Psychické příznaky :

- ztráta motivace a chuti pracovat
- ztráta schopnosti se soustředit
- potíže s krátkodobou pamětí
- lhostejný až negativní postoj k zaměstnání
- skleslá nálada, nespokojenost, pocit beznaděje

Fyzické příznaky :

- snížená imunita
- potíže se spánkem
- pocit vyčerpanosti
- ztráta chuti k jídlu, potíže se zažíváním
- napjaté svalstvo
- zvýšený krevní tlak

Syndrom vyhoření podle profesí (v %)



Zdroj: Psychiatrická klinika 1. LF UK a VFN (2018)

Symptomy, které negativně ovlivňují vztahy s jinými lidmi, jsou:

- celkově snížená výkonnost v zaměstnání
- vyhýbání se kolegům i klientům
- lhostejný postoj ke klientům
- samotářství
- neshody v soukromém životě

Test jak blízko jste k vyhoření - Burnout syndrom

Jedná se o psychický stav, prožitek **vyčerpání**.

Vyskytuje se zvláště u profesí obsahujících práci s lidmi nebo alespoň kontakt s lidmi a závislost na jejich hodnocení.

Tvoří ho řada symptomů především v oblasti psychické, částečně i fyzické a sociální.

Klíčovou složkou syndromu je emoční vyčerpání, kognitivní vyčerpání a „opotřebením“ a často i celková únava.

Všechny hlavní složky syndromu vyhoření vycházejí z chronického stresu.

TEST

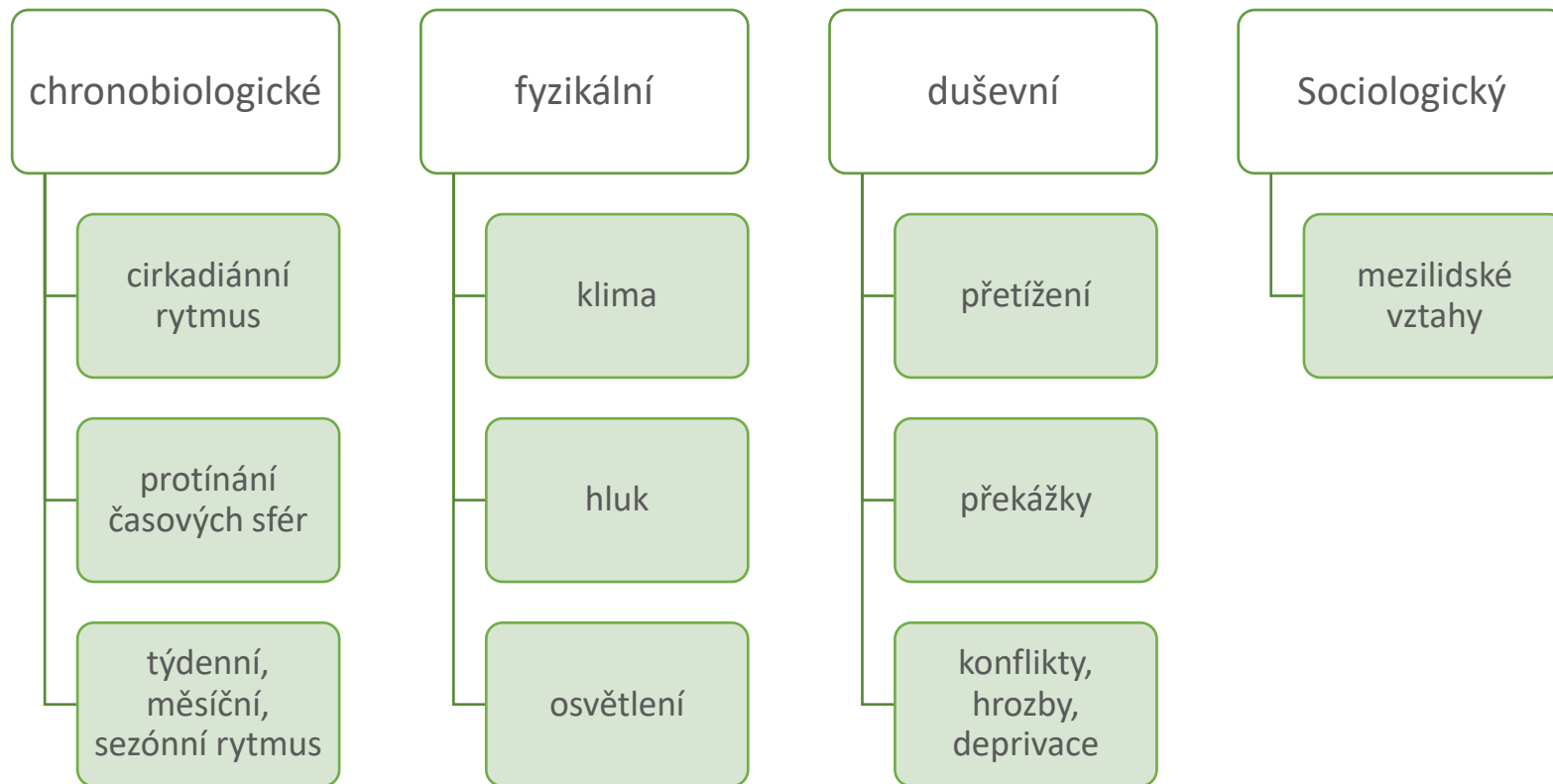


Co to jsou stresory?

Stresor – vnitřní nebo vnější událost nebo podnět, který způsobuje stres.

**And time marches on into
the late afternoon.**

Obecné rozdělení stresorů



Stres a legislativa

Povinnost zaměstnavatele k vytváření pracovních podmínek k tomu, aby u zaměstnanců nedocházelo ke stresu, vyplývá z § 101 odst. 1 a § 224 odst. 1 ZP:

Zaměstnavatel je povinen zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci s ohledem na ohrožení života a zdraví, které se týkají výkonu práce a je povinen vytvářet zaměstnancům pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce.



Zákon o zákazu diskriminace a dodržování rovnosti č. 198/2009 Sb.

Stres a legislativa - kategorizace práce

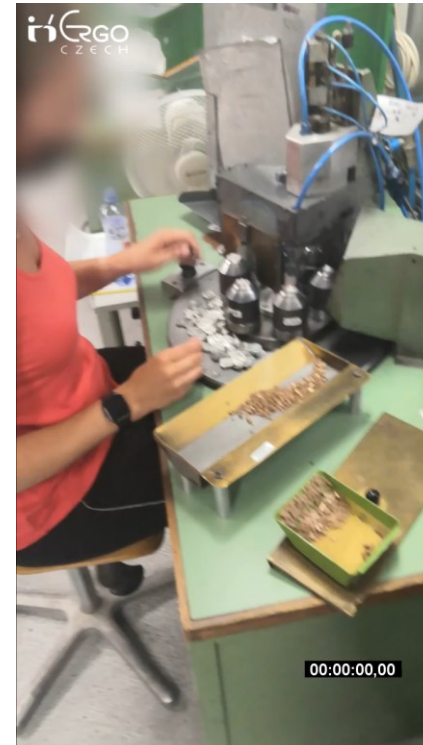
Prací s psychickou zátěží se rozumí práce:

- a) Spojená s monotonií
- b) Ve vnuceném pracovním tempu
- c) V třísměnném nebo nepřetržitém pracovním režimu
- d) Vykonávaná pouze v noční době

Jeden nebo dva faktory mezi a) – c) **2 KaPr**

Při kombinaci a) + b) + c) **3 KaPr**

Při faktoru d) **3 KaPr**



V legislativě bohužel není jasně definována **hranice** od kdy se jedná o vnucené tempo nebo monotonii.

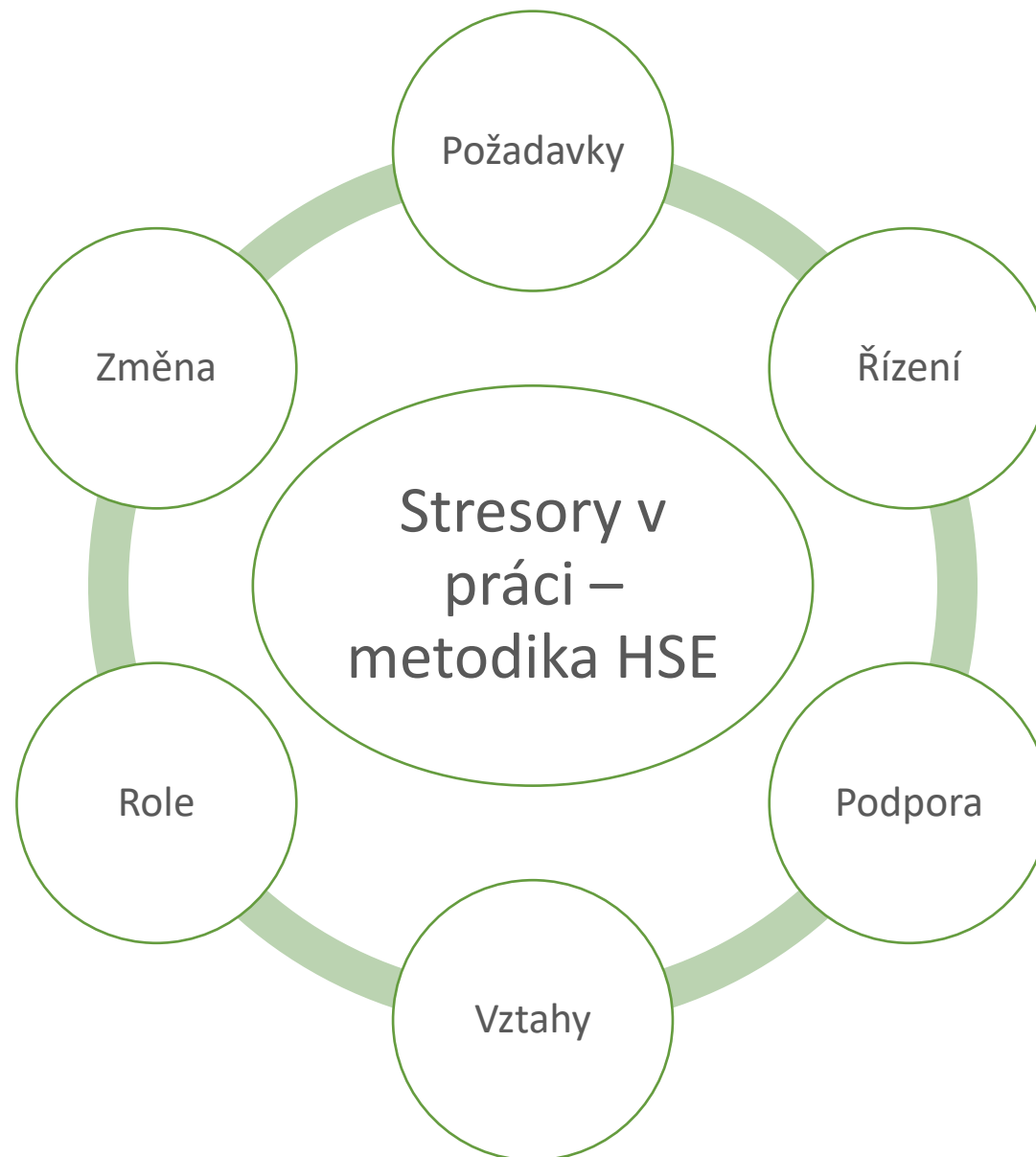
Úkol trvajíc kratší dobu než 5s, 5min, 5hod???

Stres a legislativa – Kategorizace práce

Prací s psychickou zátěží se rozumí práce:

- a) nárazová práce alebo práca pod časovým tlakom,
- b) vnútené pracovné tempo,
- c) monotónnosť práce,
- d) hluk alebo iné vplyvy narúšajúce sústredenie pri prácach
- e) sociálne interakcie,
- f) hmotná a organizačná zodpovednosť,
- g) riziko ohrozenia života a zdravia vlastného alebo iných osôb,
- h) práca na zmeny, práca nadčas alebo nočná práca,
- i) neštandardné pracovné prostredie
- j) fyzická nepohoda.





Požadavky

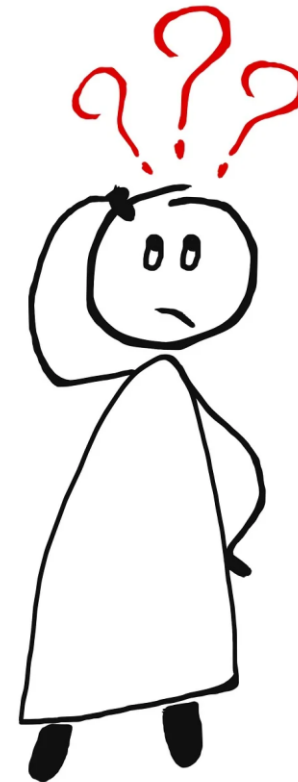
Zahrnuje problémy, jako je pracovní vytížení, pracovní vzorce a pracovní prostředí.

Standard je, že:

zaměstnanci uvádějí, že jsou schopni vyrovnat se s požadavky své práce.

Co by se mělo stát/stavy, kterých má být dosaženo:

- organizace poskytuje zaměstnancům přiměřené a dosažitelné nároky ve vztahu ke sjednané pracovní době;
- dovednosti a schopnosti lidí jsou přizpůsobeny požadavkům práce;
- úkoly jsou navržena tak, aby byly v rámci možností zaměstnanců;
- jsou řešeny obavy zaměstnanců o jejich pracovní prostředí (ergonomie pracoviště!).



Řízení

Jak moc má ten člověk slovo ve způsobu, jakým dělá svou práci.

Standard je, že:

zaměstnanci uvádějí, že jsou schopni se vyjádřit ke způsobu, jakým vykonávají svou práci.

Co by se mělo stát/stavy, kterých má být dosaženo:

- pokud je to možné, mají zaměstnanci kontrolu nad svým pracovním tempem;
- zaměstnanci jsou povzbuzováni k tomu, aby využívali své dovednosti a iniciativu ke své práci;
- pokud je to možné, zaměstnanci jsou povzbuzováni k rozvoji nových dovedností, které jim pomohou vykonávat nové a náročné práce;
- organizace povzbuzuje zaměstnance, aby rozvíjeli své dovednosti; zaměstnanci mohou rozhodovat o tom, kdy mohou být přestávky;
- zaměstnanci jsou konzultováni o jejich naplní práci.



Řízení

Jak moc má ten člověk slovo ve způsobu, jakým dělá svou práci.

JSTE MIKROMANAGER?

Jaké jsou psychologické účinky mikromanagementu?

- Ztráta kreativity
- Nedostatek důvěry
- Frustrace a zklamání
- Selhání v osobním a profesním růstu
- Pocit využití a necenění

Jak negativní účinky mikromanagementu ovlivňují organizaci?

- Neschopnost vidět větší obrázek
- Snížení angažovanosti a produktivity
- Vytvoření toxického pracovního prostředí
- Nárůst vyhoření manažerů a zaměstnanců
- Zvýšení fluktuace zaměstnanců



Podpora

Zahrnuje podporu, sponzorství a zdroje poskytované organizací, liniovým vedením a kolegy.

Standard je, že:

zaměstnanci uvádějí, že od svých kolegů a nadřízených dostávají přiměřené informace a podporu.

Co by se mělo stát/stavy, kterých má být dosaženo:

- organizace má zásady a postupy pro adekvátní podporu zaměstnanců;
- jsou zavedeny systémy, které umožňují a povzbuzují manažery k podpoře jejich zaměstnanců;
- jsou zavedeny systémy, které zaměstnancům umožňují a povzbuzují je, aby podporovali své kolegy;
- zaměstnanci vědí, jaká podpora je k dispozici a jak a kdy k ní získat přístup;
- zaměstnanci vědí, jak získat přístup k požadovaným zdrojům, aby mohli vykonávat svou práci;
- zaměstnanci dostávají pravidelnou a konstruktivní zpětnou vazbu.



Vztahy

Zahrnuje podporu pozitivní práce s cílem vyhnout se konfliktům a řešení nepřijatelného chování.

Standard je, že:

zaměstnanci uvádějí, že nejsou vystaveni nepřijatelnému chování, např. šikaně v práci.

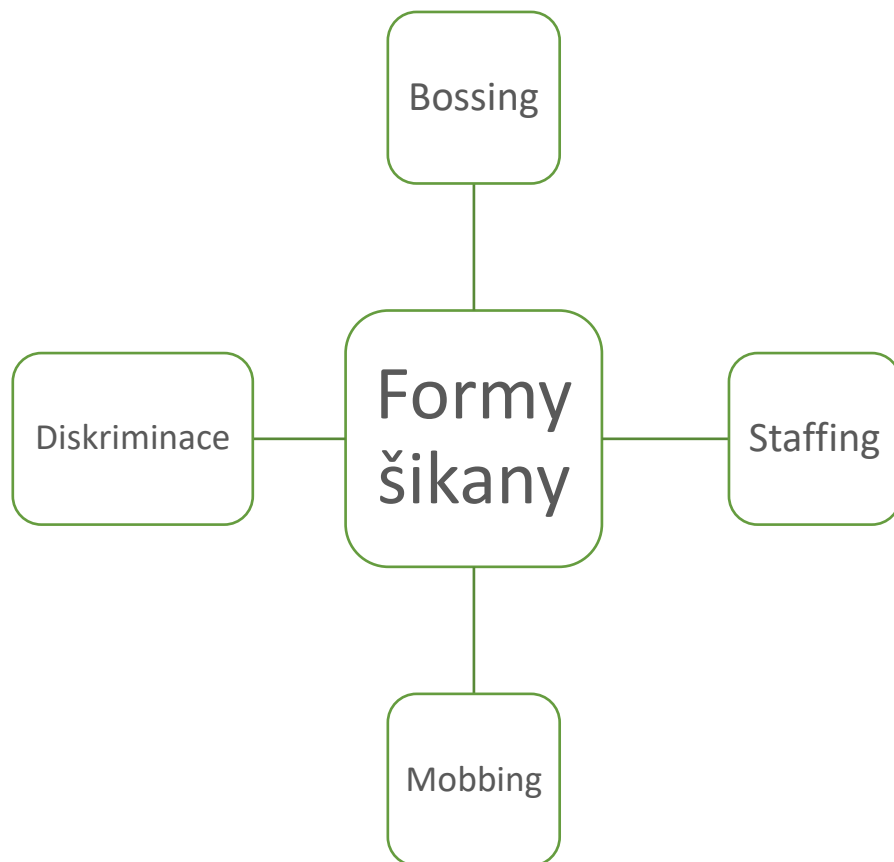
Co by se mělo stát/stavy, kterých má být dosaženo:

- organizace podporuje pozitivní chování v práci, aby se zabránilo konfliktům a zajistila spravedlnost;
- zaměstnanci sdílejí informace relevantní pro jejich práci;
- organizace má dohodnuté zásady a postupy k prevenci nebo řešení nepřijatelného chování;
- jsou zavedeny systémy, které umožňují a povzbuzují manažery k řešení nepřijatelného chování;
- jsou zavedeny systémy, které zaměstnancům umožňují hlásit nepřijatelné chování a povzbuzují je.



Vztahy

Zahrnuje podporu pozitivní práce s cílem vyhnout se konfliktům a řešení nepřijatelného chování.



Role

Zda lidé chápou svou roli v rámci organizace a zda organizace zajišťuje, že osoba nemá konfliktní role.

Standard je, že:

zaměstnanci uvádějí, že rozumí své roli a odpovědnosti.

Co by se mělo stát/stavy, kterých má být dosaženo:

- organizace zajišťuje, aby různé požadavky, které klade na zaměstnance, byly pokud možno kompatibilní;
- organizace poskytuje informace, které zaměstnancům umožňují porozumět jejich roli a povinnostem;
- organizace zajišťuje, aby požadavky, které klade na zaměstnance, byly pokud možno jasné;
- jsou zavedeny systémy, které zaměstnancům umožňují vyjádřit obavy z jakýchkoli nejistot nebo konfliktů, které mají ve své roli a odpovědnosti.



Změna

Jak jsou v organizaci řízeny a komunikovány organizační změny (velké nebo malé).

Standard je, že:

zaměstnanci uvádějí, že je organizace často zapojuje, když prochází organizační změnou.

Co by se mělo stát/stavy, kterých má být dosaženo:

- organizace poskytuje zaměstnancům včasné informace, které jim umožní pochopit důvody navrhovaných změn;
- organizace zajišťuje adekvátní konzultace se zaměstnanci o změnách a poskytuje zaměstnancům příležitost ovlivnit návrhy;
- zaměstnanci jsou si vědomi pravděpodobného dopadu jakýchkoli změn na jejich zaměstnání. V případě potřeby jsou zaměstnanci školeni, aby podpořili jakékoli změny v jejich zaměstnání;
- zaměstnanci jsou informováni o harmonogramech změn;
- zaměstnanci mají při změnách přístup k relevantní podpoře.



ISO 45003

ISO 45003
Doplňuje ISO 45001.

Lze použít s nebo bez ISO 45001 (ale je nutný přístup OH&S MS)

ISO 45003 uznává, že psychologické zdraví a bezpečnost nejsou vždy plně řešeny v rámci managementu BOZP.

Zahrnuje: Informace o tom, jak rozpoznat psychosociální rizika, která mohou postihnout pracovníky (s 3 tabulkami příkladů)

Nabízí příklady účinných, často jednoduchých akcí, které lze podniknout k jejich zvládnutí

Opatření založená na hierarchii prevence





Organizace práce

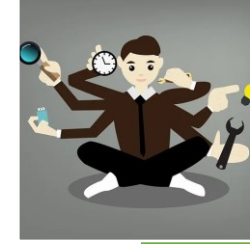
- Role a očekávání
- Řízení práce nebo autonomie
- Pracovní požadavky
- Řízení organizačních změn
- Vzdálená a izolovaná práce
- Pracovní vytížení a pracovní tempo
- Pracovní doba a rozvrh
- Jistota zaměstnání a nejistá práce



Sociální faktory v práci

- Mezilidské vztahy
- Vedení lidí
- Organizační/pracovní kultura
- Dozor
- Civilnost a respekt
- Rovnováha práce/života
- Násilí v práci
- Obtěžování
- Šikana a viktimizace

Ukážeme Vám cestu ke správné poloze.



Pracovní prostředí, vybavení a nebezpečné úkoly

- Nedostatečná dostupnost, vhodnost, spolehlivost, údržba nebo oprava zařízení
- Špatné podmínky na pracovišti, jako je nedostatek místa, špatné osvětlení a nadměrný hluk
- Nedostatek potřebných nástrojů, vybavení nebo jiných zdrojů k dokončení pracovních úkolů
- Práce v extrémních podmínkách nebo situacích, jako jsou velmi vysoké nebo nízké teploty, nebo práce ve výškách



Partneři:

HABERKORN **ejendals** **Fellowes** **Rim** **LORIKA CZ** **GAPA** **ANTARES INTERNATIONAL** **LD seating**
PALA **JMK SYSTEM** **CBG AUTOMATION** **vns** výškové nastavitelné stoly **neseda** **mayer.cz** Sitzmöbel