

Mladá veda

Young Science



Mladá veda

Young Science

MEDZINÁRODNÝ VEDECKÝ ČASOPIS MLADÁ VEDA / YOUNG SCIENCE

Číslo 1, ročník 11., vydané v marci 2023

ISSN 1339-3189

Kontakt: info@mladaveda.sk, tel.: +421 908 546 716, www.mladaveda.sk

Fotografia na obálke: Prichádza jar. © Branislav A. Švorc, foto.branisko.at

REDAKČNÁ RADA

doc. Ing. Peter Adamišín, PhD. (Katedra environmentálneho manažmentu, Prešovská univerzita, Prešov)

doc. Dr. Pavel Chromý, PhD. (Katedra sociálnej geografie a regionálneho rozvoje, Univerzita Karlova, Praha)

Mgr. Jakub Köry, PhD. (School of Mathematics & Statistics, University of Glasgow, Glasgow)

prof. Dr. Paul Robert Magocsi (Chair of Ukrainian Studies, University of Toronto; Royal Society of Canada)

Ing. Lucia Mikušová, PhD. (Ústav biochémie, výživy a ochrany zdravia, Slovenská technická univerzita, Bratislava)

doc. Ing. Peter Skok, CSc. (Ekomos s. r. o., Prešov)

prof. Ing. Róbert Štefko, Ph.D. (Katedra marketingu a medzinárodného obchodu, Prešovská univerzita, Prešov)

prof. PhDr. Peter Švorc, CSc., predseda (Inštitút histórie, Prešovská univerzita, Prešov)

doc. Ing. Petr Tománek, CSc. (Katedra veřejné ekonomiky, Vysoká škola báňská - Technická univerzita, Ostrava)

Mgr. Michal Garaj, PhD. (Katedra politických vied, Univerzita sv. Cyrila a Metoda, Trnava)

REDAKCIA

Mgr. Branislav A. Švorc, PhD., šéfredaktor (Vydavateľstvo UNIVERSUM, Prešov)

Mgr. Martin Hajduk, PhD. (Banícke múzeum, Rožňava)

PhDr. Magdaléna Keresztesová, PhD. (Fakulta stredoeurópskych štúdií UKF, Nitra)

RNDr. Richard Nikischer, Ph.D. (Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, Praha)

PhDr. Veronika Trstianska, PhD. (Ústav stredoeurópskych jazykov a kultúr FSS UKF, Nitra)

Mgr. Veronika Zuskáčová (Geografický ústav, Masarykova univerzita, Brno)

VYDAVATEĽ

Vydavateľstvo UNIVERSUM, spol. s r. o.

www.universum-eu.sk

Javorinská 26, 080 01 Prešov

Slovenská republika

BOZP AKO NÁSTROJ K PREVENCIÍ SYNDRÓMU VYHORENIA U ZAMESTNANCOV

OSH AS A TOOL TO PREVENT BURNOUT SYNDROME AMONG EMPLOYEES

Zuzana Čížiková ¹

Autorka pôsobí ako externý doktorand na Vyskej škole bezpečnostného manažérstva v Košiciach. Vo svojej dizertačnej práci sa venuje problematike analýzy riešenia zdrojov a príčin vzniku pracovných úrazov.

Author works as an external doctoral student at the University of Safety Management in Košice. In her dissertation, she deals with the issue of analyzing the sources and causes of occupational accidents.

Abstract

The article "OHS (occupational health and safety) as a tool to prevent burnout syndrome among employees" focuses on the psychological stress risk factors among employees and its consequence - burnout syndrome. The article uses the observational method and interviews to determine the development of employee burnout syndrome and suitable strategies for its prevention. Furthermore, it deals with appropriate methods of detecting this syndrome from the point of view of a security technician and the possibilities of its prevention directly by security technicians in practice.

Keywords: psychological burden, burnout syndrome, OHS risk factors

Abstrakt

Článok „BOZP ako nástroj k prevencii syndrómu vyhorenia u zamestnancov“ sa zameriava na rizikový faktor psychickú záťaž u zamestnancov a jej dôsledok – syndróm vyhorenia. Pozorovacou metódou a rozhovormi rieši problematiku určenia rozvoja syndrómu vyhorenia u zamestnancov a vhodné metódy jeho predchádzaniu. Ďalej sa zaoberá vhodnými metódami odhalenia tohto syndrómu z pohľadu bezpečnostného technika a možnosťami jeho predchádzaniu priamo bezpečnostným technikom v praxi.

Kľúčové slová: psychická záťaž, syndróm vyhorenia, rizikové faktory BOZP

¹ Adresa pracoviska: Ing. Zuzana Čížiková, MBA., Vysoká škola bezpečnostného manažérstva v Košiciach, Koš'ova 1, 040 01 Košice
E-mail: zuzana.cizikova@vsbm.sk

Úvod

Syndróm vyhorenia sa stáva čoraz častejším a vážnym problémom v našej spoločnosti. Článok sa zameriava na možnosti prevencie jeho vzniku z hľadiska zabezpečenia fungujúcej BOZP v organizácii. Vzhľadom na fakt, že psychická záťaž je posudzovaná ako rizikový faktor z hľadiska BOZP, je potrebné sa zaoberať aj týmto syndrómom ako problémom a následkom pôsobenia tohto faktoru. Psychická záťaž, obzvlášť stres, je nemerateľný rizikový faktor a preto sa jeho závažnosť len veľmi ťažko posudzuje. Vieme ju určiť len subjektívnym postojom a pocitom. Na každú osobu stres vplýva rôzne a preto aj následky tohto faktoru sa u osôb líšia a môžu pôsobiť alebo nemôžu pôsobiť rizikovo na osobu.

Syndróm vyhorenia

Definícia pomenúva syndróm vyhorenia ako: „Syndróm vyhorenia (burn-out, syndróm vyhasenia, vypálenia) patrí medzi veľmi neprijemné a negatívne emocionálne javy v živote človeka. Odborný termín burn-out do psychológie a psychoterapie zaviedol v 70. rokoch minulého storočia Henrich Freudenberger. Podľa viacerých autorov sa syndróm vyhorenia najčastejšie vymedzuje ako subjektívne prežívanie telesného, citového a duševného vyčerpania. Je konečným štádiom procesu, keď sa človek dlhodobo a intenzívne zaoberá situáciami, ktoré sú pre neho emocionálne veľmi náročné” . [2]

„Burn-out môže postihnúť kohokoľvek v rôznych oblastiach spoločenskej praxe, ale bolo to práve zdravotníctvo, ktoré na tento jav upozornilo. So syndrómom vyhorenia sa psychológovia stretli prvýkrát u sestier, ktoré pracovali v hospicioch a poskytovali starostlivosť umierajúcim. Smrť pacientov vnímali často ako osobnú prehru a prežívali cit viny. “[2]

„Syndróm vyhorenia je potrebné odlišiť od iných negatívnych emocionálnych stavov, akými sú napr. stres, depresia, únava, i napriek tomu, že je medzi nimi určitá súvislosť. Rozdiel medzi stresom a syndrómom vyhorenia spočíva v tom, že do stresu sa môže dostať každý človek, avšak syndróm vyhorenia sa vyskytuje iba u ľudí, ktorí sa intenzívne venujú práci, majú vysoké ciele, očakávania a motiváciu. Ďalší rozdiel je podmienený tým, že stres sa môže vyskytnúť pri všetkých činnostiach, burn-out sa vyskytuje iba pri práci s inými ľuďmi, s ktorými prichádza človek do osobného kontaktu. Dlhodobé pôsobenie chronického stresu môže viesť k vzniku syndrómu vyhorenia, avšak ale nie každý stresový stav, do ktorého sa človek dostáva, aj zákonite prechádza do fázy vlastného vyhorenia. Rozdiel medzi syndrómom vyhorenia a depresiou spočíva v tom, že pri syndróme vyhorenia človek neprežíva výčitky, cit viny, jeho prejavy sa vyskytujú v situáciách spojených s prácou a konflikty vznikajú predovšetkým v interpersonálnych vzťahoch. Únava má v porovnaní s burn-out syndrómom užší vzťah k fyzickej záťaži, na zmiernenie ktorej postačuje odpočinok. Pri burn-out syndróme je v popredí únava, ktorá sa spája s pocitom zlyhania, je vnímaná negatívne a jej zmiernenie odpočinkom nie je možné.” [2]

Posúdenie psychickej záťaž

Pri posudzovaní psychickej záťaž na zamestnanca, je potrebné vychádzať zo subjektívnych poznatkov a dopadov na zamestnanca. To vieme dosiahnuť len formou dotazníkov a rozhovorov so zamestnancami vystavenými tejto záťaži. Iba ich subjektívne hodnotenie nám dokáže napovedať:

- ako sú individuálne schopní zvládať stres, ako typ psychického faktoru,
- ako ich ovplyvňuje komunikácia s nadriadenými, ale aj s ich kolegami na pracovisku,
- či sú im úlohy zadávané jasne, včas a jednoducho alebo ich úlohy sú komplikované, neskoro a chaoticky zadávané, nie jasne vyšpecifikované a ako dokážu reagovať na tento typ zadávania úloh,
- či sa na pracovisku stretávajú aj s rizikovými faktormi ako je mobing, sexuál harašment, šikana či ohováranie, alebo je kolektív jednotný a dokážu si kolegovia vzájomne pomôcť.

Tieto všetky fakty dokážu v podstatnej miere ovplyvniť psychiku zamestnanca a pôsobenie rizikového faktoru pri práci. Národný inšpektorát práce vypracoval hodnotiace formuláre pre posudzovanie psychickej záťaž v spoločnostiach. Je potrebné si uvedomiť, že dotazníky musia byť anonymné, aby došlo ku reálnemu vykresleniu situácii a postojov zamestnancov.

Pri vytvorení analýzy rizík pre zamestnancov zameranú na stres všeobecne sa musíme zameriavať aj na syndróm vyhorenia. Z analýzy nám vyplynie:

- 1) zdroj = stres všeobecne
- 2) nebezpečenstvo = syndróm vyhorenia
- 3) ohrozenie =
 - a) emočné vyčerpanie (pocity bezmocnosti, depresie, hnevu či nepriateľstva);
 - b) výskyt fyzických symptómov (chronická únava, slabosť, malátnosť, svalové napätie, nespavosť, zažívacie problémy a znížená imunita proti chorobám a pod.);
- 4) popis bezpečnostného opatrenia =
 - a) predchádzať nadmernému pracovnému zaťaženiu a v najvyššej možnej miere obmedzovať vznik stresu, napr.: - podnecovať u zamestnancov pocit stotožnenia sa s dôležitosťou ich vykonávanej práce (napr. zdôraznením širšieho zmyslu ich práce, zviditeľnením ich vplyvu a podielu na konečnom výrobku alebo službe)
 - b) do sociálneho a vzdelávacieho programu zamestnancov zakomponovať školenia o time manažmente a zvládaní stresu
 - c) zamestnancov poverovať len takými úlohami, ktoré sú schopní zvládnuť a majú pre ne osobnostné predpoklady
 - d) nevykonávať príliš veľa náročných úloh, ktoré je možné delegovať na podriadených zamestnancov
 - e) po dlhšom psychicky náročnejšom období si dopriať dostatočný oddych, riadne čerpať dovolenku a náhradné voľno
 - f) vo voľnom čase sa venovať športovým a iným fyzickým aktivitám

- g) pri zhoršení psychického stavu, alebo pri výskyte viacerých symptómov syndrómu vyhorenia vyhľadať odbornú psychologickú pomoc

Po takto vykonanej analýze rizík zameranej na syndróm vyhorenia máme jasne zadefinované ohrozenie a zároveň sme popísali bezpečnostné opatrenia, ktoré je nutné vykonať na predchádzanie vzniku daného faktoru.

Úloha bezpečnostného technika pri predchádzaní syndrómu vyhorenia

Medzi základné povinnosti bezpečnostných technikov patrí analýza rizík u zamestnávateľa. V tomto je ich úloha niekedy dosť obtiažna, aby sme s istotou vedeli posúdiť o aké riziká sa u daného zamestnávateľa jedná. Pokiaľ máme merateľné riziká, tam by ku chybnému určeniu dochádzať nemalo. Pokiaľ máme riziká, ktoré nie sú merateľné, je často krát obtiažne ich určenie a hlavne rozsah ich pôsobenia na zamestnanca. Medzi takého faktory môžeme radiť aj psychickú záťaž ako aj samotný syndróm vyhorenia, ktorý by mal byť obsiahnutý v analýze rizík u väčšiny zamestnávateľov.

Ako sa uvádza v článku „*Psychická záťaž zamestnancov z hľadiska BOZP. Novodobý fenomén alebo problém dnešnej spoločnosti?*“ bezpečnostný technik nemôže byť na pracovisku neustále, hlavne pokiaľ má veľké subjekty s vyšším počtom zamestnancov. Je nereálne, aby sa vedel zaoberať každým jedným zamestnancom. Preto je tu nesmierne dôležitá spolupráca medzi zamestnancami a zamestnávateľom. Kolegovia alebo vedúci zamestnanci vedia odsledovať zmeny v správaní zamestnanca, respektíve jeho preťaženie alebo problémy, ktoré môžu nastať v dôsledku pôsobenia tohto faktoru. Pri takomto podozrení je na mieste, aby bol upovedomený bezpečnostný technik a zamestnávateľ, s tým, že toto podozrenie existuje a je potrebné jeho preverenie a pri potvrdení aj poskytnutie účinného riešenia. Samozrejme, nie všetky tieto stavy sú odsledovateľné, no vo väčšine prípadov, kde rizikový faktor prerastá do vážneho stavu, respektíve psychického problému, je toto už zreteľné aj pri bežnej komunikácii či zadávaní jednoduchých úloh zamestnancovi.

Pri posudzovaní psychickej záťaže je tiež vhodné prizvať odborníka z oblasti medicíny, konkrétne odboru psychológia /psychiatria. Pokiaľ existuje u zamestnávateľa PZS a zamestnanci sú pravidelne vysielaní na preventívne lekárske prehliadky, aj na základe ich výsledkov by sa zamestnávateľ mohol dozvedieť o možnom probléme, ktorý je následkom pôsobenia psychickej pracovnej záťaže.

Je potrebné sa zaoberať príčinou a následkami rizikového faktoru psychickej záťaže, ktorá v dnešnej dobe predstavuje obrovský problém v spoločnosti. Jej odhalenie pritom niekedy nemusí byť vôbec komplikované. Na jej odhalenie stačí rozhovor alebo dôkladné vnímanie zamestnancov. Ak už nastane problém ako následok jeho pôsobenia, je potrebné zvoliť aj vhodné riešenie na jej eliminovanie a ďalšie jej pôsobenie. [3]

Národný inšpektorát práce v spolupráci s Európskou komisiou vydávajú bezpečnostné príručky pre zamestnávateľov, ktoré sú orientované na rôzne problémy, s ktorými sa zamestnávatelia stretávajú. Pri kvalitné riadenie podniku z hľadiska BOZP vydali:

„Platinové desatoro pre lepšie riadenie:

1. Nezabúdajte, že pracujete s ľuďmi:
 - Nevyčerpávajte ich
 - Ľudia nie sú stroje
 - Správajte sa k nim s dôstojnosťou a úctou
2. Počúvajte svojich ľudí a rozprávajte sa s nimi:
 - Buďte inkluzívni
 - Robte to často
 - Oceňujte a rozvíjajte vedúce a riadiace schopnosti ľudí
3. Všetko rýchlo opravte:
 - Nič nenechajte zájsť príliš ďaleko
 - Informujte ľudí o pokroku
4. Dokumentáciu ved'te tak, aby mala zmysel:
 - Zabezpečujte jej aktualizáciu
 - Zabezpečujte jej zmysluplnosť
5. Zlepšujte kompetencie v oblasti BOZP:
 - Najmä na úrovni riadenia
6. Podporujte ľudí v tom, aby vám hlásili zlé správy
7. Najskôr dajte do poriadku pracovisko
8. Merajte a monitorujte riziká, ktorým sú ľudia vystavení:
 - Nestačí reagovať na nehody: predchádzajte im
 - Riad'te riziká pri zdroji
9. Kontrolujte efektívnosť svojich opatrení
 - Dosahujete stanovené ciele?
10. Vynakladajte primerané finančné prostriedky a dostatok času.“ [1]

Väčšinu z vyššie uvedených bodov, by bolo potrebné uplatňovať v praxi aj pri predchádzaní rozvoja syndrómu vyhorenia u zamestnancov. Ľudský prístup, komunikácia, jasne zadávané úlohy, menej stresu, aj tieto faktory sú hlavným spúšťačom stresu a u niektorých zamestnancov aj syndrómu vyhorenia. Ako z uvedeného vyplýva, nie je potrebná odborná pomoc pri predchádzaní tohto syndrómu, ale stačí komunikácia so zamestnancami a nevyhrocovanie stresu na pracovisku o č sa vo veľkej miere môže pričiniť aj bezpečnostný technik.

Záver

Článok sa zameriaval na možnosti predchádzania syndrómu vyhorenia z hľadiska BOZP. Rozobrali sme si pojem syndróm vyhorenia a možnosti prevencie jeho vzniku. Zamerali sme sa na analýzu rizík daného syndrómu a možnostiam ako mu predchádzať z pohľadu zamestnávateľa a bezpečnostného technika vykonávajúceho činnosť u zamestnávateľa. Z uvedeného nám vyplynulo, že kvalitne vytvorená analýza rizík nám poskytne správne možnosti pre predchádzanie tohto syndrómu u zamestnancov. Ďalšou z možnosti predchádzania vzniku tohto syndrómu je častá komunikácia so zamestnancami, ľudský prístup a dôstojné správanie sa k zamestnancom.

*Tento článok odporúča na publikovanie vo vedeckom časopise Mladá veda:
Dr.h.c. prof. Ing. Josef Reitšpís, CSc., DBA, MSc*

Použitá literatúra

1. EURÓPSKA KOMISIA GENERÁLNE RIADITEĽSTVO PRE ZAMESTNANOSŤ, SOCIÁLNE ZÁLEŽITOSTI A ZAČLENENIE ODDELENIE B.3, *Bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci sa týka všetkých Praktické usmernenie pre zamestnávateľov*, Luxemburg: Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, 2016. ISBN 978-92-79-65204-2
2. MOROVICSOVÁ, Eva, 2016. *Psychiatria pre prax* 17(4) s. 153-156. Dostupné z: <https://www.solen.sk/storage/file/article/975942ba9932d6de5f5c0ff1a3c0923e.pdf>
3. ČÍŽIKOVÁ, Z., 2022. Recenzovaný zborník príspevkov z 15. Medzinárodnej vedeckej konferencie „Bezpečné Slovensko a Európska únia, *Psychická záťaž zamestnancov z hľadiska BOZP. Novodobý fenomén alebo problém dnešnej spoločnosti?*, Košice, s.140-145, ISBN978-80-8185-057-8.

Mladá veda

Young Science

ISSN 1339-3189