Inštitút pre výskum
práce a rodiny

Pracovný stres a psychická záťaž

ako determinanty BOZP

Správa z výskumnej úlohy

RNDr. Miroslava Kordošová, PhD.

Bratislava, 2024

Inštitút pre výskum práce a rodiny

Pracovný stres a psychická záťaž ako determinanty BOZP

Správa z výskumnej úlohy

RNDR. Miroslava Kordošová, PhD.

Bratislava, 2024

Výskumná úloha: Pracovný stres a psychická záťaž ako determinanty BOZP

Zadávateľ úlohy: Sekcia práce, MPSVR SR

Zodpovedná riešiteľka: RNDr. Miroslava Kordošová, PhD.

Obdobie riešenia výskumnej úlohy: január 2024 – december 2024

Uloženie výstupu: © Inštitút pre výskum práce a rodiny, Špitálska 25, 27, 812 41 Bratislava

Forma archivácie: printová, elektronická

Počet výtlačkov: 5 (päť). Text neprešiel jazykovou korektúrou.

Anotácia:

Výskumná úloha vychádza z dokumentov Stratégia politiky BOZP v SR na roky 2023 až 2027 a program jej realizácie na roky 2023 až 2027 a Strategický rámec EÚ v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti pri práci na obdobie 2021 – 2027. Výskumná úloha nadväzuje na predchádzajúce výskumné projekty z oblasti psychosociálnych rizík a psychickej záťaže riešené v období 2021 až 2023. Analyzuje pracovný stres, faktory pracovného stresu a činitele spôsobujúce psychickú záťaž, psychickú nepohodu na pracovisku. Identifikuje hlavné pracovné riziká spojené so stresom v práci a ich dopady na BOZP a pracovné podmienky a zdravie zamestnancov. Ponúka odporúčania a konkrétne kroky pre zamestnávateľov ako ochrániť zamestnancov a zároveň možnosti prevencie stresu aj pre samotných zamestnancov.

Kľúčové slová:

BOZP, stres, pracovný stres, riziká, zvládanie pracovného stresu

Annotation:

The research task is based on the documents "Occupational Safety and Health Policy Strategy in Slovakia for 2023 to 2027" and the program for its implementation for the years 2023 to 2027, as well as the "EU Strategic Framework on Health and Safety at Work for the period 2021 – 2027." This research task builds on previous research projects in the field of psychosocial risks and mental workload carried out between 2021 and 2023. It analyses work-related stress, stress factors, and elements causing mental workload and discomfort in the workplace. It identifies the main occupational risks associated with work-related stress and their impact on occupational safety and health (OSH), working conditions, and employee health. It offers recommendations and specific steps for employers on how to protect employees, as well as preventive measures against stress for the employees themselves.

Keywords: OSH, stress, work-related stress, risks, managing work-related stress

Obrázok na obálke: https://endstress.eu/

Zoznam skratiek a symbolov

BOZP – bezpečnosť a ochrana zdravia pri práci

BT – bezpečnostný technik

BTS – bezpečnostnotechnická služba

Covid-19 – ochorenie spôsobené koronavírusom

EK – Európska komisia

EP – Európsky parlament

ES – Európske spoločenstvo

ESENER – Európsky prieskum podnikov o nových a vznikajúcich rizikách agentúry EU-OSHA

EF – Eurofound

EU-OSHA – Európska agentúra pre bezpečnosť práce (EA BOZP)

IP – inšpekcia práce

IKT – informačno-komunikačné technológie

IT – informačné technológie

MOP – ILO – Medzinárodná organizácia práce

MPSVR SR – Ministerstvo práce, sociálnych vecí a rodiny SR

MUS – medicínsky nevysvetliteľné príznaky

MZ SR – Ministerstvo zdravotníctva SR

NIP – Národný inšpektorát práce

OSN – Organizácia spojených národov

PN – práceneschopnosť

PZS – pracovná zdravotná služba

RSI – *repetitive strain injury* – dlhodobé a jednostranné zaťažovanie

ÚVZ SR – Úrad verejného zdravotníctva SR

WHO – *World Health Organisation* – Svetová zdravotnícka organizácia (SZO)

Zoznam obrázkov a tabuliek

Obr. č. 1 Fotografia H. Selyho pri práci

Obr. č. 2 Základné rozmery stresu

Obr. č. 3 Varovné signály stresu

Obr. č. 4 Ako často pociťujú Slováci stres

Obr. č. 5 Čo Slovákom spôsobuje stres

Obr. č. 6 Podiel ľudí s častým stresom podľa pracovného zaradenia

Obr. č. 7 Najčastejšie príčiny stresu podľa pracovného zaradenia

Obr. č. 8 Najčastejšie spúšťače stresu v práci

Obr. č. 9 Odpoveď na otázku: Mali ste za posledných 12 mesiacov emocionálny alebo psychologický problém?

Obr. č. 10 Odpoveď na otázku: Ktoré faktory sú najdôležitejšie pre udržanie dobrého mentálneho zdravia?

Obr. č. 11 Odpoveď na otázku: Do akej miery ovplyvňuje vaše mentálne zdravie dianie vo svete?

Obr. č. 12 Odpoveď na otázku: Dostali ste za posledných 12 mesiacov odbornú pomoc?

Obr. č. 13 Najstresujúcejšie povolania

Obr. č. 14 Maladaptívne spôsoby copingu

Obr. č. 15 Koncept 4A´s stresového manažmentu

Obr. č. 16 Súvislosť medzi psychickou záťažou a jednotlivými stresormi v práci

Obr. č. 17 Kontrolný check list (podľa EU-OSHA)

Tab. č. 1 Klasifikácia stresorov

Tab. č. 2 Prejavy pôsobenia krátkodobého i dlhodobého stresu na ľudský organizmus

Tab. č. 3 Pôsobenie stresu na organizmus a jeho zdravie v krátkom, strednom a dlhom období.

Tab. č. 4 Najčastejšie príznaky stresu

Tab. č. 5 Bodové ohodnotenie stresogénnych faktorov

Tab. č. 6 Rozdelenie stresových charakteristík pri práci

Tab. č. 7 Príklady nákladov a úžitkov stresu a jeho hodnotenie

Tab. č. 8 Príklady opatrení na zníženie stresu v podniku

Zoznam príloh

Príloha č. 1 Výsledky Eurobarometra v grafickej podobe

Príloha č. 2 Príklad, ako lepšie zvládať stres na pracovisku

Príloha č. 3 10 krokov a odporúčaní na znižovanie stresu a psychosociálnej záťaže na pracovisku

Príloha č. 4 Aktivity na zvládanie stresu

Príloha č. 5 Stresový denník

Príloha č. 6 Plagát VVÚBP k nákladom na stres v práci

Obsah

Úvod 7
I. Výskumná úloha – ciele a prístup k jej riešeniu 9
II. Teoretické východiská a analýza poznatkov z oblasti stresu a psychickej záťaže na pracovisku 12
III. Pracovný stres a BOZP 76
IV. Opatrenia a odporúčania zamerané na zníženie stresu v pracovnom prostredí 94
Záver 119
Použitá literatúra a zdroje 122
Prílohy 130

Úvod

„Jedného dňa som sa rozhodol, že náhlenie sa a stres už nebudú súčasťou môjho života. Stres je niečo, čo si tvoríme my sami v našej hlave, a tak som ho skrátka prestal vytvárať. Môžeme sa rozhodnúť pre nekonečný pokoj a radosť, aj keď sme práve uprostred obrovského chaosu.“

Brendon Burchard, 1977

„My ľudia sa vysporiadame so stresom každý inak, teda odlišne. Naša schopnosť zvládať stres závisí na genetike, predchádzajúcich životných skúsenostiach, osobnosti a sociálnych, či ekonomických okolnostiach.“

Mental Health Foundation

Stres je stav vznikajúci zo subjektívneho pocitu človeka, že nie je schopný preklenúť priepasť medzi požiadavkami kladenými na jeho osobu a očakávanými výsledkami. Stres je sprevádzaný fyzickými či psychologickými poruchami, či spoločenskými ťažkosťami. Stresové situácie vznikajú samozrejme aj na pracovisku. Stres zamestnanca na pracovisku by mal byť pre zamestnávateľa neželaný aj z dôvodu, že môže prispieť k riziku zvýšenia počtu pracovných úrazov, niekedy aj chorôb z povolania, ktoré pre zamestnávateľa neznamenajú len dočasnú práceneschopnosť zamestnanca, ale aj významné ekonomické straty. Pracovný stres sa stal na pracovisku bežným pre viac ako polovicu pracovníkov v EÚ. Približne 89 % zamestnávateľov uvádza, že dodržiavanie všeobecných právnych predpisov je hlavným dôvodom zaistenia bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci. Až 20 % zo všetkých manažérov trpí úzkosťou, čo predstavuje najvyšší podiel spomedzi všetkých povolaní. Manažéri majú aj najvyššiu úroveň konfliktov medzi pracovným a súkromným životom. Intenzita práce manažérov a iných profesionálov je taktiež najvyššia. Ich pracovné dni sú podľa štatistík najdlhšie. Zvládanie psychosociálnych rizík považuje 42 % manažérov za ťažšie ako pri iných otázkach bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Aj keď sú právne predpisy silnou hybnou silou pre zamestnávateľov pri preberaní zodpovednosti za bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, existuje len veľmi málo právnych predpisov, ktoré sa priamo, a to len v niekoľkých členských štátoch, zaoberajú psychosociálnymi rizikami. V prevencii stresu, neprimeranej pracovnej záťaže a v obmedzení vzniku stresorov majú významnú úlohu zamestnávatelia, čo vyplýva zo smernice EU č. 89/391 Rady, ktorej opatrenia realizujú členské štáty prostredníctvom svojej legislatívy. Na úrovni EÚ

dokonca neexistujú žiadne osobitné právne predpisy pre tento problém a v rámcovej smernici o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci je len jeden odkaz zaoberajúci sa organizáciou práce.

Výskumná úloha sa zameriava predovšetkým na analýzu poznatkov z oblasti pracovného stresu, psychosociálnych rizík a psychickej pracovnej záťaže a ich dopadov na zdravie a pracovné podmienky s ohľadom na BOZP. Hlavným cieľom výskumnej úlohy je analyzovať poznatky a informácie z pracovného stresu, jeho zvládania na pracovisku a dopadov na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Obsahuje analýzu problematiky z pohľadu expertov na danú oblasť, prehľad aktivít kompetentných inštitúcií a prehľad literatúry v danej oblasti a navrhuje niektoré odporúčania pre zamestnávateľov a na zvládanie pracovného stresu.

Výskumná úloha nadväzuje na predchádzajúce výskumné projekty z oblasti psychosociálnych rizík a psychickej záťaže riešené v období 2021 až 2023. Cieľom výskumnej úlohy je priniesť analýzu činiteľov spôsobujúcich psychickú záťaž, psychickú nepohodu na pracovisku a faktory spôsobujúce pracovný stres. Výstupom budú návrhy opatrení a odporúčaní v podobe príručky pre zamestnávateľov i zamestnancov ako zvládnuť túto problematiku na pracoviskách a zvýšiť tak bezpečnosť a pohodu na pracoviskách.

Výskumná úloha vyplynula zo Stratégie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci Slovenskej republiky na roky 2021 až 2027 a program jej realizácie na roky 2021 – 2027: Zamerať aktivity v oblasti BOZP vrátane výskumu a identifikácie nových rizík, ktoré súvisia s novými technológiami a uplatňovaním konceptu inteligentného priemyslu (digitalizácia, automatizácia, robotika a umelá inteligencia), riziká súvisiace s novými formami práce, klimatickými zmenami a ich vplyvmi na BOZP, demografickým vývojom vrátane starnutia pracovnej sily, ako aj na psychosociálne riziká (duševné zdravie) a zvýšenie pripravenosti na potenciálne budúce zdravotné a bezpečnostné krízy vychádzajúc zo skúseností s riešením pandémie COVID-19.

Využitie výsledkov výskumnej úlohy sa predpokladá v legislatívnej, dozornej praxi a v praxi zamestnávateľov a v neposlednej miere aj u zástupcov zamestnancov. Výsledky výskumného projektu prispejú k napĺňaniu priorít a cieľov Stratégie BOZP v SR. Očakávané výsledky riešenia budú slúžiť aj ako podklady pre koncepčnú a metodickú činnosť v oblasti BOZP a celkovú orientáciu sociálnej politiky rezortu MPSVR SR.

I. Výskumná úloha – ciele a prístup k jej riešeniu

Výskumná úloha " Pracovný stres a psychická záťaž ako determinanty BOZP" poskytuje analýzu podkladov, výskumov, analýz a literárnych zdrojov k problematike pracovného stresu a psychickej záťaže na pracovisku a ich dopadu a vplyvu na pracovné podmienky, pracovné prostredie, faktory pracovného prostredia a bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.

Hlavným cieľom výskumnej úlohy je prispieť k zvyšovaniu povedomia o problematike pracovného stresu, psychosociálnych rizík, psychosociálnej záťaže, a problémov, ktoré vznikajú v dôsledku ich výskytu na pracoviskách a tak prispieť k presadzovaniu rovnakých podmienok, znižovaniu pracovnej úrazovosti a k zvyšovaniu kultúry bezpečnosti práce na Slovensku.

Otázky pracovného stresu a psychickej záťaže sú čoraz častejšou témou nielen výskumu, politík WHO, ILO a EÚ, ale aj zamestnávateľov, odborových organizácií, ale aj samotných zamestnancov. Pracovný stres a psychická záťaž na pracovisku, technostres, workholizmus, reziliencia voči stresu patria k najvýznamnejším výzvam v oblasti ochrany duševného zdravia a ich dopady sú zrejmé všetkých sférach spoločenského života, hospodárstva, ekonomiky a teda aj v oblasti BOZP. Sledovanie pracovného stresu je kľúčové pre efektívne riadenie bezpečnosti práce, pretože:

1. Monitorovaním stresových faktorov na pracovisku možno odhaliť potenciálne nebezpečenstvá, ktoré ohrozujú zdravie zamestnancov. Podľa výskumu IVPR majú psychosociálne riziká, ako pracovný stres, zásadný dopad na duševné a fyzické zdravie zamestnancov.
2. Dlhodobý stres môže viesť k vyčerpaniu, zníženej koncentrácii a zvýšenej chybovosti, čo zvyšuje riziko pracovných úrazov. Sledovaním stresu možno implementovať opatrenia na jeho zníženie a tým zlepšiť bezpečnosť na pracovisku.
3. Aktívnym monitorovaním stresu môžeme vytvoriť zdravšie pracovné prostredie, čo vedie k vyššej spokojnosti zamestnancov a lepšiemu výkonu. Podľa viacerých výskumov zamestnávatelia by sa mali zamerať na sledovanie úrovne pracovného stresu vo vlastnej firme a špecifických stresorov, pôsobiacich na zamestnancov.

Štúdia ďalej obsahuje analýzu problematiky z pohľadu expertov na danú oblasť, prehľad aktivít kompetentných inštitúcií a prehľad literatúry a zdrojov v skúmanej oblasti. Analyzuje hlavné

riziká ohrozujúce zamestnancov pri práci za zmenených podmienok práce pod stresom. Na základe zistených poznatkov potom autorka navrhuje možné odporúčania a opatrenia v oblasti adaptácie a zvládania stresu na pracovisku. V prílohách ponúka okrem iného rady a odporúčania pre lepšie zvládanie stresu na pracovisku.

Čiastkové ciele:

- analýza a zmapovanie informačných zdrojov a údajov (výskumy, prieskumy aktivity) o problematike stresu, pracovného stresu a psychosociálnych rizík vo vzťahu k pracovným podmienkam a BOZP;
- analýza aktivít EÚ a MOP (EU-OSHA, Eurofound a iné európske inštitúcie) vo vzťahu k psychosociálnym rizikám a pracovného stresu;
- analýza dopadov pracovného stresu na pracovné podmienky a BOZP;
- analýza hlavných rizík na pracovisku vo vzťahu k pracovnému stresu;
- analýza metód, postupov a programov na posudzovanie a vyhodnocovanie pracovného stresu a psychickej pracovnej záťaže na pracovisku;
- návrh opatrení a odporúčaní na zvládanie dopadov pracovného stresu pre zamestnávateľov i zamestnancov.

Metodika:

Analýza dostupných podkladov a literárnych zdrojov, prieskumov, výskumov z predmetnej oblasti. Literárna rešerš, sledovanie a štúdium súčasného vývoja v médiách a v literárnych zdrojoch. Syntéza poznatkov zo zahraničných a tuzemských zdrojov. Syntéza zistení, ich interpretácia a formulovanie záverov. Návrhy odporúčaní a dobrej praxe, spracovanie vzorov pre prax.

Literárne zdroje boli rozdelené podľa oblastí:

- teória stresu, teória pracovného stresu;
- stresové faktory pôsobiace v oblasti BOZP a pracovných podmienok;
- dopady stresu na zdravie a kvalitu života;
- dopady stresu na rôzne povolania, na rôzne typy prác a pracovísk;
- odporúčania a príklady dobrej praxe.

Výskumná úloha reflektuje ciele Európskej stratégie politiky BOZP s výhľadom do roku 2027, ktorú pripravila aj Európska komisia pod názvom „Strategický rámec BOZP na roky 2021 – 2027“, ďalej Stratégiu bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci Slovenskej republiky na roky 2021 až 2027 a programu jej realizácie na roky 2021 – 2024: Zamerať aktivity v oblasti BOZP vrátane výskumu a identifikácie nových rizík, ktoré súvisia s novými technológiami a uplatňovaním konceptu inteligentného priemyslu (digitalizácia, automatizácia, robotika a umelá inteligencia), riziká súvisiace s novými formami práce, klimatickými zmenami a ich vplyvmi na BOZP, demografickým vývojom vrátane starnutia pracovnej sily, ako aj na psychosociálne riziká (duševné zdravie) a zvýšenie pripravenosti na potenciálne budúce zdravotné a bezpečnostné krízy vychádzajúc zo skúseností s riešením pandémie COVID-19, „Priority výskumu BOZP v Európe na roky 2013 až 2020“ a ciele „Národného programu podpory zdravia pre roky 2021 – 2030“ a „Národného programu duševného zdravia na roky 2019 a 2020“.

V predkladanej správe sa používa niekoľko hlavných terminologických pojmov, ktorými sú napr.:

- Stres: psychologická a fyziologická reakcia organizmu na požiadavky alebo hrozby z prostredia.
- Stresor: akýkoľvek faktor alebo podnet, ktorý vyvoláva stresovú reakciu.
- Psychická záťaž: stav, keď požiadavky prostredia presahujú schopnosti jednotlivca zvládať ich.
- Psychický tlak: intenzívny pocit naliehavosti alebo nevyhnutnosti, ktorý môže viesť k stresu.
- Teórie o strese: rôzne vedecké prístupy vysvetľujúce mechanizmy a príčiny stresu.
- Patologické javy: zdravotné problémy alebo poruchy spôsobené alebo zhoršené stresom.
- Vyrovnávanie sa so stresom: mechanizmy a stratégie, ktoré jednotlivci používajú na zvládanie stresových situácií.
- Redukcia stresu: metódy a techniky zamerané na zníženie intenzity alebo frekvencie stresových reakcií.

Tieto termíny sú základom pre pochopenie a analýzu stresu v rôznych kontextoch.

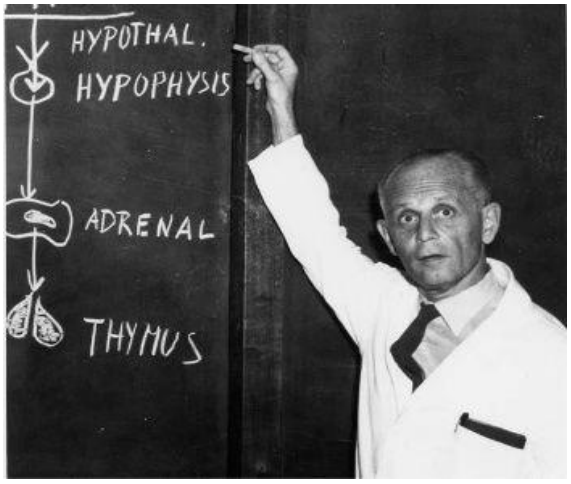
II. Teoretické východiská a analýza poznatkov z oblasti stresu a psychickej záťaže na pracovisku

2.1. Stres ako zdroj záťaže

Všeobecná problematika stresu

Pojem stres vyjadruje v angličtine niekoľko príbuzných významov, znamená ťažkosti, záťaž, tlak, nátlak na osobu alebo vec, a to v zmysle fyzikálnom, biologickom, psychologickom alebo i sociologickom. (Dytrych, 1968). Pojem stres sa často používa ako univerzálny pojem , ktorým sa označuje akákoľvek záťaž a tiež ktorákoľvek časť stresovej reakcie.

Pojem stres previedol z technickej literatúry do lekárskeho slovníka pôvodom maďarský, neskôr kanadský fyziológ Hans Selye. V rámci svojich pokusov na myšiach, s ktorými začal už v druhom ročníku lekárskych štúdií, zistil, že ak je organizmus závažne poškodený, či už expozíciou chladu, operačným výkonom, spinálnym šokom spôsobeným preťatím miechy, excesívnou fyzickou námahou alebo intoxikáciou, objaví sa typický syndróm, ktorého symptómy sú nezávislé od charakteru škodlivého faktora, a je teda skôr odpoveďou na poškodenie ako také. Z týchto pozorovaní Selye prijal záver, že sa jedná o celkovú snahu organizmu adaptovať sa na novovzniknutú situáciu**,** porovnateľnú napríklad s procesom zápalu alebo imunitnej reakcie, a označil tento syndróm ako GAS (General Adaptation Syndrome) – všeobecný adaptačný syndróm. Selyov prínos v oblasti výskumu stresu neskončil pri záveroch z jeho pozorovaní z oblasti experimentov na myšiach. Tieto pozorovania a závery preniesol aj do ľudskej sféry. Vychádzal z predpokladu, že ak je pre človeka v dnešnej dobe psychosociálna oblasť rovnako významná ako oblasť biologická, zraňujúce okolnosti z psychosociálnej sféry budú mať rovnako dramatické biologické dôsledky pre organizmus ako tie biologické. Fotografia H. Selyho je na obrázku č. 1.



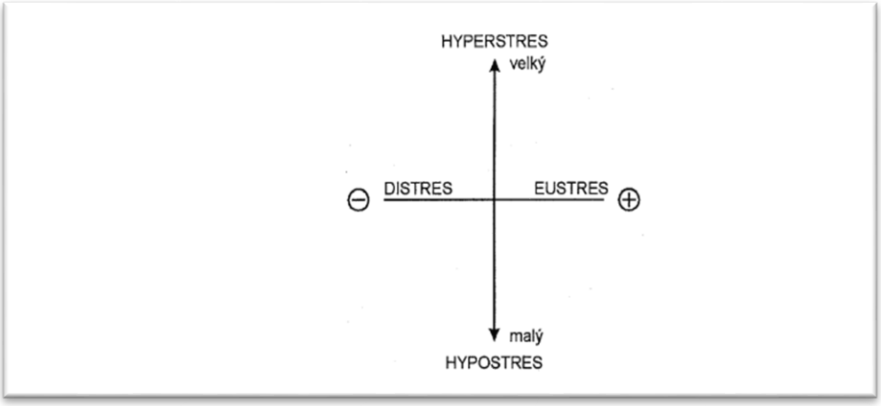
Obrázok č. 1 Fotografia H. Selyho pri práci

Stres je označovaný ako závažný zdroj záťaže. Dokonca je chápaný ako synonymum záťaže, alebo ako určité vyhrotenie záťaže. Stres pociťuje človek, keď je niečím ohrozovaný a domnieva sa, že sa nedokáže brániť. Či budeme stres považovať za jeden zo zdrojov záťaže alebo jej negatívny prejav, vždy treba myslieť na to, že bezprostrednou príčinou stresu je porucha v interakcii medzi jedincom a prostredím (Bedrnová, 2003). „Pod označením stres sa tu teda rozumejú psychické poruchy krátkodobé, i keď ich závažnosť môže byť značná“. (Schreiber, 1985, s.362).

Stres, to je výrazná záťaž organizmu. Je to stav prejavujúci sa určitou adaptačnou reakciou, reagujúc na nepriaznivé vplyvy prostredia. V stresových situáciách nastane strata kontroly, keď chýba reakcia, ktorá by dokázala optimálne riešiť vzniknutú situáciu, pričom pre človeka upustenie od reakcie predstavuje vážne zdravotné dôsledky. Z toho vyplýva, že stres nie je vyvolaný bežnými požiadavkami prostredia, no len takými okolnosťami, ktoré sám človek hodnotí ako ohrozujúce. Ako ohrozenie vníma narušenie jeho sebakontroly, stability, adaptácie a sebarealizácie. (Kačáni, 2001)

Křivohlavý (1994) na základe uvedeného zovšeobecňuje, že: „Stresom sa obvykle rozumie vnútorný stav človeka, ktorý je buď priamo niečím ohrozovaný, alebo také ohrozenie očakáva a pritom sa domnieva, že jeho obrana proti nepriaznivým vplyvom nie je dostatočná.” Pojem „stres” však môže označovať nielen vnútorný stav človeka, ale i odpoveď organizmu alebo nejakú vonkajšiu situáciu. Základné rozmery stresu podľa Křivohlavého sú znázornené na obr. č. 2.

Obr. č. 2 Základné rozmery stresu



Zdroj: Křivohlavý, J.: Jak zvládat stres. 1994.

H. Seley (1996) nazval stresom tie faktory, ktoré sa odohrávajú priamo v organizme (porucha pozornosti, bdelosť, porucha rytmu fyziologických funkcií). Seley rozlišuje dve formy stresu: distres – je reakciou na negatívne udalosti a eustres – je reakciou na pozitívne udalosti. Pri dlhotrvajúcom strese môže nastať množstvo následkov a dôsledkov. Dlho pôsobiaci stres nám môže narušiť psychický aj fyzický stav a ovplyvniť naše zdravie, náš zdravotný stav. Bolo zistené, že život v stresujúcich podmienkach, ktorý trvá dlhšiu dobu, má vplyv na psychické fungovanie jednotlivého človeka. Čím viac stresu pribúda, tým viac má negatívny vplyv na psychické procesy a znižuje výkon pracovníka, blokuje vnímanie, zvyšuje chybovosť, až môže viesť k útlmu. Naopak, v malých dávkach stres nie je škodlivý, určitá miera stresu je zdravá a má zmysel, napr. pri športe, pri prejave. Stres zo začiatku vedie k väčšej výkonnosti a kreativite. Mierny stres dokonca môže na výkon pôsobiť pozitívne, stimuluje organizmus k lepšiemu výkonu, k získavaniu odolnosti a vyššej pozornosti.

Rozlišuje sa stres pozitívny, ktorý sa označujeme ako eustres a stres negatívny, čiže distres.

Eustres

Zvyčajne charakterizuje situáciu a následne aj pocity človeka, keď neobvyklé alebo náročné podnety vníma ako výzvu. Pociťuje určitý tlak, no v miere, ktorá je hybnou silou veci riešiť a zaoberať sa nimi. Následne jedná aktívne a aj náročné úlohy rieši efektívne. Pociťuje príliv adrenalínu, situáciu vyhodnocuje ako stimuláciu k vyšším výkonom a v hlave má myšlienku, že toto ho len tak ľahko „nepoloží“. (Křivohlavý, 1994)

Distres

Distres je opak eustresu, je to situácia, keď neobvyklé podnety pôsobia škodlivo a vedú nás k sklamaniu, rozčarovaniu až k zrúteniu. Ak je distres nezvládaný, môže sa prejaviť v rovine ako psychickej, tak aj zdravotnej. Stresormi môžu byť objektívne nepriaznivé faktory napr. vážna choroba, strata blízkej osoby, rozvod, strata zamestnania a pod. Pre niekoho však môžu byť stresorom aj priaznivé skutočnosti, napr. nové zamestnanie. Sú jednotlivci, ktorí to vnímajú mimoriadne pozitívne, ako výzvu dokázať niečo sebe aj okoliu, pre iných to môže znamenať značnú záťaž sa niečo nové učiť a prispôsobovať sa. (Křivohlavý, 1994)

Stresory

Stresory sú rôzne faktory prostredia, ktoré spúšťajú stres.

Druhy stresorov

Psychické, mentálne a fyzické dôvody vedú k preťaženiu, až ku stresu. Obvykle sa za stresom z preťaženia skrýva viac rôznych faktorov, ktoré spolu tvoria výbušnú zmes. „Vlastne je to celkom jednoduché: Stres začína v hlave."

Väčšina stresorov zahŕňa fyzické aj psychologické komponenty, a pretože sa prekrývajú, tak je zložité ich v rámci analýzy separovať. Klasifikácia psychologických stresorov:

- *katastrofické životné udalosti* (catastrophic events)
    - Tieto udalosti patria k tým, ktoré majú najzávažnejší vplyv na zdravie jedinca. Závažné životné udalosti eustresového charakteru môžu mať na zdravie jedinca taktiež rizikový dopad.
    - Situácia s pozitívnym faktorom, môže pre jedinca znamenať príležitosť k sebapoznaniu, môže byť stimulom pre osobnostné zrenie, poznanie rôznych možností jedinca. Čo znamená, že by sme mohli povedať, že určitá úroveň stresu je potrebná pre rast duševnej a fyzickej výkonnosti a odolnosti (Machač et al., 1988).
- *chronické stresory* (chronic stressors)
    - Patria sem stresory, ktoré sú dlhodobé.
- *bežné každodenné starosti* (daily hassles)
    - Zdanlivo nepodstatné každodenné nepríjemné udalosti, ktoré môžu ovplyvňovať jedinca svojim kumulovaným efektom, ale tiež interakciami s inými životnými udalosťami. Každodenné pozitívne životné situácie môžu mať zase na jedinca vplyv protektívny (daily uplifts).
- *životné zmeny a napätie* (life changes and strains)
    - Tu patria napr. rozvod, ochorenie v rodine, sťahovanie apod., sú to situácie, ktoré vytvárajú nároky, ktorým sa jedinci musia prispôsobovať.

Stresory sa rozdeľujú na:

- Psychické stresory

V pracovnom prostredí sa vyskytujú napríklad pri zahájení nového projektu alebo prevzatí novej náplne práce. Pracovník nemá presné predstavy o novej práci, čo bude vykonávať, za čo

všetko je zodpovedný, nie je dostatočne zapracovaný a môže dostať aj rozporuplné pokyny. Musí si zvyknúť na iné pracovné tempo, iný, spravidla väčší objem práce. Naopak aj monotónna práca je stresujúca, pracovník sa cíti menejcenný, nudí sa, jeho zručnosti nie sú využité naplno. Stresorom je aj neposkytovanie spätnej väzby nadriadeným pracovníkom, neocenenie a z toho vyplývajúca neistota, či je práca zvládaná podľa očakávaní.

- Sociálne stresory

Pracovník sa necíti na pracovisku dobre z dôvodov častých konfliktných situácií, hádok, rivality, či dokonca mobbingu. Ak sa pracovník necíti byť súčasťou kolektívu, cíti odmietanie zo strany ostatných, má strach, že čo urobí, bude zlé a požiadavkám nebude stačiť, môže mať za následok až to, že o prácu príde.

- Fyzické stresory

Nadmerná únava pri práci na smeny, práca v chlade alebo v nadmernej horúčave, pri nedostatočnom osvetlení, v nevyvetranej miestnosti, v hluku. Tieto faktory môžu mať za následok zdravotné problémy, napr. srdcové a cievne, tráviace ťažkosti, bolesti hlavy.

„Zo stresorov, ktoré sa najčastejšie vyskytujú a objavujú v pracovnom prostredí,je potrebné uviesť nasledujúce: pracovné preťaženie, mimoriadna zodpovednosť, konflikty a neistota, profesná kariéra, organizačné zmeny, interpersonálne vzťahy v organizácii, konflikt rolí.“ (Mayerová, Růžička, 1999, s. 24)

Uvedené ešte Štikar a kol. rozvádza (2003, s. 274): „Byly identifikovány rizikové faktory práce, které jsou spojeny se stresem a jeho prostřednictvím se zdravotními důsledky. Mezi ně lze řadit přetížení i podtížení, kombinaci vysoké náročnosti práce s nízkou mírou vlastní kontroly nad svou prací (volnost v rozhodování), časový stres a distrakční stres, konfliktní a nejednoznačné požadavky na pracovní roli, špatné vztahy mezi lidmi, zejména konflikty, rigidní organizační klima, monotónní a repetitivně pracovní úkoly, vnucené pracovní tempo, vysokou odpovědnost, střídání denních a nočních směn, těžkou fyzickou práci.“

Pre úplnosť a znázornenie toho, ako pôsobia stresory na organizmus a čo je možné si pod týmto pojmom skutočne predstaviť, je znázornené v tabuľke č. 1.

Tab. č. 1 Klasifikácia stresorov

Skupina	Zdroj
Svalová záťaž	1. Stereotypia pohybov
	2. Zložitá koordinácia pohybov
	3. Veľká presnosť pohybov
	4. Neprimeraná dráha pohybov
	5. veľká hmotnosť bremien
	6. Nerovnomerné rozloženie pohybov
	7. Trvalé státie
	8. Trvalé sedenie
	9. Extrémna poloha
	10. Statické zaťaženie
	11. Priestorové obmedzenie
Senzorická záťaž	1. Veľký počet priamych zrakových informácií- neskorší zásah
	2. Veľký počet priamych zrakových informácií-rýchly zásah
	3. Trvalé sledovanie jedného miesta zrakom
	4. Sťažená viditeľnosť sledovaných miest
	5. Veľká náročnosť zrakového rozlišovania
	6.Veľká náročnosť sluchového rozlišovania
	7. Nedostatok zrakových, či sluchových podnetov
	8. Veľký počet oznamovačov- veľká premenlivosť-rýchly zásah
	9. Trvalé sledovanie jedného, či niekoľko oznamovačov
	10. Zložité vzťahy medzi údajmi na oznamovači
	11. Vysoké nároky na presnosť čítania a rozlišovania údajov
	12. Zložitý spôsob kódovania
	13. Sťažená viditeľnosť a identifikácia oznamovačov
Mentálna záťaž	1. Jednotvárna činnosť
	2. Vysoká náročnosť prípravy postupov
	3. Vysoká náročnosť analýzy odchýlok v bežnej prevádzke
	4. Vysoká náročnosť riešenia mimoriadnych situácií
	5. Zložité výpočty, rozbory, kalkulácie a pod.
Hluk a vibrácie	1. Nadmerná hlučnosť
	2. Impulzný charakter
	3. Tónový charakter
	4. Nadmerné hodnoty vibrácií
	5. Vibrácie s kmitočtom spôsobujúcim rezonančné kmitanie dôležitých orgánov
Osvetlenie	1. Nedostatočná intenzita
	2. Nerovnomernosť oslnenia
	3. Nevhodná farba osvetlenia
Klimatické podmienky	1. Trvalo extrémna teplota (horúčava, chlad)

Skupina	Zdroj
	2. Časté striedanie teplôt
	3. Neprimeraná relatívna vlhkosť
Chemické látky	1. Obťažujúce plyny pary, dym, prach
	2. Zdraviu škodlivé plyny, pary, aerosóly
	3. Priamy prenos látok škodlivých zdraviu
Pracovné úrazy	1. Mechanické príčiny
	2. Elektrický prúd, žiarenie elektromagnetického poľa
	3. Explózia
	4. Nevyhovujúce OOPP
Sociálne faktory	1. Uzatvorený priestor
	2. Veľký počet ľudí
	3. Veľké nároky na kooperáciu a komunikáciu

Zdroj: Štikar a kol. 2003

2.2. Príznaky a prejavy stresu

Situácie stresu, záťaže vedú k prežívaniu nadmerného vzrušenia, emocionálneho nepokoja, pričom organizmus odpovedá rozsiahlou fyziologickou reakciou, medzi ktorej prejavy patrí zvýšená srdečná činnosť, zvýšený krvný tlak, pokles teploty kože, i mnohé iné hormonálne zmeny. (Nakonečný, 1995; cit podľa Baumgartner, in Výrost, Slaměník, 2001, s. 193).

Podľa Svetovej zdravotníckej organizácie (WHO, SZO) je možno definovať 3 roviny s charakteristickými príznakmi stresu, a to rovinu fyziologickú, emocionálnu a behaviorálnu.

1) Fyziologické: palpitácia (búšenie srdca), bolesť za hrudnou kosťou, nechutenstvo, migréna, hnačka, časté nútenie na močenie, zmeny v sexuálnych túžbach, svalové napätie (najmä v krčnej oblasti a dolnej časti chrbtice), zmeny v menštruačnom cykle, bodavé pocity vo všetkých končatinách;

2) Emocionálne: popudlivosť, anxiozita (úzkostlivosť), prudké zmeny nálad, pocity únavy a ťažkosti s koncentráciou, denné snenie, obmedzenie sociálneho styku, neschopnosť prejavovať citovú náklonnosť a spolucítenie s druhými;

3) Behaviorálne: znížený pracovný výkon, nerozhodnosť, zmenený životný rytmus, pomalé uzdravovanie ochorení, abúzerské sklony (väčšia závislosť na drogách, liekoch, konzumácii alkoholu a cigariet), sklon k zvýšenej osobnej nehodovosti, vyhýbanie sa úlohám, podvádzanie.

Pôsobenie stresu prejaví na ľudskom organizme v troch oblastiach, a to fyziologickej, emocionálnej a behaviorálnej. V tabuľke č. 2 sú uvedené prejavy pôsobenia krátkodobého i dlhodobého stresu na ľudský organizmus.

Tab. č. 2 Prejavy pôsobenia krátkodobého i dlhodobého stresu na ľudský organizmus

Prejavy stresu / Oblasť	**Krátkodobé**	**Dlhodobé (chronické príznaky)**
Fyziologická	Búšenie srdca Sucho (vyprahlosť) v hrdle Zvieranie rúk Hrbenie ramien Potenie dlaní Črevné problémy Nutkanie k vymočeniu, nútenie na stolicu Pocit vysušenosti	Bolesti hlavy Bolesti žalúdka alebo napätie Bolesti chrbta Stuhnutie krku a ramien Únava vyčerpanosť
Emocionálna	Cítim sa vzrušený Nedokážem sa sústrediť Pochybnosti o sebe Myseľ sa túla Myseľ je nesústredená Cítim sa nervózny Veľa sa starám Negatívne myšlienky	Podráždenosť Poruchy koncentrácie Pocity menejcennosti Zaťažený starosťami Pocity frustrovanosti Depresivita Pocity bezmocnosti Pocity osamelosti Nepružnosť, neprispôsobivosť
Behaviorálna	Plačlivosť Zabúdanie Zvyšovanie hlasu, vrieskanie Obviňovanie druhých Sekírovanie druhých	Hnevlivosť Netrpezlivosť Agitovanosť Nutkavé prejedanie Nutkavé fajčenie

Zdroj: Vlastné spracovanie podľa (Onderčová, 2003)

V tabuľke č. 3 je uvedené pôsobenie stresu na organizmus a jeho zdravie v krátkom, strednom a dlhom období.

Tab. č. 3 Pôsobenie stresu na organizmus a jeho zdravie v krátkom, strednom a dlhom období

Nároky na	**Krátke a aktuálne reakcie**	**Stredno až dlhodobé chronické reakcie**
Fyziológiu a somatiku	Zrýchlenie pulzu, zvýšenie krvného tlaku, zvýšené vylučovanie adrenalínu.	Všeobecné psychosomatické ťažkosti a choroby (srdce-cievy-žalúdok-črevá)
Psychickú a zážitkovú sféru	Napätie, úzkosť, frustrácia, hnev, podráždenosť, pocity únavy, pocity monotónie, pocity "nasýtenia"	Nespokojnosť, represia
Správanie individuálne	Výkyvy výkonnosti, pokles koncentrácie, zvýšenie chybovosti, zhoršenie senzomotorickej koordinácie.	Zvýšenie konzumácie alkoholu, nikotínu, liekov, drog, častejšia absencia v zamestnaní, chorobnosť

Nároky na	**Krátke a aktuálne reakcie**	**Stredno až dlhodobé chronické reakcie**
Správanie sociálne	Stúpanie počtu konfliktov, stúpanie počtu hádok, vzrast agresie voči iným ľudom, zvýšenie izolácie v práci aj mimo nej.	

Zdroj: vlastné spracovanie

Vágnerová (1999) uvádza, že pri strese dochádza v psychickej rovine k:

- zmenám v emočnom prežívaní; kde najčastejšou reakciou na stres je úzkosť, ďalej je to hnev a agresia, ktorými sa jedinec proti stresu snaží brániť, či apatia a depresie, kedy jedinec doslova rezignuje a upadá do pocitu bezmocnosti;
- oslabeniu kognitívnych funkcií; narušená je najmä logická schopnosť uvažovať a čím človek reaguje na stres úzkostlivejšie či agresívnejšie, tým dochádza ešte k výraznejšiemu oslabeniu;
- aktivácii obranných mechanizmov; ktorých zmyslom je zachovať psychickú rovnováhu.

Křivohlavý (1994) uvádza najčastejšie príznaky stresu v tabuľke č. 4.

Tabuľka č. 4 Najčastejšie príznaky stresu

Fyziologické symptómy	**Emocionálne symptómy**	**Behaviorálne symptómy**
Búšenie srdca	Výkyvy nálady	Nerozhodnosť
Zvieravá bolesť na hrudi	Starosť o nedôležité veci	Neopodstatnené nariekanie
Nechutenstvo a plynatosť	Neschopnosť empatie	Zvýšená absencia
Kŕčovité bolesti brucha	Starosť o telesné zdravie	Chorobnosť
Hnačka	Nadmerné denné snenie	Pomalé uzdravovanie
Časté nutkanie na močenie	Obmedzenie sociálneho kontaktu	Zvýšená nehodovosť
Impotencia	Pocity únavy	Zhoršený pracovný výkon
Zníženie libida	Poruchy pozornosti	Vyhýbanie sa povinnostiam
Menštruačné poruchy	Zvýšená podráždenosť	Zvýšená konzumácia alkoholu
Zvláštne pocity v končatinách	Úzkostnosť	Zvýšená spotreba cigariet
Napätie a bolesti chrbtice	Výbušnosť	Zneužívanie liekov na spanie
Bolesti hlavy	Agresivita	Nechutenstvo
Migrény	Smútok	Prejedanie
Vyrážky na koži	Apatia	Zmeny životného rytmu
Nepríjemné pocity v oblasti krčnej chrbtice	Ľahostajnosť	Promiskuita

Fyziologické symptómy	Emocionálne symptómy	Behaviorálne symptómy
Dvojité videnie	Depresia	Zneužívanie drog

Zdroj: Křivohlavý, 1994

Varovné príznaky stresu sú znázornené na obr. č. 3.

Obr. č. 3 Varovné signály stresu

Zdroj: Akobuk.sk

Priebeh reagovania na stres od začiatku pôsobenia stresoru na človeka až po vznik ochorenia uvádza R. H. Rahe (1996):

1) Fáza uvedomovania záťaže; môže závisieť od aktuálneho stavu človeka, jeho doterajších skúseností apod.

2) Fáza aktivácie psychických obranných reakcií; napr. popieranie reality, tendencia izolovať sa od nadmerne záťažovej situácie.
3) Fáza aktivácie fyziologických reakcií; toto aktivovanie spúšťajú psychické podnety.
4) Fáza zvládania (coping); hľadanie stratégií vedúcich k eliminácii účinkov stresu.
5) Fáza prvých chorobných príznakov.
6) Fáza diagnostikovania stresom podmienené choroby; psychosomatické.

Vágnerová (1999) uvádza, že prvé fázy prebiehajú u človeka pomerne rýchlo a sú charakteristické pre všetkých ľudí, ale u každého sa prejavia iným spôsobom. Kedy nastane fáza zvládania, prípadne fáza prvých chorobných príznakov je individuálne. Záleží na povahe záťaže a rovnako aj na odolnosti jedinca.

Mikšík (2001, podľa Bratská, 2001) rovnako uvádza typy situácii psychickej záťaže, ktoré sa však stresogénnymi stávajú až v prípade, kedy presiahnu tzv. hraničnú záťaž, čiže akýsi bod psychickej prijateľnosti narastajúcich nárokov na človeka a jeho možnosťou ich spracovať.

- Neprimerané úlohy a požiadavky – presahujúce svojim rozsahom možnosti jedinca, sú neúmerné jeho silám, dochádza k výskytu únavy a vyčerpanosti
- Problémové situácie – neobvyklé a nové situácie, pri ktorých riešení človek nie je natoľko zbehlý
- Frustrujúce situácie – blokujúce realizáciu začatej činnosti, čím maria možnosť dosiahnuť cieľ
- Konfliktové situácie – reprezentujúce dva nezlučiteľné alebo vzájomne sa vylučujúce ciele, motívy alebo potreby
- Deprivujúce situácie – neuspokojujúce primárne potreby dostatočne a to v dlhšom časovom horizonte
- Stresujúce situácie – vystupujúce vo forme aktuálneho ohrozenia existencie človeka (ohrozenie života, nadmerné pôsobenie hluku apod.)

Americkí psychológovia a lekári vytvorili stupnicu hodnotenia vyrovnávania sa so stresogénnymi situáciami v živote človeka. T. H. Holmes a R. H. Rahe uvádzajú v stupnici rôzne seba hodnotiace škály negatívnych aj pozitívnych udalostí zo života. Ku každej je priradená bodová hodnota miery prispôsobenia, ktorú musíme vynaložiť, aby sme sa s danými situáciami

vedeli vyrovnať. (Chromý, Honzák, a kol.: Somatizace a funkční poruchy, 2005, s.174) Je to uvedené v tabuľke č. 5.

Tabuľka č. 5 Bodové ohodnotenie stresogénnych faktorov

Stresogénny faktor	**Bodové ohodnotenie**
Úmrtie partnera	100
Rozvod	73
Odluka	65
Uväznenie	63
Úmrtie blízkeho člena rodiny	63
Osobné zranenie alebo ochorenie	53
Prepustenie z práce	47
Zmierenie s partnerom	45
Odchod do dôchodku	45
Zmena zdravotného stavu člena rodiny	44
Tehotenstvo	40
Problémy v sexuálnom živote	39
Nový člen rodiny	39
Zmeny v zamestnaní	39
Zmeny vo finančnej situácii	38
Viac hádok s partnerom	35
Väčšia hypotéka	32
Prepadnutie majetku, veci - záruka pôžičky	30
Zmena pracovnej náplne	29
Syn alebo dcéra opúšťa domov	29
Nezhody s príbuznými manžela alebo manželky	29
Vynikajúci osobný úspech	28
Životný partner nastupuje/odchádza do/ zo zamestnania	26
Zahájenie alebo ukončenie školskej dochádzky	26
Zmena životných podmienok	25
Prehodnotenie osobných návykov	24
Nezhody s vedúcim	23
Zmena pracovnej doby alebo podmienok	20
Zmena bydliska	20
Zmena školy	20
Zmena spôsobu trávenia voľného času	19
Zmena v náboženských aktivitách	19
Zmena v spoločenských aktivitách	18
Menšia hypotéka alebo pôžička	17
Zmena doby spánku	16
Zmena v počte rodinných stretnutí	15
Zmena stravovacích návykov	15
Dovolenka	13
Vianoce	12
Menšie porušenie zákona	11

Poznámka: modrým sú označené pracovné stresory

Zdroj: Chromý, Honzák, a kol.: Somatizace a funkční poruchy, 2005, s. 175

Prežívanie týchto udalostí je veľmi subjektívne a u každého človeka rôzne. Závisí na okolnostiach a taktiež na osobnostných vlastnostiach, takže nejde o univerzálny spôsob merania stresu. Autori tejto tabuľky však uvádzajú vyhodnotenie. Každý sa môže sám otestovať a zistiť, či sa nachádza v rizikovej skupine. Testovanie robíme vzhľadom k posledným 12 mesiacom nášho života. Zapíšeme si získané body a na konci ich sčítame. Veľmi nízka šanca na ochorenie zo stresu je pri získaní bodov do 150. Extrémom je bodový stav od 300 bodov nahor. Tu je pravdepodobnosť psychosomatického ochorenia veľmi vysoká. Strednú cestu, kde je šanca ochorenia o 30 % nižšia, tvoria body od 151 do 299. (Chromý, Honzák, a kol.: Somatizace a funkční poruchy, 2005, s. 177)

Z hľadiska subjektívneho prežívania je možné ako stresogénne faktory uviesť: (Boroš, 1999, s. 209)

- sťažené životné podmienky, ako napr. preťaženosť v práci, rodinnom živote, spoločenské podmienky znemožňujúce realizovať činnosť bežným, navyknutým spôsobom;
- časový deficit. t. j. subjektívne prežívaný nedostatok času pri realizácii prijatého rozhodnutia;
- tlak povinností – silné prežívanie zodpovednosti za správne i presné realizovanie pridelenej úlohy;
- tlak ohrozenia – súvisí s podmienkami skutočného, či možného ohrozenia života, resp. iných, pre život dôležitých hodnôt. Okrem už uvedených faktorov stresu, môžu stres spôsobovať i nezdravé medziľudské vzťahy a osobnostné črty ľudí.

Odpovede na stresory

Pod slovom stres bývajú obsahovo zahrnuté rôzne fyziologické reakcie na stresory. U ľudí sa však na rozdiel od zvierat stres spája popri prejavoch v somatickej oblasti aj s psychopatologickým podkladom. Pre individuálny náboj je preto nezriedka zložité odlíšiť hranice obvyklej odpovede (označované za eustres) od nadmernej reakcie (distres). V súčasnosti sa akceptuje fakt, že odpovede na podnety (stresory) vyvolávajúce stres nie sú u rôznych jedincov všeobecného, stereotypného charakteru.

Prof. RNDr. Richard Kvetňanský, DrSc., spoluzakladateľ Word Stress Society, upozornil, že organizmus reaguje na rôzne stresory vysokošpecifickou odpoveďou, napr. chlad aktivuje

noradrenalín, hypoglykémia aktivuje adrenalín. V reakcii človeka na stresory sa pozorujú aspoň dva typy odpovedí:

a) aktívna (zvýšenie motorickej, pohybovej aktivity spojenej s vyplavením krvných elementov zo sleziny a pečene tak, aby sa v okamžiku zvýšilo prekrvenie svalov končatín, pričom sa redukuje prísun krvi do obličiek a ciev tráviaceho traktu; stúpajú hladiny epinefrínu, kortizolu, prolaktínu a i.),

b) pasívna (pokles motorickej aktivity, cievny spazmus v svaloch končatín, rozšírenie obličkových ciev, zvýšená tvorba testosterónu atď.).

2.2. Pôsobenie stresu na zdravotný stav a ochorenia podmienené stresom

„Stres vyvoláva v ľudskom tele reakciu, pri ktorej sa aktivuje mozog, nadobličky produkujú viac adrenalínu, nervový systém je v plnej pohotovosti. Prehlbuje sa dýchanie, stúpa srdcová frekvencia, pociťujeme búšenie srdca, hladina cukru v krvi stúpa,“ vysvetľuje neurológ MUDr. Milan Grofik z Univerzitnej nemocnice v Martine.

Mechanizmus akútneho stresu je nasledovný:

V ľudskom tele sa nachádza hypothalamo-hypofýzo-adrenokortikálna os. Ak mozog vyhodnotí situáciu ako nebezpečnú, vyšle hypotalamus signál mozgovej žľaze hypofýze. Hypofýza reaguje na signál vylúčením hormónu, ktorý sa krvou dostane do nadobličiek. Následne nadobličky vylúčia hormón kortizol. Zvýšená hladina kortizolu zaktivizuje telo aj mozog. Svaly sa viac prekrvia. Stúpa nám pulz a mozog je maximálne sústredený a citlivý na zmeny. Túto reakciu nazývame aj útok alebo útek. Stres má teda svoju funkciu. Pomáha nám zbystrieť a lepšie sa sústrediť, no problémom sa stáva, keď je ho nadbytok alebo keď naň človek reaguje prehnane. Dlhodobé zvýšenie hladiny kortizolu, teda chronický stres, môže ovplyvniť fyzické a duševné zdravie. Zo stresu možno ochorieť.

Dlhodobý stres – chronický stres

Po pominutí vnímanej hrozby sa hladiny stresových hormónov v krvi vrátia do normálu. Ako klesá produkcia adrenalínu a kortizolu, srdcová frekvencia a krvný tlak sa znížia na fyziologickú hodnotu a spolu s nimi aj ostatné systémy obnovia svoju normálnu činnosť. Keď však na vás stresory neprestávajú pôsobiť a vy sa cítite byť dlhodobo pod tlakom, reakcia útok alebo útek

nepominie, ale pretrváva. Kontinuálne vysoké hladiny adrenalínu môžu poškodiť cievy, zvýšiť krvný tlak a zvýšiť riziko srdcového infarktu alebo mŕtvice.

Dlhodobo zvýšená hladina kortizolu zvyšuje chuť do jedla, prispieva k hromadeniu tukového tkaniva a teda k priberaniu. Je to preto, že mobilizovaná glukóza, ktorá mala byť využitá svalmi na útok alebo útek využitá nebola, a preto sa ukladá vo forme tuku. Chronický stres môže ďalej pretrvávať bez povšimnutia, pretože si ľudia zvyknú na pocit rozrušenia a beznádeje až tak, že sa stane súčasťou osobnosti pacienta. V extrémnom prípade neliečeného stresu môže pacienta doviesť až k *násilným činom a samovražde.*

Psychosomatické ochorenia zahŕňajú takmer všetky aspekty, ktoré plynú zo stresu človeka. Všetky bolesti a príznaky, ktoré stres sprevádza, majú veľmi pravdepodobne pôvod psychosomatický.

Duša (psyche) a telo (soma) rozhodne netvoria nezávislé jednotky, ktoré spolu nespolupracujú. Je medzi nimi vzájomný vzťah a vzájomne a ovplyvňujú. Každé telo je individuálne a ako vieme, rovnaký príznak u viacerých ľudí neznamená rovnakú príčinu choroby a nemôže byť rovnako liečený. Telo reaguje na duševný stav, na všetko čo človek prežíva. Srdce búši rýchlejšie, ak sme v strese, potíme sa, zovrie sa nám žalúdok. Tieto príznaky všetci poznáme. Dlhodobá stresová záťaž ovplyvňuje náš spánok, trpíme nespavosťou, migrénami, zvýšeným tlakom. U žien pozorujeme napríklad problémy s otehotnením alebo narušený menštruačný cyklus. Celkovo na stres reaguje aj naše telo. Svaly sa stiahnu a vytvárajú bolestivú udalosť pre každom pohybe. (Mind & body, online, 2011)

Pokiaľ sa stres dostane do organizmu človeka, obvykle to vedie k ochoreniu. Adaptačný systém nie je schopný vyrovnať sa a zvládnuť aktuálnu udalosť, stresor narušil obranyschopnosť organizmu. Týmto vplyvom sa odštartuje proces ochorenia. Psychické činitele, ktoré tvorí napríklad konflikt, stres, frustrácia, trauma z určitého zážitku, strach, majú významný podiel na problém v tele. Takto býva charakterizovaná psychosomatická choroba. Stanovenie diagnózy psychosomatického ochorenia musí predísť a spĺňať určité podmienky. Choroba musí mať priamy súvis s psychikou a taktiež jej hlavný príznak priamo súvisí s chorobou, priebeh ovplyvňujú psychologické faktory a prejavy sú dlhodobé. Medzi psychosomatické choroby patria obezita, astma, ochorenia kože, kolapsové stavy, horúčky, poruchy rečových orgánov, záchvatové ochorenia a podobne. (Vymětal, Lékařská psychologie, 2003, s. 217)

Stres, ktorý pôsobí na ľudský organizmus už nejakú dobu, môže vyvolať aj nasledujúce ťažkosti (Křivohlavý, 2001):

- infekčné choroby;
- kardiovaskulárne choroby;
- hypertenziu;
- bolesti hlavy;
- astmu;
- cukrovku;
- reumatickú artritídu.

Infekčné choroby

Určitý vzťah medzi stresom a vznikom infekčných ochorení sa dá preukázať a dokazujú to aj viaceré výskumy. Ukázalo sa, že tam, kde došlo k nejakej negatívnej zmene v živote danej osoby, tak práve tá osoba bola oveľa náchylnejšia podľahnúť nachladnutiu, nádche či chrípke (ibid.).

Kardiovaskulárne ochorenia sú najčastejším a najzávažnejším ochorením plynúcim zo stresu. Telo vďaka stresu produkuje adrenalín – krvný tlak je zvýšený, cievy rozšírené a srdce bije rýchlejšie, prípadne môže dôjsť k nedokrveniu svalu srdca. Naši predkovia nahromadenie adrenalínu normalizovali v boji alebo v snahe uloviť si potravu. V dnešnej dobe, pri nedostatku pohybu sa všetko toto prebytočné množstvo ukladá v tele. Nezdravá strava bohatá na podiel tukov spolu s fajčením tvoria prvotné príčiny srdcových chorôb. Tieto podnety zvyšujú krvný tlak a ten je úzko spätý s artériosklerózou, čo je zúženie priechodnosti ciev. V dôsledku tejto choroby môže dôjsť k úplnému zablokovaniu ciev, čo vedie k mŕtvici alebo úplnému zlyhaniu srdca. Aj napriek týmto bilanciám sa stále na vyšších priečkach vplyvu na vznik kardiovaskulárnych ochorení umiestňuje stres. (Mravec, Stres a adaptácia, 2011, s. 221) V neposlednom rade je pomocníkom pohybový režim a cvičenie. Mnoho psychologických faktorov a hlavne pôsobenie stresu má vplyv na ochorenia kardiovaskulárneho systému, kde bol dokázaný aj priamy vzťah medzi stresom a veľmi závažným ochorením nazývaným angina pectoris. Angina pectoris je nedokrvenie myokardu, ktoré vzniká v dôsledku nepomeru medzi potrebou a dodávkou kyslíku do srdcového svalu. Príčin môže byť viac. Jednou z nich sú zúžené

koronárne tepny alebo inou príčinou môže byť náhle zvýšenie spotreby kyslíka. Tento stav zhoršeného prekrvovania sa môže vyvinúť aj v akútny srdcový infarkt.

Hypertenzia

Vysoký krvný tlak je ďalšie závažné ochorenie, ktorého vznik priamo súvisí s pôsobením distresu u človeka. Hlbšie empirické štúdie ukázali, že existuje priamy vzťah medzi zadržiavaním soli v obličkách pri vystavení organizmu stresu. Najskôr to bolo preukázané na myšiach, ale neskôr sa to potvrdilo aj u ľudí. (Křivohlavý, 2001).

Bolesti hlavy

Priamy vzťah medzi bolesťou hlavy a pôsobením stresu bol všeobecne očakávaný. Zložitejšie bolo definovať, čo sa presne pod pojmom bolesť hlavy rozumie, pretože poznáme vyše 100 druhov bolesti hlavy. Výskum sa sústredil iba na niektoré druhy (napäťové, zmiešané), kde sa ukázala priama súvislosť. Tento vzťah sa však nedokázal pre migrény.

Migréna a bolesti hlavy sú častým problémom spôsobeným únavou, vplyvom počasia, suchým a vydýchaným vzduchom, menštruáciou alebo samozrejme stresom. Pri bolestiach hlavy sa najčastejšie zúžia krvné cievy v hlave, vzniká zápal a kŕče a bolesť môže dosahovať až do šije. Bolesti vznikajú z napätia, z obáv, prepracovanosti alebo úzkosti. Najbežnejšou formou bolesti hlavy je migréna. Ľudská psychika pri strese veľmi trpí. Ženy majú tieto problémy častejšie, mužov sa až tak netýka. (Shanker, Barker, Samoregulace 2017, s. 176)

Astma

Astma je alergia reakcia vyvolaná na antigény. Najčastejšie na určitý druh potravín, na látku v oblečení, zvieraciu srsť, prach, kvetový alebo trávový peľ alebo chemické dráždidla zo vzduchu. Pri astme dochádza k zúženiu priedušiek, ktoré sa rozvetvujú z hrtana do pľúc. Astmatický záchvat je vyvolaný pokiaľ organizmus príde do kontaktu s alergénom. Výskyt záchvatov môže zvýšiť aj stres, ktorý znižuje účinnosť nadobličiek a vyvoláva protialergické a protizápalové nadobličkové hormóny. Ľudia, ktorí žijú v chronickom strese, prežívajú problémy v rodine alebo v práci majú vysokú pravdepodobnosť ochorenia astmou. Takéto problémy môžu dokonca trápiť aj ľudí, ktorí to nikdy predtým nepociťovali a môže to u nich vyvolať stavy úzkosti. Z lekárskeho uhla pohľadu môže astma vzniknúť pri snahe potlačiť silné emócie. Pozitívne sociálne vzťahy pomáhajú zlepšovať stav astmy. Všetky dôkazy jednoznačne vedú k

tomu, že stresory ovplyvňujú astmu a vytvárajú nové záchvaty. Vhodnou terapiou na upokojenie sa sú dychové cvičenia, relaxačné techniky a samozrejme, eliminovanie stresorov zo svojho života. (Nadley, 2007, s. 238)

Štúdie zaoberajúce sa stresom a jeho vplyvu na astmu sa zaoberajú skôr na okamihy, ktoré vedú k astmatickým záchvatom, ako na samotný vznik tohto ochorenia. Ukázalo sa, že pôsobenie negatívneho stresu je tzv. „štartovným podnetom" záchvatu. Nemusí to byť len samotný stresový moment, ale aj jeho očakávanie.

Diabetes mellitus

Cukrovka je ďalším závažným ochorením spôsobeným v dôsledku stresu. Je pokladaná za civilizačnú chorobu moderného sveta. Mellitus znamená z latinského prekladu sladký. V súčasnosti lekári zisťujú diagnózu na základe hodnoty glukózy v krvi. Telo nie je schopné riadne stráviť cukor a to vedie k nadmernej úrovni cukru v krvi. Táto situácia vie urobiť nepríjemné problémy aj ľuďom, ktorý netrpia na diabetes, no obzvlášť rizikovou skupinou sú práve diabetici. Ak sa popri zvýšenej hladiny cukru objaví chronický stres alebo taktiež obezita, riziko vzniku cukrovky sa závratne zvyšuje. Metabolickú reakciu cukru v krvi má na starosti hormón inzulín, vylučovaný v pankrease. Stresom aktivovaný adrenalín vylúči cukor do krvi z pečene a kortizol sa snaží znížiť hladinu glukózy v bunkách. Vysoká úroveň kortizolu zase znižuje citlivosť na inzulín. Štúdie zaoberajúce sa vzťahom stresu a diabetu zistili, že pacienti trpiaci touto chorobou zažili v živote vyššiu mieru ťažkých životných udalostí než tí, ktorí diabetes nemajú.

Reumatická artritída

Ochorenie imunitného systému, ktorý následne napáda sám seba. U pacientov, ktorí trpia daným ochorením, sa ukázala vyššia miera prežitých ťažkých životných situácií (ibid.).

Ďalšie ochorenia

Imunitný systém býva pri styku so stresom ďalšou zložkou nášho tela, ktorá je napadnutá. Imunitu tvoria bunky, orgány a všetky protilátky v našom tele. Funguje spoločne s nervovým systémom, tráviacim traktom, srdcovým aparátom a pohybovým ústrojenstvom. Spoločne sa starajú o správne fungovanie nášho organizmu, chránia ho pred infekciami, baktériami a vonkajšími negatívnymi vplyvmi. Každý ma občas pocit, že prechádza z choroby do choroby, že kedysi sme vedeli chrípku vyhnať rýchlo a teraz je nemožné sa jej zbaviť. Je to známkou

toho, že telo nezvláda nápor, ktorý je naň vyvíjaný. Sme unavení, vyčerpaní, máme úbytok energie a horšiu náladu. Obvykle to býva zo stresu, či už na pracovisku alebo vysoké nároky a očakávania v rodinnom spolužití. Organizmus pri takomto vyťažení automaticky siaha do rezerv. Potrebné látky ako krvinky a hormóny putujú do častí tela, ktoré sa musia vysporiadať so stresom. Zaťažené bývajú hlavne svaly, srdce a mozog. Ak stres pôsobí dlhodobo, imunita sa oslabuje, čo je jednou z komplikácii fyzických reakcií na stresory. Telo sa stáva neodolné, nezvláda bojovať s baktériami a chorobami, taktiež mu trvá dlhšie než sa vylieči a môže sa to rozvíjať až do chronických problémov, napr. kardiovaskulárnych chorôb. Takéto oslabenie imunitného systému sa môže obvykle prejaviť ako znížená odolnosť proti bežným vírom, prechladnutie, opakovaný herpes alebo chrípka. Taktiež sa môže stať, že v imunitnom systéme spôsobí alergické reakcie. Medzi tie menej závažné patrí napríklad alergia na peľ, kedy už organizmus zo strachu vyhodnocuje všetky víry za nepriateľské. (Mravec, 2011, s. 269)

Kožné problémy a vredové ochorenia

Výnimočným ochorením zo stresu nie sú ani časté problémy s kožou. Hladina toxicity sa v organizme pod vplyvom stresu zvýši a tým narúša hormonálnu rovnováhu. Najskôr sa objavia vyrážky, ktoré nie sú raritou pre mnoho ľudí a nevenujeme tomu zvýšenú pozornosť. Neskôr sa môžu objaviť zápalové procesy, ekzémy, psoriáza, škvrny na koži alebo neprimeraná bledosť. Môžu sa začať prehlbovať vrásky. Chronický stres môže mať za následok aj nadmernú produkciu tráviacich štiav v organizme, ktoré majú rozkladať potravu v žalúdku. Ak ich začne telo tvoriť viac a spoja sa s enzýmami, môžu rozložiť aj ochranný film, ktorý sú potiahnuté steny žalúdka. Pokiaľ sa tento film tvorený z hlienov poškodí, tráviace šťavy pôsobia na steny tráviaceho traktu a tak vznikajú žalúdočné vredy. (Nadley, 2007, s. 272)

Poruchy metabolizmu

Tie začínajú, pokiaľ sa zo stresu siaha čoraz častejšie po nezdravom jedle, ktoré telu zhorší trávenie. Bolesti brucha sú prvým a najvýraznejším prejavom, že sa niečo deje. Ak je zažívacia sústava trápená stresom, prejaví sa to formou kŕčov, pálením záhy, plynatosťou alebo žalúdočnými vredmi. Prejavom môže byť taktiež hnačka alebo zápcha, ktoré prerastú až do nechutenstva k jedlu, ktoré spôsobuje veľa problémov. Často sa vyskytuje syndróm podráždených čriev. Chronický stres dokáže uzavrieť tráviaci systém a tým sa aktivujú črevné problémy. V súvislosti s poruchami metabolizmu je obvyklé priberanie na váhe alebo naopak

výrazné chudnutie. Ak človek nevie mať svoje stresory pod kontrolou, časom sa to môže prejaviť aj na jeho vzhľade. Obezita, nadváha alebo problémy príjmu potravy ako anorexia a bulímia nie sú jediným problémom vzhľadu. Stres ide ruka v ruke s vypadávaním vlasov, lámaním nechtov a ako som už spomínala, s kožnými ochoreniami a zlou kvalitou pleti. Anorexia alebo naopak záchvatové prejedanie je psychickým problémom a liečba patrí do rúk odborníka, pretože ak sa podcení, môže mať fatálne následky. Platí to hlavne pre anorexiu, ktorá spôsobuje nedostatok živín v tele a oslabuje celý organizmus. Je dôležité takéto problémy riešiť, sami si môžeme upraviť životný štýl, jesť zdravo, dopriať si kvalitný spánok a venovať sa pohybovým aktivitám. (Shanker, Barker,2017, s. 148)

Predmenštruačný syndróm

Je súhrn psychických, fyzických a emocionálnych symptómov, ktoré sa týkajú menštruačného cyklu. Niektoré dievčatá ním trpia už od detstva, u niektorých žien sa objaví v dospelosti a významne zasahuje do ich života. Symptómy sa objavujú náhle a pravidelne cca dva týždne pre menštruáciou. Pri začatí menštruácie zmiznú. Niektoré ženy a dievčatá bývajú tak výrazne zasiahnuté, že nemôžu pracovať, študovať, nemôžu viesť plnohodnotný život. Mnoho žien pociťuje nárast hmotnosti, nadúvanie, bolesť pŕs a za všetkým stojí aldosterón. Je to hormón vylučovaný v nadobličkách, ktorého môžu mať niektoré ženy prebytok. Stres tento stav rapídne zhoršuje, hladina aldosterónu sa zvyšuje a telo ho uvoľňuje viac. (Shanker, Barker,2017, s. 206)

Tetánia

Je chorobou vystresovaných. Veľké množstvo ľudí o tejto chorobe nikdy nepočulo, teda až do doby, kým sa u nich neprejavil tetanický záchvat. Tetánia postihuje približne 10 % populácie. Prejavuje sa svalovým napätím hlavne v oblasti tváre a šije. Závažným prejavom je tetanický záchvat, ktorý má klasické stresové prejavy. Mravenčenie v rukách a nohách, problém s dýchaním a bolesť na hrudi. Je to náhly pocit úzkosti a nevoľnosti. Človek môže mať mylný dojem, že ide o infarkt. Tento záchvat môže byť sprevádzaný aj so žalúdočnými a srdcovými problémami. Všetko je však odpoveďou preťaženého organizmu na stres. Telo má drasticky málo horčíka, čo vplýva na viacero orgánov, ale najvýznamnejšie na nervové ústrojenstvo. Výsledkom je podráždenosť, únava, depresie, bolesť hlavy,... Horčík je základným prvkom

liečby tetánie, môžeme ho do tela doplniť nielen formou potravín, ale taktiež vitamínov v podobe doplnkov stravy. (News and media holding, online, 2017)

Posttraumatická stresová porucha

Patrí do kategórie stresom podmienených chorôb. Veľa napovie už zo svojho názvu. Je to choroba, ktorá môže prísť po extrémne stresovej situácii. Taktiež sa pozná ako choroba prichádzajúca po prežití traumatickej životnej udalosti. Môže mať krátky alebo dlhý priebeh. Človek môže takúto situáciu zažiť vo svojom živote sám na vlastnej koži alebo sa môže stať priamym svedkom u osoby blízkej. Táto porucha je následok ťažkého stresu alebo dlhodobej traumy. Kedysi sa o nej hovorilo v súvislosti s vojakmi, ktorí sa vrátili domov. Dnes sa skloňuje v rôznych formách. Najčastejšie všeobecné katastrofické udalosti v našich životoch, ktoré denne vnímame okolo seba, sú autonehody. Čím závažnejšia je autonehoda, tým fatálnejšie dopady má na naše zdravie. Ďalšou, dnes veľmi konzultovanou udalosťou sú teroristické útoky, okolo ktorých je čoraz väčší rozruch. Taktiež prežitie prírodnej katastrofy môže viesť k následnej posttraumatickej poruche. Povodne, požiar a iné ničivé živly nám vedia zobrať strechu nad hlavou alebo aj členov rodiny. S tým sa spája ďalšia, najzávažnejšia udalosť, a to je smrť blízkeho. Nemenej dôležité sú udalosti ako týranie alebo znásilnenie. (Svitko, 2006, s. 71)

Depresia

Býva obvykle vyvolávaná dlhodobým stresom.

Depresia je jedným z najčastejších dôsledkov a následkov stresu. Pokiaľ prejde depresia všetkými svojimi fázami a dostane sa do štádia ťažkej depresie začína byť vážnym a nebezpečným stavom. Nemusí byť vždy spôsobená len stresovými faktormi, ale stres je veľmi častým faktorom pri vzniku depresie. Z lekárskeho hľadiska ide o uvoľňovanie hormónov z nadobličiek. Adrenalín a noradrenalín sú chemický poslíčkovia prenášania správ do mozgu. Nedostatok druhého zmieneného hormónu má za výsledok vznik depresie, pretože mozog nedokáže ukončiť stresovú reakciu a telo sa vyčerpá. Vplyvom prežitých negatívnych udalostí sa mení aj náš pohľad na budúcnosť. Depresia prináša pocity, ktoré nás presvedčia, že sa nie je načo tešiť, že nič nedáva zmysel a vytratí sa radosť z našich životov. Pri slove depresia býva mnohokrát skloňované aj slovo frustrácia. Pokiaľ sa nám v živote niečo nepodarí tak ako sme si priali a vieme, že nie je možné to v najbližšej dobe napraviť, sme sklamaný a cítime sa

frustrovane. Je to náročná životná situácia. Prekážka, kvôli ktorej sme neuspeli a kvôli ktorej bola frustrácia vyvolaná môže plynúť z nás alebo z prostredia navôkol. Sú to bežné situácie ako zavretá pošta práve v čase, keď potrebujem súrne niečo odoslať, nekonečné čakanie na výsledok prijímacích skúšok alebo výberového konania do novej práce, zrušenie dôležitého letu. Typickým rysom týchto udalosti je naša bezmocnosť. Frustrácia sa spája s pocitmi ako sklamanie, zlosť, napätie a beznádej. V takomto rozpoložení je človek len krôčik od úpadku do depresie. (Svitko, 2006, s.88)

Pocity úzkosti

Tie pramenia väčšinou z negatívnych myšlienok a negatívnych pocitov. Sú spojené s nervozitou, pocitmi strachu a obáv. Práve pocity strachu a úzkosti patria k jeho najhorším psychologickým prejavom. Výrazná úzkosť je závažná neuróza, ktorá si vyžaduje odbornú pomoc a liečbu.

Poškodenie myšlienkovej a intelektuálnej oblasti

Vplyvom stresu dochádza k zníženiu intelektuálnej a mozgovej kapacity a výkonnosti. Klesá koncentrácia a pozornosť. Stresovaný človek sa nevie sústrediť na prácu, rýchlo stráca pozornosť a ľahko sa dokáže rozptýliť. Zhoršuje sa krátkodobá i dlhodobá pamäť, klesá schopnosť logicky spájať a sumarizovať informácie a poznatky. Mení sa schopnosť reagovať na náhle zmeny a situácie. Reakcie na vonkajšie stimuly sú nepredvídateľné a neracionálne. Schopnosť rýchleho, pohotového a racionálneho rozhodovania sa zhoršuje. Logické myslenie dostáva trhliny, strácajú sa logické vzorce a schopnosť analýzy sa zhoršuje.

Poškodenie citovej oblasti

Stresovaný človek je nervózny, podráždený a zle naladený. Nevie odpočívať, nervy sú stále napäté. Reaguje podráždene, stráca pocit trpezlivosti. Stráca schopnosť tolerancie a nadhľadu. Nevie sa ovládať, stráca kontrolu nad sebou a nad určitými situáciami. Stáva sa konfliktným a náladovým elementom pre svoje okolie. Dostavujú sa pocity znechutenia a dezilúzií. Vytvárajú sa pocity menejcennosti.

Porucha hypotalamu

Stresovaný človek má málo energie, začína sa vyhýbať práci. Zvyšuje sa potreba príjmu kofeínu a nikotínu. Objavuje sa náchylnosť k alkoholu. Pri ťažších stavoch sa začnú prejavovať tiky a

poruchy reči. Zhoršuje sa schopnosť vyjadrovania a schopnosť komunikácie. Nespavosť je častým sprievodným javom.

Frustrácia

Častou a závažnou duševnou reakciou na stres je frustrácia. Prejavuje sa silnou podráždenosťou. Frustrácia sa nepríjemne dotýka okolia stresovaného človeka. Trpia blízki ľudia, rodina a spolupracovníci. Odborníci často popisujú súvislosť medzi frustráciou a agresivitou. Frustrácia je jednou z častých príčin agresívneho správania.

Medicínsky nevysvetlené symptómy v dôsledku stresu

Najzávažnejším dôsledkom dlhodobo pôsobiaceho stresu (distresu) je zhoršenie duševného a fyzického zdravia. Pri prežívaní chronického stresu je nadmerne aktívny autonómny nervový systém. To môže viesť k rôznym poruchám v správaní, radikálnemu zníženiu subjektívne prežívanej životnej pohody, strate záujmov až potenciálnej strate zamestnania. Takýto druh stresu si vyberá aj emocionálnu daň. Aj krátkodobý stres môže vyvolať pocity miernej úzkosti alebo frustrácie, no dlhodobý stres môže tiež viesť až k vyhoreniu, úzkostným poruchám a depresii.

Ochorenia spojené so stresom sú veľmi časté. Sú sprevádzané rôznymi fyzickými príznakmi, ako napr. svalové kŕče, bolesti hlavy a rôzne iné bolesti - pravdepodobne z dlhodobého nevedomého napínania svalov. Telo počas stresovej reakcie produkuje vysoké dávky adrenalínu a kortizolu, čo ovplyvňuje krvný tlak, srdcový rytmus, trávenie aj hladinu glukózy. V dôsledku toho sa môžu vyskytnúť problémy so žalúdkom a črevami. Všetky tieto príznaky zväčša vedú k návšteve lekára, ktorý môže vylúčiť akýkoľvek chorobný proces, ktorý by ich mohol spôsobiť. Bez diagnózy môžete tak dostať iba liečbu zameranú na zmiernenie príznakov alebo vôbec žiadnu liečbu. Príznaky sa u vás môžu naďalej prejavovať alebo sa zmierniť len čiastočne. Ide tak o medicínsky nevysvetliteľné príznaky (MUS).

Medicínsky nevysvetliteľné príznaky (MUS) sú definované ako subjektívne príznaky pacienta, pre ktoré ošetrujúci lekár, ďalší poskytovatelia zdravotnej starostlivosti a vedci z oblasti výskumu nezistili žiadnu lekársku príčinu. Tento termín neznamená, že fyzická príčina neexistuje, ale skôr to, že príčiny daných príznakov sú neisté, neznáme alebo sporné, to znamená, že neexistuje vedecký konsenzus. V skutočnosti sa odhaduje, že viac ako 90 percent

návštev lekára je spôsobených zdravotnými problémami, ovplyvnenými aspoň čiastočne stresom, čo v praxi znamená, že psychosomatické choroby sú bežnejšie, ako si ľudia uvedomujú. Títo pacienti predstavujú veľkú a problémovú skupinu. Mnoho už vyššie spomínaných príznakov u pacientov koexistuje a vzájomne sa prekrýva. Najčastejšie sa uvádza únava, bolesť, nespavosť, parestézie (mravčenie, pálenie alebo necitlivosť kože), bolesti hlavy, depresia a úzkosť, príznaky sicca (sucho v ústach a v očiach), gastrointestinálne problémy, urgentná inkontinencia a Raynaudove javy (veľmi studené a biele ruky/nohy). Medicínsky nevysvetliteľné príznaky sú rozptýlené, nešpecifické a nejednoznačné a sú veľmi rozšírené u zdravých nepacientskych populácií. Videné podobnosti viedli niektorých k domnienke, že somatické syndrómy majú spoločnú patofyziológiu. Nevieme však, či existuje jeden syndróm alebo jednotlivé syndrómy, alebo či majú spoločné etiologické faktory. Hranice medzi týmito stavmi a ich vzťahom k tradičnejším a akceptovanejším diagnózam stále nie sú jasné.

2.3. Stres a práca – pracovný stres

Za pracovný stres sa považuje určitá odozva organizmu, ktorej vznik je daný pôsobením špecifických okolností, podmienok a faktorov pracovnej činnosti v rámci pracovného systému.

Pri vymedzení pojmu pracovný stres, ekvivalentne ako pri pojme ochrany duševného zdravia, sa môžeme opierať iba o poznatky z radov psychológov, psychiatrov či sociológov. Ustáleným názorom je, že to, čo jedna fyzická osoba považuje za stresujúce, nemusí byť rovnako vnímané iným jednotlivcom. Pracovnému stresu je človek vystavovaný vo všetkých sférach svojho života a pracovisko nie je výnimkou. V poslednej dobe, kedy sa naozaj zvyšuje dopyt, čomu musí byť prispôsobovaná aj ponuka, je stres na pracovisku čoraz výraznejším a nebezpečnejším elementom. Nedostatok pracovných miest a vysoká konkurencia nabúravajú medziľudské vzťahy na pracovisku, čo je tiež nie nezanedbateľným stresorom, vplývajúcim na organizmus jednotlivca.

Pracovná činnosť vyvoláva psychickú záťaž a najčastejšie sa objavuje v situáciách, kedy je od pracovníka/zamestnanca vyžadovaná nadmerná zodpovednosť. Vplyvom dlhodobého psychického zaťaženia v priebehu pracovného procesu sa zhoršuje pracovná výkonnosť, predovšetkým sa objavujú poruchy vnímania a koncentrácie pozornosti, spomaľuje sa motorická činnosť, procesy myslenia a rozhodovania a oslabuje sa pamäť.

Stres sa vyznačuje výrazne individuálnym charakterom. Práve individuálny charakter je jedným z dvoch rozhodujúcich elementov, ktoré sťažujú jednoznačné uchopenie riešenia problematiky pracovného stresu. Na druhej strane, na to, aby bolo možné prijímať opatrenia na jeho prevenciu, regulovať ho a jeho účinky eliminovať, museli byť identifikované stresory pracovného prostredia, v ktorých spočíva/môže spočívať pravdepodobnosť vzniku stresu a jeho následný vplyv na duševnú pohodu a fyzické zdravie zamestnanca.

Existujú všeobecne dané faktory práce a pracovného prostredia určené na základe objektivizovaných skutočností (pracovný čas, doby odpočinku, šikana na pracovisku, úroveň zodpovednosti zamestnanca a pod.), ktoré je v určitej miere možné podchytiť a predchádzať tak stupňu ohrozovania duševného zdravia zamestnancov. Uvedené potvrdzujú i sociálni partneri v rámcovej dohode o pracovnom strese, keď uznali, že stres spojený s prácou má svoje korene najmä v náplni práce, pracovnom prostredí a v organizácii práce, čo predstavuje aj hlavné posolstvo celej dohody.

Druhým prvkom sťažujúcim riešenie viacerých otázok spojených s pracovným stresom na pracovisku je možnosť oddelenia pracovného stresu od stresu, ktorý s prácou nesúvisí, najmä pre účely vyhodnotenia zodpovednosti zamestnávateľa za následky spôsobené stresom na zdraví jednotlivca.

2.3.1. Právna úprava pracovného stresu

V legislatívnej praxi v Slovenskej republike problematika ochrany pred psychosociálnymi rizikami a stresom nie je špecificky v celej šírke pokrytá žiadnou právnou normou, avšak čiastočnú alebo prenesenú oporu pre nápravné opatrenia možno nájsť naprieč niektorými právnymi normami. V rámci EÚ ide predovšetkým o smernicu Rady 89/391/EHS o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci, rámcovú dohodu o pracovnom strese (2004) a rámcovú dohodu o obťažovaní a násilí v zamestnaní (2007).

Implementácia rámcovej dohody o pracovnom strese z roku 2004 (ďalej len "rámcová dohoda") sa stala obligatórnou pre všetky členské štáty zmluvných strán vrátane Slovenskej republiky. Znamenala významný posun v prístupe k problematike stresu súvisiaceho s prácou. Cieľom prijatia rámcovej dohody bolo zvýšiť povedomie a pochopenie stresu spojeného s prácou a upriamiť pozornosť na príznaky naznačujúce prítomnosť pracovného stresu na

pracoviskách. Okrem popisu stresu uvádza niektoré jeho indikátory, faktory vyvolávajúce stres. V tomto dokumente je stres popisovaný ako stav, ktorý je sprevádzaný fyzickými, psychologickými alebo sociálnymi problémami alebo dysfunkciami. Cieľom tejto dohody bolo, ako je uvedené v dokumente, *"zvýšiť povedomie a porozumenie zamestnávateľov, zamestnancov a zástupcov zamestnancov o príčinách stresu spojeného s prácou a zamerať svoju pozornosť na príznaky, ktoré by mohli poukazovať na stres v práci".*
Je nutné konštatovať, že aj napriek obrovskej iniciatíve, ktorú vyvíjala Rada európskych spoločenstiev a ktorá má za cieľ podporovať zdravie pracovníkov, nebol v členských štátoch zaznamenaný pozitívny vplyv, ako očakávali odborníci a tvorcovia politiky.

Právna úprava pracovného stresu vo vnútroštátnej úprave je súčasťou všeobecného systému regulovania ochrany práce.

Zákonník práce (ZP) ako základný pracovnoprávny predpis reguláciu psychických faktorov *neupravuje*. Predstavuje iba všeobecnú úpravu ochrany práce, ktorá ukladá zamestnávateľovi povinnosť sústavne zaisťovať BOZP, vykonávať adekvátne opatrenia, zlepšovať úroveň ochrany práce a prispôsobovať ju meniacim sa skutočnostiam (ust. § 147 ods. 1 ZP).

Zákon o BOZP ako smerodajný predpis upravujúci práva a povinnosti zamestnanca a zamestnávateľa pri zabezpečovaní BOZP, odkazuje na reguláciu psychickej pracovnej záťaže ako jedného z faktorov, proti ktorému je zamestnávateľ povinný prijímať opatrenia na zabezpečenie ochrany zdravia zamestnancov (ust. § 6 ods. 1 písm. e) zákona o BOZP). Ani predchádzajúca právna úprava, zákon č. 330/1996 Z. z. o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci neostala vo vzťahu k faktorom psychickej povahy imúnna (t. j. pred implementáciou rámcovej dohody o pracovnom strese).

V ust. § 8a ods. 1 písm. e) bola zakotvená povinnosť zamestnávateľa zabezpečovať, aby ani činitele ovplyvňujúce psychické zaťaženie neohrozovali bezpečnosť a zdravie zamestnancov. V porovnaní so súčasným znením je aktuálny stav presnejší o pojem psychickej pracovnej záťaže a sociálne faktory (ust. § 6 ods. 1 písm. e)). Podrobnosti o definícii, meraní a opatreniach na znižovanie zvýšenej pracovnej záťaže už sú obsahom vyhlášky, ktorej súčasťou je aj vymedzenie pojmu psychickej pracovnej záťaže (ust. § 2 ods. 1 písm. a)).

Ani v zákone o ochrane verejného zdravia zákonodarca neopomína odkaz na psychologické faktory ako súčasť pracovných podmienok, ktoré pôsobia na zdravie a pracovnú výkonnosť

človeka v pracovnom procese (ust. § 2 ods. 1 písm. e)). Zákonodarca však v tomto predpise používa pojem nejednotný so zákonom o BOZP. Je dôležité objasniť, že odborné názory medzi pojmami pracovný stres a psychická pracovná záťaž rozlišujú.

„Psychická záťaž vo vzťahu k stresu predstavuje súhrnné pomenovanie rôznych psychických stavov a následných psychických a fyziologických reakcií, ktoré záťaž vyvolala. Stres vo vzťahu k záťaži je pomenovanie krajných foriem záťažových stavov...“

Opatrenia proti zvýšenej psychickej pracovnej záťaži sú súčasne cielené voči tomu, aby sa vzniku pracovného stresu predchádzalo, i keď výslovná zmienka o pracovnom strese sa v právnej úprave nespomína. Uvedené zodpovedá aj vymedzeniu psychickej pracovnej záťaže, podľa ktorej ide o súhrn takých vplyvov práce, ktoré vedú k stavu zvýšeného psychického napätia.

Problém pracovného stresu zahŕňa celú škálu aspektov týkajúcich sa problematiky ochrany práce, od zisťovania rizík, ich hodnotenia, prijímania vhodných opatrení na ich riadenie až po inštitucionálne zabezpečenie ochrany práce (zástupca zamestnancov pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, komisia BOZP, preventívne a ochranné služby). V predchádzajúcich častiach sme poukázali na to, že otázky spojené s riadením a hodnotením pracovného stresu sú v prevažnej miere legislatívne podchytené, i keď prístup zamestnávateľov pri zabezpečovaní právom predpokladaných nástrojov môže byť v nejednom prípade formálny.

2.3.2. Dopady stresu na duševné a fyzické zdravie pracovníkov

Pracovný stres je neoddeliteľnou súčasťou psychosociálnych rizík. Organizmus človeka, ktorý je vystavený nadmernému pracovnému stresu reaguje negatívne, a to rôznymi fyzickými problémami, napr. bolesťami hlavy, búšením srdca, zvýšením krvného tlaku, poruchami spánku či únavou, pocitom úzkosti, depresiami a pod. Takíto pracovníci môžu byť tiež náchylnejší k užívaniu rôznych návykových látok, ako sú alkohol, nikotín, farmaká, psychotropné látky. Dôsledky pôsobenia psychosociálneho zaťaženia na pracovníka sa týkajú nielen samotného pracovníka, ale aj organizácie a v konečnom dôsledku štátu.

Dlhodobé alebo príliš časté a extrémne psychosociálne zaťaženie, ako aj stres, konkrétne distres, je preukázateľnou a mimoriadne závažnou príčinou narušenia rovnováhy duševného a fyzického zdravia človeka a príčinou mnohých ochorení a porúch. Na ľudský organizmus môže mať vážne dôsledky, či už v podobe psychických symptómov (depresie, úzkosti, celková

únava) alebo komplikácií v oblasti telesného zdravia (problémy s chrbticou, srdcovo-cievne ochorenia, žalúdočné vredy, hypertenzia, poruchy imunitného systému).

Podľa Mayerovej (1997) často potom dochádza ku pracovným úrazom, nehodám, k chybnému rozhodovaniu i k rôznym konfliktom na pracovisku. V prípade, že stres pôsobí na odolného jedinca len krátkodobo, môže na neho mať i pozitívny vplyv. Pôsobenie primeraného stresu vyvoláva u aktívnych pracovníkov zvýšenie pracovného výkonu a uspokojenie z práce, rozvoj profesnej kariéry, čo pôsobí ako motivujúci faktor k dosahovaniu maximálnych výkonov. Avšak ak je stres silnejší a dlhodobý, oslabuje psychickú odolnosť pracovníka voči stresu, znižuje jeho pracovný výkon, najmä kvalitu výkonu, a často sa prejavuje ako zhoršenie psychickej a fyzickej kondície. (Mayerová, 1997)

Dôsledky za duševnom a fyzickom zdraví u pracovníkov, ku ktorým zvyčajne dochádza, sú:

1) Psychické:

- prejavujúce sa zmenami správania,
- subjektívnym prežívaním – vzniká celková nespokojnosť vo vzťahu k zaťaženiu, nespokojnosť s prácou, zamestnaním, rodinou a pod., zvyšuje sa negatívne emocionálne napätie, pridružuje sa podráždenosť, príp. celková depresia, znižuje sa sebaovládanie a sebaistota, nastupuje pocit frustrácie a toto subjektívne prežívanie môže prerásť do objektívneho patologického stavu – neurózy.

Bajčík a Broniš (1981, str. 90) uvádzajú zistenie, že nespokojnosť s prácou u niektorých skupín pracovníkov koreluje s výskytom psychosomatických ochorení a spoločnou príčinou týchto paralelne sa vyskytujúcich javov je nepochybne dlhodobé neúmerné namáhanie. Nespokojnosť je znakom celkového zmeneného postoja k zaťaženiu.

- zníženie výkonu – je výrazom negatívneho odmietavého postoja k zaťaženiu. Ide o prejav „vzbury“ proti zaťaženiu, pretože aktuálna záťaž je vyššia, než by zodpovedala výkonu. Je to spôsobené pridruženým emocionálnym napätím. Vystupňovaným prejavom „vzbury“, odmietavého postoja v kombinácii s negatívnymi emóciami dochádza k odmietaniu plnenia príkazov nadriadených, sabotáži príkazov. Zníženie výkonu môže byť sprevádzané i vyslovenou nenávisťou k nadriadeným. Experimentálne je dokázané, že u ľudí vo veľkej skupine preťažených interpersonálnymi kontaktmi sa zvyšujú agresívno-deštruktívne tendencie (Bajčík a Broniš, 1981, str. 90).

- únik do choroby
- absencia – pracovník ju zvyčajne volí vtedy, keď nechce odísť zo zamestnania, v ktorom pracuje. Frekvencia absencie sa zvyšuje s nárastom monotónnosti, jednotvárnosti práce. Existuje negatívny vzťah medzi spokojnosťou s prácou a absenciou.
- fluktuácia – únik z prostredia, v ktorom sa nachádza príčina zaťaženia a neúnosného namáhania,
- požívanie psychotropných látok – taktiež forma úniku pred neúnosným namáhaním a nadmerným zaťažením, kde ide o potláčanie uvedomenia si týchto nepríjemných skutočností. Najtypickejším prostriedkom je alkohol (ide o tzv. únikové pitie – escape drinking) a hneď vedľa neho je fajčenie a ďalej sú to lieky (sedatíva, hypnotiká, trankvilizéry alebo ataraktiká, narkotiká, drogy).
- zvýšená úrazová dispozícia – dlhodobé neúmerné namáhanie pri nadmernom psychickom zaťažení mení stav organizmu v mnohých smeroch, zhoršuje pracovnú schopnosť nervových buniek a znižuje výkonovú pohotovosť. Oslabuje sa vnímanie, pozornosť, pamäť, zhoršuje sa myslenie, spomaľuje sa rozhodovanie a konanie. Pravdepodobnosť zlyhania je vyššia.

2) Zdravotné (vznikajú po dlhodobom neúmernom namáhaní z psychického zaťaženia po tom, ako sa mnohonásobne zopakovala akútna reakcia na aktuálne zaťaženie. Organizmus sa akoby na zaťaženie adaptoval, ale po dlhom období latencie sa prejavia psychické dôsledky a po nich nastupujú i zdravotné.

Uvádzané nasledujúce chorobné stavy nie sú špecifickým dôsledkom iba dlhodobého namáhania z psychického zaťaženia, preto iba po vylúčení iných príčin môžeme psychické zaťaženie prehlásiť za ich pôvodcu):

- psychické ochorenia – sú relatívne menej časté tzv. psychózy, častejšie sa vyskytujú neurózy, orgánové neurózy. Hraničnou formou psychických dôsledkov extrémneho alebo dlhodobého namáhania centrálnej nervovej sústavy sú suicídiá (samovraždy). Za vznik psychického ochorenia vo väčšine prípadov okrem vyvolávajúceho činiteľa je potrebná aj prítomnosť istej dispozície.
- psychosomatické ochorenia – sú relatívne častejšie a vzniká na „pôde“ orgánovej dispozície. Vznik psychosomatických ochorení umožňuje predovšetkým stavba nervového systému. Z podkôrových oblastí CNS vychádzajú riadiace impulzy cez

vegetatívny nervový systém do všetkých vnútorných orgánov. Pri psychickom preťažení alebo oslabení CNS v dôsledku dlhodobého neúmerného namáhania je možnosť vzniku porúch funkcie vnútorných orgánov z nedostatočnej alebo narušenej regulácie.

Je preukázané, že výskyt psychosociálnych rizík na pracovisku súvisí s nižším pracovným výkonom, zvýšenou absenciou v práci ako aj so zvýšeným rizikom pracovného úrazu. Toto má negatívny dopad na psychické i fyzické zdravie pracovníkov. Kontinuálny výskyt psychosociálneho stresu v organizácii sa prejaví zvýšenou chorobnosťou, prípadne zvýšenou fluktuáciou pracovníkov, čo má tiež negatívny dopad u zamestnávateľa. (Lipšová, Kožená, & Janošová, 2015, s. 21-22)

Medzi najznámejšie stresory v práci podľa (Křivohlavý, 2001) patria:

- Zamestnanie;
- Preťaženie množstvom práce;
- Nedostatok času;
- Príliš veľká zodpovednosť;
- Nevyjasnené právomoci;
- Honba za kariérou;
- Kontakt s ľuďmi;
- Nezamestnanosť;
- Hluk;
- Spánok;
- Ľudské vzťahy;
- Negatívne sociálne javy – kriminalita;
- Bezmocnosť;
- Dlhodobé napätie;
- Obmedzený priestor.

Zamestnanie

Zamestnaný človek trávi v práci veľkú časť dňa. Avšak so zamestnaním úzko súvisí aj pracovný stres. Rôzne štúdie ukázali, že tento stres plynie skôr z nedostatku možnosti riadiť a ovplyvňovať dianie, ako z vlastného rozhodovania. Takže aj domnienka, že čím vyššiu pozíciu zamestnanec zastáva, tým trpí väčším stresom, nie je preukázaná. Práve naopak, empirické

pozorovania dokázali, že sú to práve pracovníci strednej vrstvy (majstri, vedúci dielní,...), ktorí trpia najväčším stresom, pretože sú na nich kladené konkrétne požiadavky a je im daný malý alebo žiadny priestor na ich riadenie. Navyše k nim tieto požiadavky prúdia z dvoch smerov. Jednak z hora od ich priamych nadriadených, jednak zdola od ľudí, ktorí sú im podriadení.

Preťaženie množstvom práce

Preťaženie prácou nastáva v okamihu, kedy je množstvo práce, ktorú má človek vykonať, vyššie, ako jeho schopnosť túto prácu vykonať za čas, ktorý mu bol na to poskytnutý. Pracovné preťaženie je však relatívny pojem, pretože to, čo je pre jedného neúnosné, druhý môže zvládnuť bez problémov, alebo to, čo je pre človeka nadmerné dnes, nemusí byť zajtra.

Nedostatok času

Časový stres vzniká, ak má človek na vykonanie určitej práce menej času, ako potrebuje. Vykonávanie práce za nedostatku času práve spôsobuje distres.

Príliš veľká zodpovednosť

Príliš veľká zodpovednosť je ďalším stresogénnym faktorom. Ukázalo sa, že obzvlášť zodpovednosť za ľudské životy kladie na človeka mimoriadnu dávku tlaku.

Nevyjasnené právomoci

Niektoré práce majú presne stanovené právomoci, čiže to, čo zamestnanec má a môže robiť, navyše dostáva spätnú väzbu a pravidelne sa dozvedá, ako je jeho práca hodnotená, ale nie vždy to tak je. Za takejto situácie žije zamestnanec v neistote a pôsobenie stresu je u neho značne vyššie.

Honba za kariérou

Každý človek začínajúci svoju kariéru má určitú predstavu o tom, čo chce dosiahnuť a ako bude postupovať v hierarchii smerom k vyššiemu postaveniu, ako bude môcť ukázať svoje zručnosti a schopnosti, že bude primerane odmeňovaný a pod. Ak sa však jeho predstavy nenaplňujú a realita je od nich na míle vzdialená, začína sa objavovať distres.

Kontakt s ľuďmi

Práce sa dajú rozdeliť na dve skupiny, čo sa týka kontaktu s ľuďmi, na tie, kde je styk s ľuďmi daný charakterom práce, alebo tie, kde je pracovník izolovaný od ostatných. Aj jeden, aj druhý typ práce môže vyvolávať stres. Buď sú to možné nepriateľské alebo konfliktné vzťahy v prvom prípade alebo absencia kontaktu s ľuďmi v prípade druhom.

Nezamestnanosť

Veľmi vysokým stresovým faktorom je strata zamestnania alebo nemožnosť nájsť si vhodné zamestnanie a s tým spojené problémy ekonomicky zabezpečiť základné potreby rodiny.

Hluk

Hluk je negatívnym faktorom v živote vôbec. Dá sa rozoznávať medzi pôsobením hluku priamo na ľudské zdravie, s čím sú spojené problémy so sluchovými orgánmi, a nepriamo, ktorý má vplyv na psychiku človeka. Hluk sa dá definovať ako všetko to, čo daná osoba nechce počúvať. Preto sa berie do úvahy subjektívny postoj k nepríjemnosti hluku a prvku, ktorý hluk vytvára. Napríklad niekomu vadí hluk častého prechádzania vlakov v blízkosti jeho bydliska, inému nie. S určitosťou sa dá aj povedať, že hluk, ktorý vytvárame sami, nám vadí oveľa menej ako hluk, ktorý pochádza od inej osoby. Je to spojené aj s možnosťou a schopnosťou daný hluk zastaviť.

Spánok

Mnohé štúdie už dávno ukázali, že nedostatok spánku je závažný stresor. Má priamy vplyv na zníženie pozornosti, zhoršenie koncentrácie alebo produkciu halucinácií, ďalej vedie k nadmernému pocitu únavy, úzkosti. Odhaduje sa, že 30 – 50 % ľudí si dobrovoľne z vlastného rozhodnutia čas vyhradený na spánok skracuje. Samozrejme, spánok ovplyvňujú aj iné okolnosti, ktoré nie je človek z krátkodobého hľadiska schopný ovplyvniť, napr. zmennosť práce. Tak ako nedostatok spánku môže vyvolať stres, tak aj stres môže byť príčinou nespavosti alebo nekvalitného spánku.

Ľudské vzťahy

Ak sú vzťahy medzi ľuďmi na pracovisku, v škole, či v rodine negatívne a konflikty sa vyskytujú príliš často, začne u človeka vznikať negatívny stres. Nespeje to len k narušenému

zdravotnému stavu, ale vo väčšine prípadov je vysoká miera stresu jedným z najpresnejších ukazovateľov krátkodobosti manželstva.

Negatívne sociálne javy – kriminalita

Vznik negatívneho stresu je ovplyvnený aj prostredím, v ktorom človek žije, za predpokladu, že je v tomto prostredí zvýšená kriminálna činnosť a ľudia sa obávajú a žijú v neistote, či sa im alebo ich blízkym neprihodí niečo zlé.

Bezmocnosť

Ďalšou stres vyvolávajúcou okolnosťou je možnosť či nemožnosť proti negatívnym vplyvom niečo podniknúť, a tak negatívnu situáciu zmeniť. Bezmocnosť a beznádej, tzv. HH syndróm (helplessness and hopelessness) sa v konečnom štádiu prejavuje známkami ťažkej depresie a príznakmi stresového stavu.

Dlhodobé napätie

Za dlhodobé napätie sa považujú pretrvávajúce časté, či už väčšie či menšie nezhody, napr. trvalé nezhody v manželstve, trvalý nedostatok peňazí v domácnosti, nevyhovujúce bývanie, výchovné starosti s deťmi, problémy v zamestnaní atď.

Obmedzený priestor

Obmedzeným priestorom sa môže myslieť jednak fyzická obmedzenosť alebo obmedzenosť psychická. Fyzicky obmedzený priestor je negatívnym javom v prípade, ak nemáme dostatok priestoru a o svoje „miesto na slnku“ musíme bojovať. Psychicky sa pod pojmom obmedzenosť myslí nedostatok priestoru na nadväzovanie osobných kontaktov alebo na vlastné rozhodovanie a sme nútení postupovať podľa dopredu určených šablón.

Stresory v pracovnom prostredí

Podnety vyvolávajúce stres sa nazývajú stresory. Pracovné preťaženie, mimoriadna zodpovednosť, konflikty, profesná kariéra, interpersonálne vzťahy či časté zmeny v organizácii a podniku patria ku stresorom, s ktorými sa najčastejšie možno stretnúť v pracovnom prostredí. Zdroje stresu v podnikovom prostredí pôsobiace na ľudský organizmus možno rozlíšiť ako faktory interné, ktoré pôsobia priamo na pracovisku a na faktory externé, ktoré pôsobia nepriamo z vonkajšieho prostredia.

Obvykle sa delia na tri skupiny:

1. Stresory súvisiace s charakteristickými rysmi vykonávaných úloh činností:

Monotónne, jednotvárne a stále sa opakujúce pohybové či iné úkony a operácie, jednoducho nacvičiteľné, pri ktorých sa využíva len časť výkonovej kapacity človeka, čo je typické pre jednoduché montážne práce, pre práce pásové, prúdové, pre nenáročné administratívne úkony a pod. S tým obyčajne súvisia ďalšie stresory, ako je časový tlak, vynútené pracovné tempo, zmenová a nočná práca. Ďalej sú to stresory, keď dochádza naopak k istému preťaženiu výkonovej kapacity, ako je napr. premenlivosť úloh, informačné preťaženie, veľká hmotná , či morálna zodpovednosť za bezpečnosť iných ľudí a ďalšie záťaže neuropsychického charakteru.

2. Stresory vznikajúce pôsobením faktorov a podmienok, pri ktorých sú úlohy a činnosti vykonávané:

Fyzikálne, chemické a biologické faktory, rizikové stroje a technické zariadenia, hluk, vibrácie, žiarenie, nevhodné mikroklimatické podmienky (práca v chlade, práca v horúcom prostredí), chemické látky (priamy styk s nimi v ovzduší), riziko infekcie, prenosu ochorení, práca v podzemí, vo výškach, na izolovaných pracoviskách, práca s počítačom, práca s UI (umelou inteligenciou, robotmi, kobotmi...) a pod.

3. Stresory sociálne:

Zlá sociálna klíma v pracovnom kolektíve, ktorej príčinou môže byť častý výskyt osobných konfliktov, nevyjasnené kompetencie jednotlivých členov, nerovnomerné rozloženie pracovných úloh, nevhodný štýl riadenia, šikanovanie, mobbing, sexuálne obťažovanie a iné neželané praktiky na pracovisku, nedostatočná či nespoľahlivá komunikácia, alebo naopak intenzívne sociálne aktivity, chýbajúca osoba medzi členmi kolektívu a medzi pracovnou skupinou a manažmentom, jednanie s osobami sociálne neprispôsobivými, riziko napadnutia, obavy zo straty zamestnania a pod.

Stres je personalizovaným fenoménom, ktorého prejavy sa môžu veľmi odlišovať u rôznych osôb aj v úplne identických situáciách. Napríklad, je dokázané, že pre mnohých policajtov je oveľa stresujúcejšie vyplniť dokumentáciu k prípadu ako prenasledovanie zločinca v teréne,

kedy ide reálne o ohrozenie života. Stresorov, teda podnetov, ktoré stres vyvolávajú, môžu byť tisíce, rôzne štúdie sa však celkom jednoznačne zhodujú na hlavných príčinách stresu:

- pracovné preťaženie – 46 %,
- medziľudské vzťahy na pracovisku – 26 %,
- podvádzanie v osobnom alebo pracovnom živote – 20 %,
- nedostatok bezpečnosti pri práci – 6 %.

Ak jednotlivé stresujúce faktory, prípadne ich kombinácia, pôsobia dlhodobo, je len otázkou času, kedy sa stres odrazí na zamestnancoch. To môže viesť *k zvýšenej absencii* v práci z rôznych zdravotných dôvodov či takzvanému fenoménu vyhorenia. K ďalším negatívnym dopadom stresu patria napríklad *znížená produktivita a motivácia, pokles morálky, zvýšený počet sťažností, úrazov, priestupkov a chybných úkonov* na pracovisku, vysoká fluktuácia pracovníkov, zlý časový manažment a podobne.

Mnohé zo symptómov, ako je nespavosť, nadmerné potenie dlaní, dýchavičnosť, zvýšený tlak či celodenná únava sú často aj zo strany samotného zamestnanca pripisované na vrub úplne odlišným príčinám a pre zamestnávateľa je prakticky nemožné takéto príznaky zachytiť. Na druhej strane sú isté symptómy veľmi jasne viditeľné. Ak zamestnanec ostane napríklad *apatický voči pracovnému kolektívu* či naopak *útočný a podráždený* bez viditeľného dôvodu, je to jasným indikátorom zamestnanca pracujúceho pod dlhodobým stresom. Rovnako dobre viditeľným príznakom môže byť aj častá žalúdočná *nevoľnosť alebo mdloby, netypický zmätok pri práci* alebo reči, *zlá koncentrácia*. Tieto príznaky by pre vás mali byť výstrahou. Obyčajne sú znakom, že niečo nie je v poriadku nielen s vašimi zamestnancami, ale aj s náplňou ich práce, organizáciou či prostredím, v ktorom pracujú. A s tým treba niečo robiť, i keď to nemusí byť vždy práve jednoduché.

Následky, ktoré sú typické pre organizáciu, v ktorej pracovníci trpia ujmou na duševnom a fyzickom zdraví z dôsledku zažívania pracovného/profesionálneho stresu sú:

(Matulová a kol., 2010, str. 30)

1. vysoká absencia v práci (PN, absentérstvo);
2. pokles angažovanosti, nadšenia pre prácu;

3. častý výskyt „ľudských chýb“,
4. vysoká fluktuácia;
5. zníženie výkonu a produktivity;
6. nárast nebezpečných spôsobov práce a počtu úrazov;
7. nárast sťažností klientov a zákazníkov/odberateľov;
8. nepriaznivý vplyv na získavanie nových zamestnancov;
9. vzrast súdnych sporov s pracovníkmi a požiadaviek na právne nároky;
10. poškodenie imidžu organizácie medzi jej pracovníkmi, aj zvonku.

Medzi základné faktory, ktoré môžu vyvolať psychosociálne riziká, patrí hlavne stres, únava a psychické zaťaženie. Cox (2000) spracoval prehľad stresových charakteristík pri práci. Psychosociálne riziká práce, vnímané ako stresujúce alebo inak prinášajúce potenciálne poškodenie, autor zhrnul do 10 rôznych kategórií pracovných charakteristík, pracovných prostredí a organizačných aspektov, ktoré môžu byť nebezpečné. Uvedené pracovné charakteristiky je možné chápať ako kontext práce alebo obsah práce. Za určitých podmienok sa každý z týchto 10 aspektov práce ukazuje ako stresujúci a škodlivý pre zdravie. Rozdelenie stresových charakteristík pri práci je znázornené v tabuľke č. 6.

Tab. č. 6 Rozdelenie stresových charakteristík pri práci

Kategória	Podmienky definujúce nebezpečenstvá
KONTEXT PRÁCE	
Organizačná kultúra a funkcia	Nedostatočná definícia organizačných cieľov, zlá komunikácia, nízka úroveň podpory pri riešení problémov a pri osobnom rozvoji
Funkcia v organizácii	Nejednoznačnosť úloh, konflikty úloh, ich prílišné zaťaženie, zodpovednosť za ľudí
Kariérny rozvoj	Stagnácia kariéry a neistota príliš pomalý alebo rýchly služobný postup, nízka mzda, neistota zamestnania, nízka spoločenská hodnota práce.
Rozsah rozhodovania/kontroly	Nízka účasť na rozhodovaní, nedostatočná kontrola práce je aj problémom kontextu a širšej organizácie
Medziľudské vzťahy na pracovisku (vrátane vodcovského správania)	Sociálna a fyzická izolácia, zlé vzťahy s nadriadenými, medziľudský konflikt, nedostatok sociálnej podpory, vystavenie násiliu
NÁPLŇ PRÁCE	
Pracovné prostredie a pracovné vybavenie	Problémy so spoľahlivosťou, dostupnosťou, vhodnosťou a údržbou alebo opravami vybavenia i objektov

Kategória	Podmienky definujúce nebezpečenstvá
Návrh úloh a náplň práce	Nedostatok rôznorodosti alebo krátke cykly, fragmentovaná alebo nezmyselná práca, nedostatočné využívanie kvalifikácie, vysoká miera neistoty, nízke ocenenie.
Pracovné zaťaženie/pracovné tempo	Pracovná preťaženosť alebo nevyváženosť (kvalitatívne i kvantitatívne), nedostatok kontroly tempa, vysoké úrovne časovej tiesne.
Pracovný rozvrh	Práca na zmeny, nepružné pracovné plány, nepredvídateľné nadčasy, dlhé alebo neprimerané pracovné časy.

Zdroj: Cox (2000)

2.3.3. Spoločenský rozmer stresu na pracovisku

Stres na pracovisku predstavuje pre zamestnancov aj zamestnávateľov nepríjemnú súčasť pracovného života. Podieľa sa na zhoršovaní zdravotného stavu zamestnancov a zvyšuje náklady pre zamestnávateľov i hospodárske straty pre národné hospodárstva členských štátov Európskej únie (ďalej len „EÚ“).

Príčinami stresu na pracovisku môžu byť nepriaznivé vonkajšie pracovné podmienky (hluk, prach, vysoká teplota, pasívne fajčenie), sťažený charakter výkonu práce (nepretržitá a zmenná prevádzka, nočná práca alebo práca na zavolanie), nevhodná organizácia práce zamestnávateľom (zastarané pracovné postupy), neistota zamestnania (chýbajúca komunikácia na pracovisku), mobbing, subjektívne faktory (emocionálne rozpoloženie fyzickej osoby, stavy úzkosti, a pod.) aj neadekvátna miera zaťaženia zamestnanca prostredníctvom nadmerného množstva pracovných úloh. Európska komisia zaraďuje medzi príčiny stresu na pracovisku i nedostatok podpory fyzickej osoby zo strany jeho kolegov a zamestnávateľa či nedostatok kontroly nad vykonávanou prácou. Medzi základné identifikátory stresu na pracovisku zaraďuje Európska komisia najmä:

- neschopnosť, vysoká fluktuácia zamestnancov, disciplinárne priestupky, obťažovanie na pracovisku znižovanie produktivity práce, nehodovosť, zvýšené náklady na odstupné alebo zdravotnú starostlivosť – na úrovni celej spoločnosti,
- emotívne reakcie (podráždenosť, úzkosť, poruchy spánku, depresia, hypochondria, odcudzenie, syndróm vyhorenia), kognitívne reakcie (ťažkosti s koncentráciou, pamäťou, učenie sa nových vecí, rozhodovanie), behaviorálne reakcie (zneužívanie drog, alkoholu a tabaku, deštruktívne správanie) a fyziologické reakcie (problémy s chrbtom,

oslabená imunita, peptické vredy, ochorenia srdca, vysoký krvný tlak) – na individuálnej úrovni.

Pravidelným dôsledkom pretrvávajúceho stresu na pracoviskách je tak výskyt rôznych škodlivých psychických porúch nazývaných ako „disstress“, fyzických ochorení (rôzne druhy onkologických ochorení), monotónnosť a apatia či nástup tzv. syndrómu vyhorenia (burnout). V ojedinelých prípadoch však stres na pracovisku môže viesť aj k samovražde zamestnanca. Všetky zdravotné dopady zásadným spôsobom zasahujú do súkromného života zamestnancov a zhoršujú jeho kvalitu. Negatívne dopady stresu na pracovisku na strane zamestnávateľa sa naopak môžu prejavovať v podobe zvýšených nákladov na zdravotnú starostlivosť o zamestnanca alebo jeho zastúpenie na pracovisku pri dočasnej práceneschopnosti, v strate spoločenskej reputácie a pod.

V rámci Európskeho prieskumu podnikov o nových a vznikajúcich rizikách (ESENER) sa zistilo, 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 sa uvádza citlivosť problematiky a nedostatok odborných znalostí. Na základe prieskumu medzi zamestnancami na vyššej riadiacej úrovni sa navyše zistilo, že 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. Zamestnanci s poruchou duševného zdravia sa považujú za riziko pre organizáciu, aj keď v skutočnosti zamestnanci trpiaci poruchou duševného zdravia, ktorá nesúvisí s ich prácou, zvyčajne môžu efektívne pracovať na pracovisku s dobrým psychosociálnym prostredím.[1]

2.3.4. Technostres

Technostres prvýkrát definoval v roku 1984 americký psychoterapeut Craig Brod, keď vo svojej knihe Technostress: The Human Cost of the Computer Revolution (technostres: ľudská cena za počítačovú revolúciu) napísal, že *“technostres je nemoc spôsobená neschopnosťou čeliť novým technológiám psychickým zdravým spôsobom“. (Brod, 1984)*

[1] https://www.ip.gov.sk/kampan-zdrave-pracoviska-2014-2015/

Všeobecne sa rozlišuje technostres spojený s prácami (job-related technostress) a technostres nespojený s prácami (non-job-related technostress). Ten môže vzniknúť pri užívaní sociálnych sietí, napríklad v dôsledku preťaženia sociálnymi interakciami alebo kvôli nízkej rýchlosti internetového pripojenia. Technostres postihuje stále viac a viac ľudí a vo svete mu venujú zvýšenú pozornosť. Dokonca sa uvažuje o tom, že bude uznaný za chorobu z povolania. Odborníci technostres definujú ako neschopnosť čeliť novým technológiám. Zahŕňa všetky problémy, ktoré sprevádzajú prácu s počítačom a ďalšou technikou: s mobilmi, DVD prehrávačmi a dokonca aj umývačkou riadu či automatickou práčkou... Ak nenávidíte techniku, ktorá vás obklopuje, máte paniku z moderných prístrojov, pravdepodobne ste obeťou technostresu. Technostres bol definovaný ako negatívny psychologický vzťah medzi ľuďmi a zavádzanie nových technológií. Zatiaľ čo ergonómia je štúdiom toho, ako ľudia fyzicky reagujú a zapadajú do strojov vo svojom prostredí, technostres je výsledkom zmeneného správania spôsobeného používaním moderných technológií v kancelárskom a domácom prostredí. Zamestnávatelia vyžadujú mimoriadnu pružnosť nielen pri atypických formách zamestnania, ale mnohokrát aj pri štandardnom zamestnávaní. Zamestnanec je podľa ich predstáv a potrieb povinný byť stále online, úlohy plniť okamžite, prípadne aj viacero úloh súčasne. A práve takýto spôsob výkonu práce (multitasking) je spojený so zvýšenou duševnou námahou a stresom, ktorý môže viesť až k telešikane.

V zahraničnej spisbe sa vyskytuje pojem *technostres* (zjednodušený preklad z anglického výrazu technostress), ktorý síce nie je pojmom novým, ale naberá nový obsah. Termín technostres sa s pôvodným významom kreoval už v 80-tych rokoch minulého storočia a predstavoval odpor a stres z nových technológii v dôsledku neznalosti práce s nimi. Patologická psychológia označovala technostres ako modernú chorobu, ktorá spočívala v poruche adaptácie spôsobenej neschopnosťou pracovať s modernými technológiami. (Suh, A. - Lee, J., 2017)

Dnes sa obsah pojmu technostres mení a vyvíja. Základným problémom už nie je neznalosť počítačových technológií, ale ich predimenzovanosť a mimoriadna zaťaženosť zamestnancov. Nová technológia mobilných telefónov, ktorá umožňuje byť pripojený kedykoľvek a kdekoľvek, na jednej strane zjednocuje pracovné prostredie prístupom k pracovným e-mailom a dokumentom, na strane druhej vyžaduje neustále online pripojenie.

Za fyziologické dôsledky technostresu sú najčastejšie považované bolesti chrbtice, preťaženie ruky ako následok jej dlhodobého a jednostranného zaťažovania (tzv. RSI – repetitive strain injury) a syndróm zrakovej únavy. Opakovane sa zdôrazňuje, že tieto zdravotné problémy sú spojené s psychosociálnymi faktormi pracovného stresu, resp. technostres býva uvedený ako jedna z príčin, ktorá sa na ich vzniku podieľa.

V oblasti psychiky sú ako následky technostresu najčastejšie uvádzané poruchy pamäti, znížená koncentrácia, netrpezlivosť, nepríjemné potenie, záchvaty hnevu, problémy s relaxom a spánkom, bolesti hlavy a ďalšie psychosomatické poruchy. V súčasnosti postihuje technostres stále viac ľudí, a preto sa dokonca objavujú návrhy uznať technostres ako samostatnú chorobu z povolania. (Židková, 2004)

Preťaženosť technológiami vedie nielen k psychosomatickým poruchám, ale aj k nabúraniu súkromia zamestnancov. Tento fenomén má svoje označenie ako „technologický paradox“. (Hajli, J., Sims, J. , Ibragimov, V. (2015).

Technologický pokrok, ktorý mal zamestnancom uľahčiť a zjednodušiť prácu, nakoniec vedie k väčšej záťaži. Dotazníky zamestnancov potvrdzujú, že niektorí z nich cítia potrebu pracovať stále rýchlejšie a pod tlakom časového rozvrhu úloh, a to aj v prípadoch, keď na to nie sú žiadne dôvody. (Sellberg, C., Susi, T. 2014). V tejto súvislosti sa osobitne zdôrazňuje riziko multitaskingu, ktorý prehlbuje stresové situácie a vnútorné prežívanie stresu. (Oh, S.T., Park, S., 2016).

Vyvstáva tak logická otázka, aké možnosti právnej ochrany poskytuje pracovnoprávna úprava zamestnancom. Pokiaľ zamestnávateľ opakovane požaduje od zamestnanca plnenie úloh okamžite a pre zamestnanca v neprijateľnom čase, aj keď to vzhľadom na ich obsah, zameranie a dôležitosť nie je nevyhnutné, takýmito pokynmi by nemal byť zamestnanec viazaný, aspoň čo do termínu ich vykonania, keďže konanie zamestnávateľa javí znaky zneužitia práva. Predpokladajme, že zamestnávateľ zneužíva pokynové právo a zamestnancovi ukladá šikanózne úlohy. Akákoľvek sankcia zamestnávateľa pre nesplnenie takýchto úloh je tak právne neudržateľná a zamestnanec má možnosti štandardnej právnej ochrany, ktorá často smeruje až k žalobe o neplatné skončenie pracovného pomeru. Otázkou zostáva, ako má (môže) zamestnanec aktívne konať k odstráneniu neželaného stavu ešte počas trvania pracovného pomeru.

Hlavné faktory prispievajúce k technostresu zahŕňajú:

- Techno-preťaženie – pocit, že technológie nútia jednotlivcov pracovať viac a rýchlejšie.
- Techno-invázia – pocit, že technológie zasahujú do osobného života, čo vedie k neustálemu pripojeniu a predlžovaniu pracovného dňa.
- Techno-komplexita – ťažkosti pri učení sa nových technológií a aplikácií, čo môže viesť k frustrácii a stresu.
- Techno-neistota – obavy z rýchlej technologickej zmeny a neistoty v súvislosti s novými nástrojmi a systémami

Technostres môže spôsobovať fyziologické a psychické ťažkosti, a tie postihujú takmer každého užívateľa výpočtovej techniky. Môžu sa prejaviť kedykoľvek a v rôznej intenzite:

Fyziologické ťažkosti

- bolesti hlavy,
- problémy so žalúdkom,
- bolesti chrbta, krčnej chrbtice, ramien, zápästia, prstov,
- ochabnuté a opuchnuté nohy,
- problémy so zrakom, zraková únava,
- zvýšené potenie.

Psychické problémy

- nervozita,
- únava,
- poruchy pamäti,
- záchvaty hnevu,
- nespavosť,
- nočné mory,
- netrpezlivosť,
- znížená schopnosť sústrediť sa,
- strach zo zlyhania.

Poruchy správania

- zvýšená ustaranosť,
- strach zo zlyhania či zlého výkonu,
- informačná preťaženosť,
- odmietanie nových technológií.

Prieskum spoločnosti Microsoft, ktorý skúmal 20 tisíc ľudí, zistil, že stres z digitálneho multitaskingu má negatívny vplyv na väčšinu ľudí. Iba 11,4 percent opýtaných uviedlo, že sa síce cítia veľmi produktívni a po pracovnej stránke spokojní aj vtedy, keď pri práci používajú sociálne siete alebo iné technológie. Ostatní priznali, že e-maily, SMS správy a ďalšie notifikácie im bránia v tom, aby sa sústredili a boli produktívni. Tiež skonštatovali, že im to spôsobuje stres. Stres môže vyvolať aj informačná presýtenosť.

Na zmiernenie technostresu je dôležité:

1. Stanoviť hranice – určiť časové bloky na prácu s technológiami a pravidelne si robiť prestávky.
2. Získať školenie – zlepšiť zručnosti v používaní technológií prostredníctvom školení a kurzov.
3. Podporovať zdravé návyky – pravidelný pohyb, dostatok spánku a vyvážená strava.
4. Hľadať podporu – diskutovať o problémoch s kolegami, priateľmi alebo odborníkmi na duševné zdravie.

2.3.5. Workoholizmus ako zdroj stresu

Workoholizmus je umelé slovo, vytvorené podľa slova alkoholizmus. V roku 1971 ho v USA prvýkrát použil psychológ a kňaz Waine Oetes. Work addiction – závislosť na práci je pojem totožný, používajú sa tiež pojmy workoholický syndróm, workofília, či ergománia.

Workholizmus je psychologický stav, ktorý sa prejavuje nadmerným a nezdravým zameraním na prácu, často na úkor osobného života, zdravia a vzťahov. Osoba trpiaca workholizmom sa často cíti povinná neustále pracovať, aj keď to nie je nevyhnutné, a považuje pracovné úspechy za hlavný zdroj svojej sebaúcty a identity.

Termín workoholizmus – závislosť na práci, sa objavuje u ľudí intenzívne zaujatých svojou prácou. Títo ľudia majú vysoké ciele, vysoké očakávania a častokrát strácajú záujem o svoj súkromný a spoločenský život. Workoholik môže podľahnúť stresu, keď prestane efektívne zvládať problémy, stratí schopnosť rozhodovať, čo je dôležité, a neudrží vlastné sebavedomie. Workoholizmus je zničujúci pre ľudí, ktorí mu podľahnú, pretože workoholikov v práci zastavia len vážne zdravotné ťažkosti alebo dlhodobé psychické problémy. Nekladú dôraz na rady svojich kolegov či rodiny, ba často dochádza k obviňovaniu týchto ľudí z neprajnosti alebo lajdáckeho prístupu k povinnostiam.

Za nezvládnuteľnými medziľudskými vzťahmi, zhoršeným psychickým stavom, zanedbanými vzťahmi v rodine a okolí, stresom, sa skrýva „slepá láska k práci“. Workoholizmus – závislosť na práci, je zdrojom stresu, ktorý je prehlbovaný pôsobením motivácie. (Umlauf, Valanská, 1991)

Motivácia sama osebe stres nevyvoláva. Krivka závislosti medzi stresom a výkonnosťou sa líši u každého jedinca a je podmienená vyváženosťou obtiažnosti úlohy a schopnosťou jedinca ju riešiť. Zložitosť úlohy by mala byť na takom stupni, aby zaistila dostatočnú stimuláciu, vytvárajúcu produktívnu stresovú hladinu, ktorá neprekročí zvládnuteľnú hranicu, to znamená, že sa nestane neproduktívnym, negatívnym stresom. Pre workoholizmus to znamená, že keď prekročia zvládnuteľnú hranicu, môže u nich dôjsť k úplnému pracovnému vyhoreniu.

Do stresu sa môže dostať každý zamestnanec, ale syndróm vyhorenia sa objavuje len u ľudí intenzívne zaujatých svojou prácou. Ľudia, ktorí nemajú vysokú motiváciu, môžu trpieť stresom, ale nie syndrómom vyhorenia. Workoholizmus je určitým druhom závislosti. Otázne je, či nie je na mieste pouvažovať nad zmenou legislatívy a zaradiť túto chorobnú túžbu po perfekcionizme na pracovisku do zoznamu závislostí, s čím by boli spojené ochranné opatrenia.

Veľký lekársky slovník (Vokurka,V., 2002) uvádza, že workoholizmus je závislosť na práci a výkone. V myslení workoholikov prevažuje orientácia na prácu, pri súčasnom obmedzení iných záujmov a aktivít (rodiny, zábavy a podobne), čoho dôsledkom je spoločenská izolácia jedinca, stavy psychického a fyzického vyčerpania, psychosomatické ťažkosti, ale aj možné závislosti na návykových látkach.

Klasifikácia workholizmu

Závislosť na práci

- nie je samostatná diagnostická jednotka,
- nie je uvedená v žiadnom diagnostickom manuáli,
- je považovaná za symptóm obsedantno-kompulzívnej poruchy, t. j. ide o obsesiu, vyznačujúcu sa poriadkumilovnosťou, perfekcionizmom a o snahu kontrolovať, na úkor efektívnosti, otvorenosti a flexibility.

Zdravotné problémy workoholika

V telesnej oblasti

- bývajú časté bolesti hlavy, únava, kardiovaskulárne a pľúcne ochorenia, bolesti pohybového aparátu, zvýšený krvný tlak, veľmi vážne bývajú infarkt srdca a cievna mozgová príhoda,
- workoholici častejšie fajčia, berú ukľudňujúce lieky a pijú alkohol,
- majú problémy so stravovaním, ktorému nevenujú pozornosť, jedia rýchlo, aby ich to nezdržiavalo od práce, alebo sa prejedajú, čím zaháňajú svoj stres a majú potiaže s trávením,

V psychickej oblasti

- bývajú nepokojní, výbušní, trpia nespavosťou, nesústredenosťou, nedokážu sa uvoľniť a relaxovať, trpia úzkosťami a depresiami,
- vo vzťahoch nevedia prejaviť empatiu, náklonnosť a často sa izolujú.

Workoholizmus býva často spájaný s povolaniami a odvetviami, kde sú vysoké nároky na výkon, dlhé pracovné hodiny alebo silný tlak na dosahovanie výsledkov. Ide najmä o tieto oblasti:

1. Podnikanie a manažment – manažéri, podnikatelia alebo ľudia pracujúci na vyšších pozíciách v spoločnostiach sú často pod veľkým tlakom, aby dosahovali výsledky a viedli organizáciu k úspechu. Môžu zanedbávať svoj osobný čas v prospech práce, čo môže viesť k workoholizmu.

2. Finančný sektor – bankári, makléri, účtovníci, audítori a analytici sú často vystavení veľkému stresu a tlaku na dosahovanie výsledkov, ako aj na splnenie termínov. Vysoké platy, bonusy a kariérny rast môžu vytvárať prostredie, kde je nadpriemerný pracovný čas považovaný za normu.

3. Zdravotníctvo – lekári, sestry, záchranári a ďalší pracovníci v oblasti zdravotnej starostlivosti môžu čeliť nadmernému pracovnému zaťaženiu, najmä v prípade, že sú nedostatkové personálne kapacity alebo pracujú na oddeleniach s vysokým objemom pacientov. Dlhé zmeny, núdzové situácie a vyčerpávajúca povaha práce môžu podporovať workoholizmus.

4. Technológie a IT – v tejto oblasti je neustály tlak na inovácie a vývoj nových produktov alebo aplikácií. Vývojári, programátori, a odborníci na technológie sa často stretávajú s potrebou rýchlo reagovať na nové trendy a požiadavky trhu, čo vedie k dlhým pracovným hodinám.

5. Právnické povolania – advokáti, právnici a iní odborníci sa stretávajú s vysokými nárokmi na výkon, vrátane práce do neskorých hodín, prípadne cez víkendy, aby splnili termíny alebo sa pripravili na dôležité prípady.

6. Reklama a médiá – v tomto priemysle sa často očakáva rýchla kreativita a vysoký výkon pod tlakom termínov.

7. Veda a výskum – akademici, výskumní a vedeckí pracovníci majú často veľmi náročné požiadavky, vrátane potreby publikovať nové výskumy, predkladať granty a pracovať na náročných dlhodobých projektoch v laboratóriách alebo výskumných zariadeniach.

8. Šport a profesionálna kariéra – profesionálni športovci a tréneri sú pod stálym tlakom dosahovať maximálne výsledky. Tento tlak môže viesť k prehnanému zameraniu na výkon na úkor osobného života.

2.3.6. Medziľudské vzťahy na pracovisku ako zdroj stresu

Medziľudské vzťahy na pracovisku môžu byť významným zdrojom stresu a ich negatívny vplyv sa môže prejavovať rôznymi spôsobmi. Konflikty, nedorozumenia, alebo zlá komunikácia medzi kolegami, nadriadenými a podriadenými môžu viesť k emocionálnemu napätiu,

frustrácii a stresu. Niektoré z najbežnejších prejavov stresu spôsobeného medziľudskými vzťahmi na pracovisku zahŕňajú:

- Konflikty a napätie – rozdielne názory, pracovné štýly alebo osobné nezhody môžu viesť k otvoreným konfliktom alebo skrytým napätiam medzi zamestnancami. Takéto konflikty môžu ovplyvniť pracovnú morálku a tímovú spoluprácu.
- Nejasnosti v komunikácii – nedostatok jasnej a otvorenej komunikácie medzi kolegami alebo medzi zamestnancami a manažmentom môže viesť k nedorozumeniam, zlej koordinácii a frustrácii, čo zvyšuje stres.
- Šikanovanie a mobbing – ak dochádza k šikanovaniu, kyberšikane alebo mobbingu, ide o veľmi škodlivý a intenzívny stresor. Takéto správanie môže vážne poškodiť emocionálne zdravie zamestnanca a viesť k vážnym psychickým problémom.
- Nedostatok podpory – ak zamestnanci nemajú pocit, že dostávajú dostatočnú podporu od svojich kolegov alebo nadriadených, môže to viesť k pocitu izolácie, frustrácie a vyčerpania, čo zvyšuje stres.
- Nezvládanie konfliktov zo strany nadriadených – ak vedenie nie je schopné efektívne riešiť konflikty na pracovisku, môže to zhoršiť situáciu a prispieť k zvyšujúcemu sa stresu medzi zamestnancami.
- Nepriaznivé tímové dynamiky – ak niektorí členovia tímu dominujú nad ostatnými, ignorujú ich názory alebo neuznávajú ich prínos, môže to viesť k frustrácii a zníženej motivácii, čo spôsobuje stres.
- Zlá pracovná atmosféra – nepríjemná alebo toxická atmosféra v pracovnom kolektíve, kde chýba dôvera a rešpekt medzi zamestnancami, môže mať negatívny dopad na duševné zdravie a zvyšovať úroveň stresu.

Tieto faktory môžu postupne viesť k zníženiu pracovnej morálky, zhoršeniu výkonnosti, zvýšenej miere absencií a dokonca k výpovediam. Zároveň zvyšujú riziko vzniku fyzických a psychických problémov, ako je úzkosť, depresia alebo vyčerpanie. Efektívna komunikácia, podpora tímovej spolupráce a riešenie konfliktov sú kľúčové na minimalizáciu stresu spôsobeného medziľudskými vzťahmi.

Vzťahy na pracovisku je dôležité udržiavať „v pohode“, aby sa nevyskytlo napätie, vyvarovať sa šikanovaniu a utužiť kolektív. V dnešnej dobe sa často využíva tímová práca (pracovné

skupiny). Tu často závisí na komunikácii a vzťahoch medzi jednotlivými členmi skupiny. Zlá sociálna klíma a atmosféra často vyvoláva konflikty vedúce k nižšiemu pracovnému výkonu. Tieto situácie môžu vzniknúť nesprávnym riadením, nedostatočnou komunikáciou či rozdielnymi typmi osobností. To, ako sa zamestnanec či pracovník cíti v danej skupine medzi ostatnými spolupracovníkmi, ovplyvňuje do istej miery aj pracovný výkon. Kolegovia si navzájom môžu vymieňať informácie a poznatky o jednotlivých úlohách na pracovisku, rozveseľovať sa alebo povzbudzovať, aby sa práca nestala nudnou. Dobrý pracovný kolektív môže jedinca motivovať k vyššiemu výkonu, práce ho môže baviť a napĺňať. V úspešnom tíme, teda v tíme s vysokou pracovnou výkonnosťou neprevláda stres a sú obmedzené stresové faktory. Tento tím sa vyznačuje uvoľnenou a nebyrokratickou atmosférou, takmer vôbec sa tu nevyskytujú konflikty (Holoubková, 2007, s. 19, upravené).

Stres spojený so spoločenskými kontaktmi je charakterizovaný psychickou reakciou, ktorá začína interpretáciou určitej situácie ako stresujúcej. Raz sú to situácie, ktoré ľudí nútia vydať zo seba to najlepšie, čo sa v nich ukrýva, inokedy sú to situácie, ktoré sú skľučujúce a voľne ľudí ničia. Stáva sa, že silnejší jedinec duševne ničí slabšiu bytosť. V odborných zdrojoch nachádzame dokázané a popísané príčiny chorôb vyvolaných alebo podporených psychickým terorom.

Otázky ohrozenia psychického a fyzického zdravia zamestnancov reguluje vyhláška Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci. V §2 ods. 1, písmeno o, vyhláška priamo poukazuje na riziká ohrozenia zdravia na pracovisku medziľudskými vzťahmi: „sociálna interakcia je vzájomná súčinnosť, vzájomné ovplyvňovanie sa, vzájomné slovné aj mimoslovné dorozumievanie sa alebo vzájomné pôsobenie rečou, správaním a konaním medzi dvoma alebo viacerými jednotlivcami, alebo medzi skupinami; je determinovaná kvalitou medziľudských vzťahov a komunikácie a môže byť závažným stresogénnym činiteľom.“[2]

[2] §2 ods. 1, písmeno o vyhlášky Ministerstva zdravotníctva Slovenskej republiky č. 542/2007 Z. z. o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci

2.3.7. Čo hovoria prieskumy o strese a duševnom zdraví

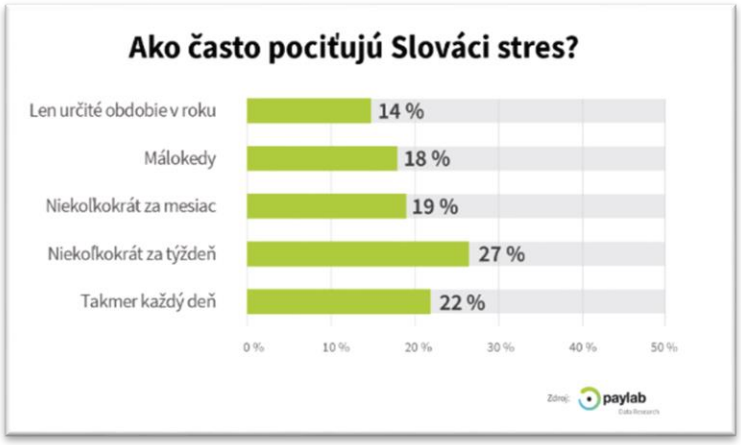
Úradný vestník Európskej únie obsahuje závery o tom, že stres, ktorý vyvoláva morálne obťažovanie, predstavuje faktor nárastu psycho-sociálnych problémov a rizík a vyzýva, aby boli tieto faktory predmetom podrobnej štúdie Európskej komisie.[3]

Podľa dostupných dát zodpovedných európskych inštitúcií 60 % populácie pracuje a až 15 % dospelých v produktívnom veku má nejaké duševné ochorenie. Pracovný stres je pritom jedným z kľúčových rizikových faktorov pre duševné zdravie. V roku 2022 trpelo v Európskej únii stresom, depresiou a úzkosťou 27 % pracovníkov. Má to vplyv i na ekonomiku – len úzkostné poruchy a depresie samy o sebe stoja ekonomiku EÚ asi 170 miliárd eur ročne.

1. Prieskum Paylab, 2018

Takmer polovica zamestnancov na Slovensku pociťuje stres každý, resp. takmer každý deň. Vyplýva to z online spoločnosť Profesia pre združenie zodpovedných firiem Business Leade Pontis v roku 2018.[4] Do prieskumu z Paylab Data Research sa zapojilo takmer tritisíc respondentov. Až 49 percent z nich pritom priznalo, že stres na pracovisku zažijú minimálne niekoľkokrát za týždeň. Výskumné zistenia sú uvedené na obrázkoch č. 4, 5, 6, 7 a 8.

Obr. č. 4 Ako často pociťujú Slováci stres

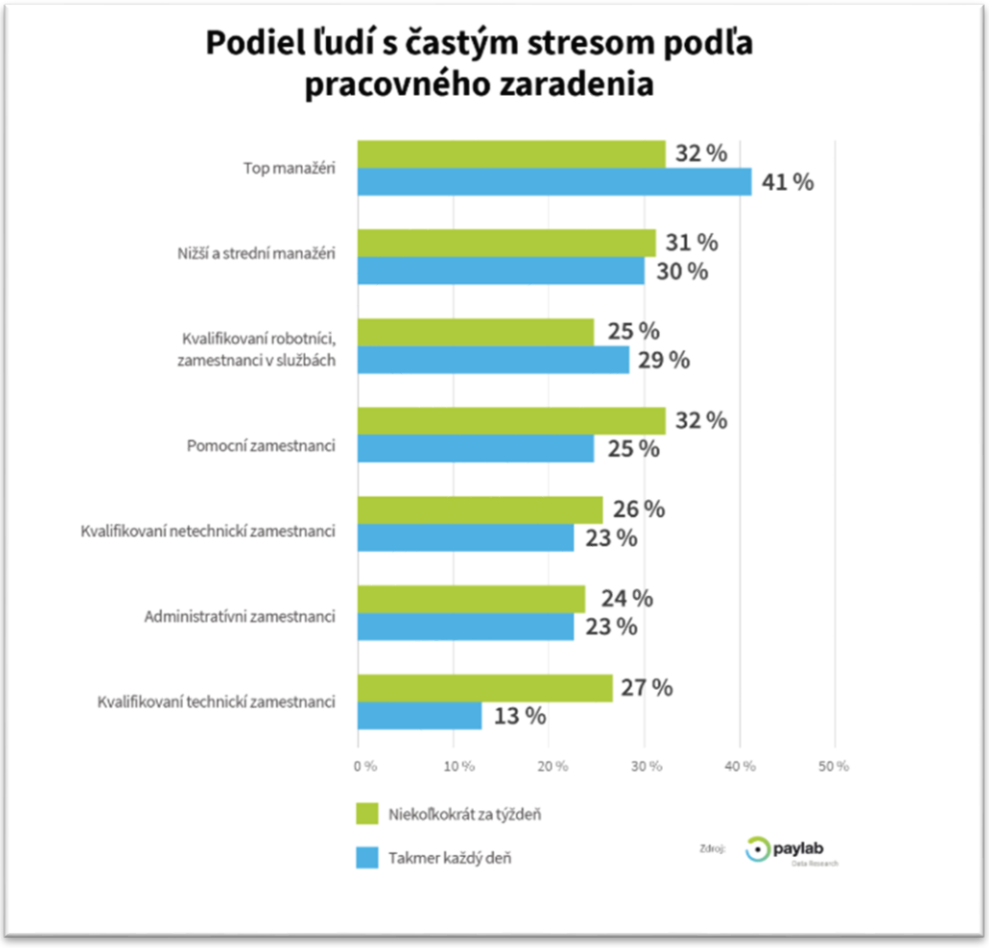


[3] Európsky parlament zdôrazňuje, že pracovný stres sa uznáva za významnú prekážku produktivity v Európe; vyjadruje poľutovanie nad rastúcim počtom ochorení a úrazov pracovníkov spôsobených psycho-sociálnymi problémami; pripomína výskyt samovrážd na pracovisku a skutočný vplyv, ktorý má pracovná neistota na faktor stresu; vyjadruje poľutovanie nad nejednotným uplatňovaní v EÚ rámcovej dohody o pracovnom strese z 8. októbra 2004; vyzýva Komisiu, aby urobila všetko pre to, aby zabezpečila vykonávanie dohody vo všetkých členských štátoch a žiada sociálnych partnerov, aby robili viac pre zvyšovanie informovanosti a pochopenia stresu spôsobeného prácou medzi zamestnancami, pracovníkmi a ich zástupcami

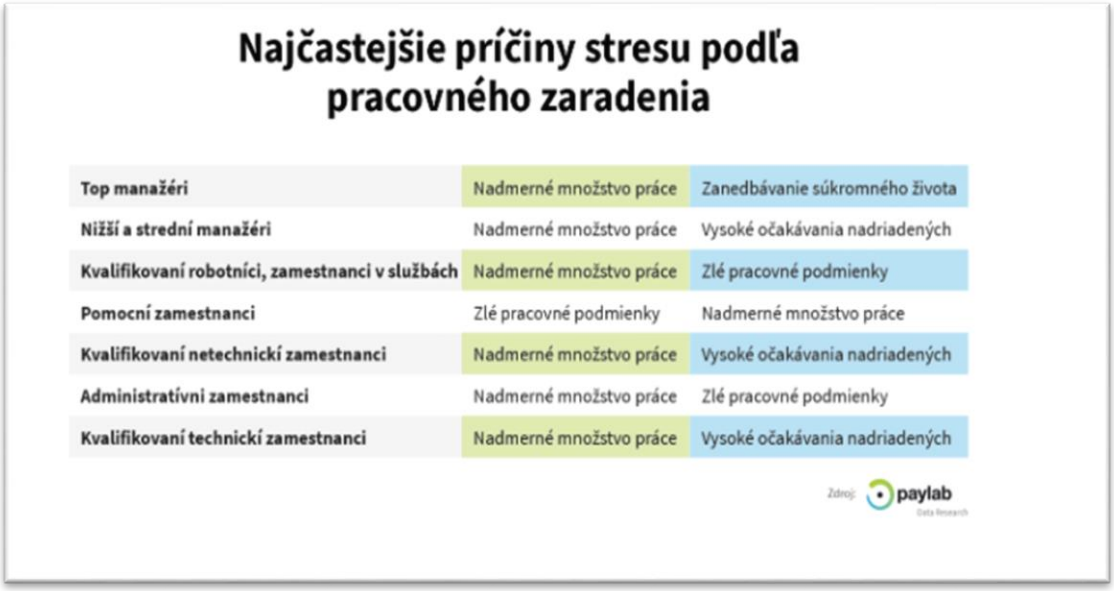
[4] https://firma.profesia.sk/pravidelny-stres-na-pracovisku-zaziva-takmer-polovica-slovakov-najviac-problemov-nam-robi-nadmerne-mnozstvo-prace/

Obr. č. 5 Čo Slovákom spôsobuje stres

Obr. č. 6 Podiel ľudí s častým stresom podľa pracovného zaradenia



Obr. č. 7 Najčastejšie príčiny stresu podľa pracovného zaradenia



Obr. č. 8 Najčastejšie spúšťače stresu v práci

Zdroj: https://www.platy.sk/analyzy/az-polovica-ludi-pocituje-v-praci-stres-ake-pracovne-benefity-mozu-priniest-psychicku-pohodu/50454

2. Bleskový prieskum Eurobarometra o duševnom zdraví, uverejnený 9. októbra 2023

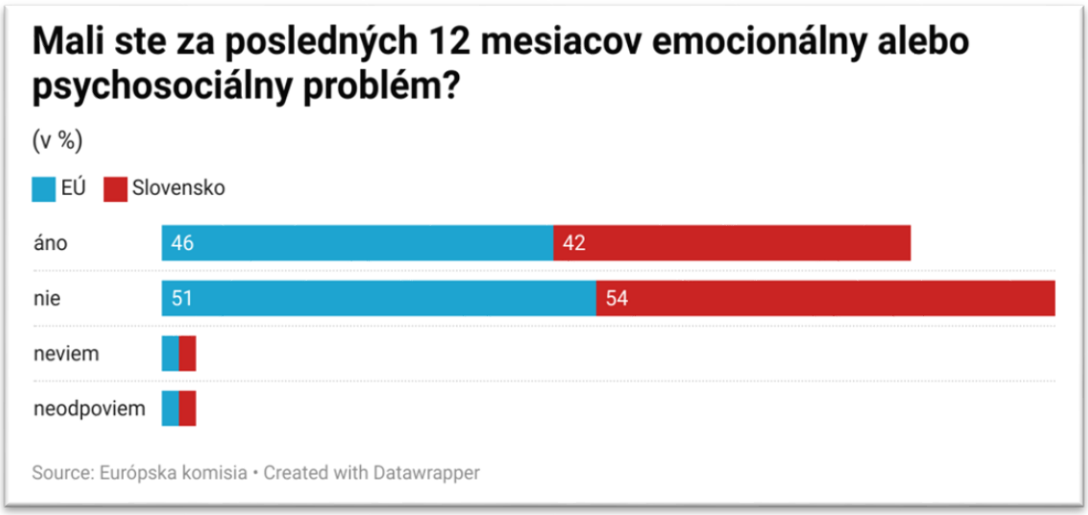
Efektívni v práci dokážeme byť len v prípade, že sme na tom psychicky a duševne v poriadku. Stále viac ľudí trápia duševné a mentálne problémy. Pred pandémiou COVID-19 trpel podobnými problémami každý šiesty človek v EÚ. Psychický tlak v práci môže spôsobiť vážne zdravotné komplikácie. Od depresií, cez srdcové choroby až po mŕtvice. Zatiaľ čo počet úmrtí na pracovisku postupne klesá, počet chorôb z povolania rastie. Stres, úzkosť a depresia predstavujú druhý najčastejší zdravotný problém súvisiaci s prácou, ktorý postihuje európskych pracovníkov.

Psychická kondícia Európanov

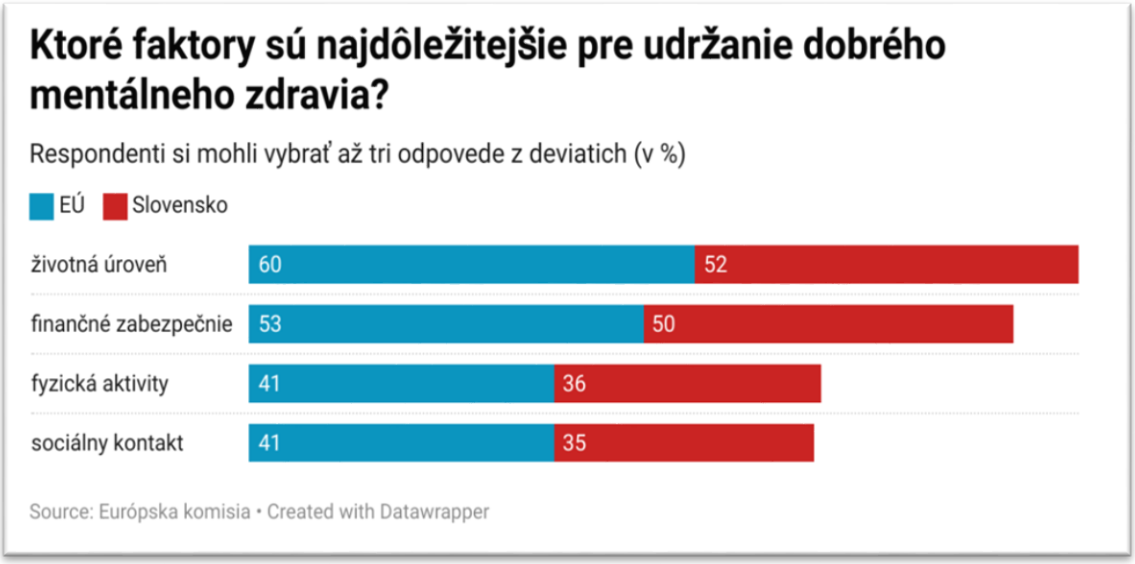
- 27 % európskych pracovníkov zažíva stres, úzkosť alebo depresiu, ktoré spôsobila alebo zhoršila práca
- 46 % občanov EÚ malo za posledných 12 mesiacov emocionálny alebo psychosociálny problém
- 89 % občanov EÚ súhlasí s tým, že podpora duševného zdravia je rovnako dôležitá ako podpora fyzického zdravia
- 25 % občanov EÚ uvádza, že sa buď oni, alebo ich rodinní príslušníci stretli s problémami s prístupom k službám duševného zdravia

Zhrnutie najdôležitejších zistení je znázornené na obrázkoch č. 9, 10,1 1, 12.

Obr. č. 9 Odpoveď na otázku: Mali ste za posledných 12 mesiacov emocionálny alebo psychologický problém?

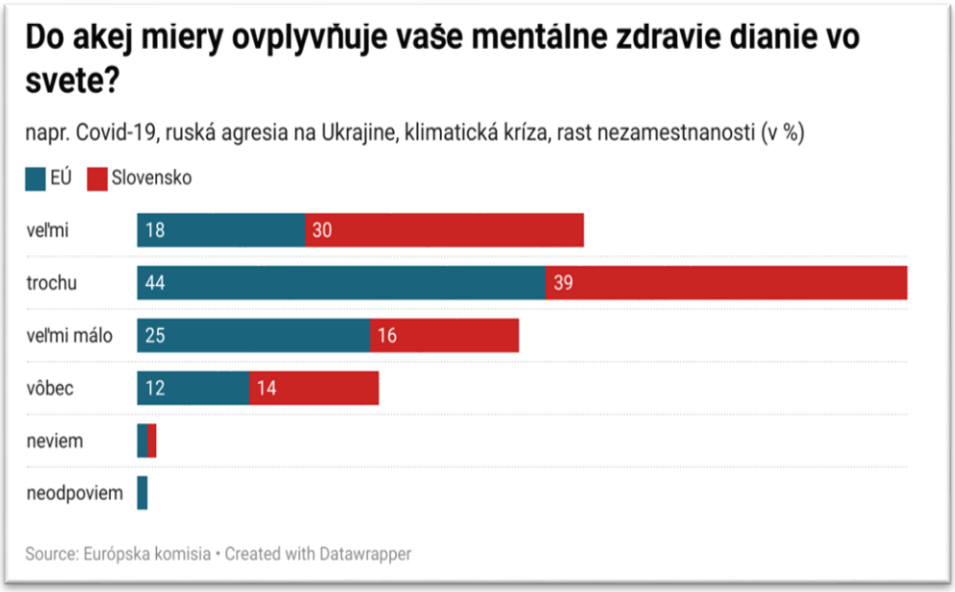


Obr. č. 10 Odpoveď na otázku: Ktoré faktory sú najdôležitejšie pre udržanie dobrého mentálneho zdravia?

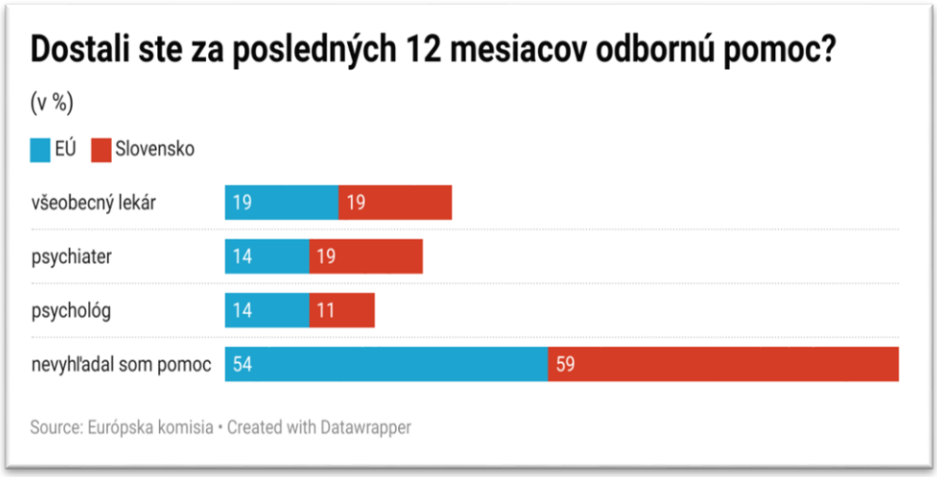


Pred covidovou pandémiou trpel problémami s duševným zdravím každý šiesty človek v EÚ. Táto situácia sa ešte prehĺbila v dôsledku nasledujúcich kríz, ku ktorým došlo v posledných rokoch, ako ruská agresia na Ukrajine, inflácia, energetická kríza. V snahe riešiť túto situáciu vyvíja aktivity aj Európska komisia. Duševné zdravie kladie na rovnakú úroveň ako fyzické zdravie. Na 20 rôznych iniciatív vyčlenila pre členské krajiny 1,23 miliardy eur. Ide najmä o prevenciu a včasnú intervenciu, osvetu, Európsky kódex duševného zdravia, ale investuje sa aj do vývoja pre výskum mozgu.

Obr. č. 11 Odpoveď na otázku: Do akej miery ovplyvňuje vaše mentálne zdravie dianie vo svete?



Obr. č. 12 Odpoveď na otázku: Dostali ste za posledných 12 mesiacov odbornú pomoc?



V rámci Európskeho prieskumu podnikov o nových a vznikajúcich rizikách (ESENER, 2014) sa zistilo, 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 sa uvádza citlivosť problematiky a nedostatok odborných znalostí. Na základe prieskumu medzi zamestnancami na vyššej riadiacej úrovni sa navyše zistilo, že 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. Zamestnanci s poruchou duševného zdravia sa považujú za riziko pre organizáciu, aj keď v skutočnosti zamestnanci trpiaci poruchou duševného zdravia, ktorá nesúvisí s ich prácou, zvyčajne môžu efektívne pracovať na pracovisku s dobrým psychosociálnym prostredím. Približne 33 % organizácií v EÚ28, ktoré majú viac ako 20 zamestnancov uviedlo, že majú akčný plán na prevenciu pracovného stresu (graf 5), pričom tento údaj sa zvyšuje úmerne s veľkosťou organizácie a oveľa častejšie sa uvádza pri činnostiach v oblasti vzdelávania, ľudského zdravia a sociálnej práce. V jednotlivých krajinách existujú výrazné rozdiely, pričom najvyšší podiel sa zistil v Spojenom kráľovstve (57 %), Rumunsku (52 %), vo Švédsku a v Dánsku (51 %) v porovnaní s Českou republikou (8 %), Chorvátskom a Estónskom (9 %).[5]

Výsledky Eurobarometra v grafickej podobe sú uvedené v prílohe č. 1.

[5] https://osha.europa.eu/sites/default/files/esener-ii-summary-sk.pdf

Zhrnutie:

Prieskumy a výskumy o strese a duševnom zdraví na pracovisku ukazujú, že stres je stále vážnym problémom, ktorý ovplyvňuje nielen jednotlivcov, ale aj celkovú produktivitu a efektivitu organizácií. Rôzne štúdie a prieskumy odhalili, že stres a problémy s duševným zdravím sú čoraz častejšími faktormi v pracovnom prostredí, čo má dopad na fyzické, emocionálne a psychické zdravie zamestnancov. Tu sú niektoré z hlavných zistení z prieskumov o strese a duševnom zdraví:

1. Rastúci výskyt stresu na pracovisku – rôzne prieskumy ukazujú, že stres je jedným z najčastejších problémov na pracovisku. V niektorých prieskumoch až 60 – 70% zamestnancov uvádza, že zažívajú pravidelný stres v práci. Hlavné faktory zahŕňajú pracovnú záťaž, termíny, konflikt s kolegami a nedostatok podpory zo strany manažmentu.
2. Vplyv stresu na produktivitu a výkon – prieskumy ukazujú, že stres má priamy vplyv na produktivitu zamestnancov. Zamestnanci trpiaci chronickým stresom často vykazujú nižšiu pracovnú výkonnosť, väčšiu náchylnosť na chyby a nižšiu kreativitu. Výskumy tiež ukazujú, že stres prispieva k vyššej miere vyhorenia (burnout) a poklesu angažovanosti zamestnancov.
3. Duševné zdravie a vyhorenie – mnohé prieskumy naznačujú, že duševné zdravie zamestnancov je stále viac ohrozené vplyvom stresu. Duševné problémy ako úzkosť, depresia a vyhorenie sú čoraz častejšie dôsledkom pracovného stresu. Výskumy ukazujú, že až 1 z 5 zamestnancov má problém s duševným zdravím, a to najmä v dôsledku pracovného stresu a tlakových situácií v práci.
4. Ekonomické náklady na duševné zdravie – z prieskumov tiež vyplýva, že stres a problémy s duševným zdravím majú značné ekonomické náklady pre organizácie. Podľa niektorých štúdií sú náklady spojené s neprítomnosťou zamestnancov, zníženou produktivitou a zvýšenými nákladmi na zdravotnú starostlivosť obrovské. Odhaduje sa, že tieto náklady môžu predstavovať až miliardy dolárov ročne v globálnom meradle.
5. Rola podpory a prevencie – prieskumy ukazujú, že organizácie, ktoré implementujú programy na podporu duševného zdravia, ako sú poradenstvo, stresové manažérske programy, flexibilné pracovné podmienky alebo podpora rovnováhy medzi pracovným

a osobným životom, majú tendenciu mať nižšie miery stresu medzi zamestnancami. Tieto organizácie tiež vykazujú vyššiu mieru spokojnosti, angažovanosti a lojalite zamestnancov.

6. Zvýšený záujem o duševné zdravie – v posledných rokoch sa zvýšil záujem o duševné zdravie na pracovisku. Prieskumy ukazujú, že zamestnanci si viac uvedomujú dôležitosť duševného zdravia a očakávajú, že ich zamestnávatelia sa o túto problematiku postarajú. Firmy začali investovať do programov prevencie, ako sú kurzy na zvládanie stresu, mindfulness programy alebo poskytovanie poradenstva a podpory v oblasti duševného zdravia.

Všetky tieto zistenia naznačujú, že stres na pracovisku a duševné zdravie zamestnancov sú neoddeliteľne spojené a organizácie, ktoré sa zameriavajú na ich riešenie, dosahujú lepšie výsledky a vytvárajú zdravšie pracovné prostredie. Prevencia a aktívna podpora duševného zdravia sa stávajú nevyhnutnou súčasťou moderných pracovných prostredí.

Medzi najstresujúcejšie povolania patria podľa portálu *zivotbezstresu*, obrázok č. 13:

Obr. č. 13 Najstresujúcejšie povolania

https://zivotbezstresu.sk/sites/prod/files/2018-11/ZBS-infografika-povolania.pdf

Zahraničný pracovný portál *careercast.com* v spolupráci s odborníkmi na pracovnú psychológiu každoročne vyhodnocuje najlepšie a najhoršie povolania na svete. Pri vytváraní rebríčkov berú do úvahy rôzne oblasti, ako je pracovné prostredie, možnosť uplatnenia a riziko nezamestnanosti, platové podmienky, kariérny rast, ale aj stres, ktorému pri vykonávaní danej profesie môžete čeliť. A keďže stres je súčasťou veľkého množstva povolaní, vyslúžil si aj samostatný rebríček.

Pri zostavovaní rebríčka sa odborníci zamerali na 11 stresových faktorov, od ktorých sa dá odôvodnene očakávať, že spôsobujú zamestnancovi stres a nepohodlie. Konkrétne ide o termíny na zadané úlohy, ohrozenie vlastného života, ohrozenie života niekoho iného, prácu na očiach verejnosti, náročné fyzické požiadavky na výkon profesie, absolvovanie služobných ciest, pracovné prostredie, výskyt nebezpečenstiev, prácu s verejnosťou, potenciál rastu a konkurencieschopnosť. Jednotlivým stresovým faktorom pridelili počet bodov na základe toho, do akej miery sa v danej profesii vyskytujú, pričom odrážajú iba typický stresový profil pre dané povolanie. Pre každého zamestnanca sa stres môže výrazne líšiť v závislosti od konkrétnych pracovných podmienok, jeho nadriadeného a kolegov, odolnosti proti stresovým situáciám a množstva ďalších faktorov, ktoré sa podieľajú na strese.

A tu sú už jednotlivé najstresujúcejšie povolania:

Zdravotníci, hasiči a policajti

Lekári, zdravotné sestry, záchranári, ale aj hasiči, policajti či vojaci patria medzi povolania, ktoré sa so stresom stretávajú na dennom poriadku. Nikdy nevedia, čo ich v daný deň čaká, mnohokrát pracujú nadčas a pod veľkým pracovným tlakom a denne riskujú svoj život, aby zachránili iných, pričom čelia aj potenciálnej nákaze infekčným ochorením. Preto sa nemožno čudovať, že často trpia psychickými problémami či syndrómom vyhorenia. Ich práca je skutočne veľmi náročná, a to nielen fyzicky, ale aj psychicky.

Taxikári, piloti a vodiči z povolania

Vo svojich rukách majú životy množstva cestujúcich, ktoré závisia od ich rýchlych a dobrých rozhodnutí. Akýkoľvek omyl alebo chyba pri ich povolaní môže mať katastrofálne následky.

Navyše, ich pracovné prostredie nie je práve ideálne a takisto, najmä v prípade pilotov, sa vyžaduje ich bezchybný zdravotný stav.

Riadiaci pracovníci, riaditelia spoločností a vysokí manažéri

Zodpovednosť za riadenie množstva ľudí, tlak na dosahovanie čoraz lepších výsledkov a nekonečné množstvo termínov, pri ktorých už včera bolo neskoro. Vysoké pracovné tempo a požiadavky si vyberajú daň v podobe srdcovo-cievnych ochorení, ale aj psychických problémov či syndrómu vyhorenia.

Novinári, hovorcovia, PR a eventoví manažéri

Uzávierky, každodenné termíny, riešenie psychicky náročných tém, riskovanie života pri práci investigatívneho novinára alebo vystupovanie pred kamerou. Ani organizovanie veľkých podujatí sa nezaobíde bez stresu, najmä ak nič nevychádza tak, ako je naplánované. Pri týchto povolaniach jednoducho nikdy neviete, čo sa o pár sekúnd môže stať, a tak musíte byť neustále pripravený na to najhoršie a mať poruke hneď niekoľko riešení a argumentov.

Právnici a diplomati

Ani práca právnika nie je prechádzka ružovou záhradou. Práca s klientom, ktorý je obvinený z nejakého zločinu alebo s rozhádanou partnerskou dvojicou, ktorá bojuje o dieťa, nie je jednoduchá. K tomu potreba vyhrať súdny spor, ktorý môže trvať dlhé hodiny a s 50 % šancou na úspech, môže v určitom bode kariéry u mnohých právnikov spôsobiť syndróm vyhorenia. Rovnako náročná je aj práca diplomata, zodpovedného za dobré medzištátne vzťahy a rôzne zmluvy a dohody, od ktorých závisí hospodárstvo krajiny či osud jej občanov.

Naopak, medzi najlepšie hodnotené profesie patria:

1. Poistný matematik: Vysoký plat, stabilita zamestnania a nízka úroveň stresu.
2. Zdravotnícky diagnostik: Vysoký plat, stabilita zamestnania a nízka úroveň stresu.
3. Matematik: Vysoký plat, stabilita zamestnania a nízka úroveň stresu.
4. Štatistik: Vysoký plat, stabilita zamestnania a nízka úroveň stresu.

5. Biomedicínsky inžinier: Vysoký plat, stabilita zamestnania a nízka úroveň stresu.
6. Vedec: Vysoký plat, stabilita zamestnania a nízka úroveň stresu.
7. Dentálny hygienik: Vysoký plat, stabilita zamestnania a nízka úroveň stresu.
8. Softvérový inžinier: Vysoký plat, stabilita zamestnania a nízka úroveň stresu.
9. Terapeut: Vysoký plat, stabilita zamestnania a nízka úroveň stresu.
10. Analytik počítačových systémov: Vysoký plat, stabilita zamestnania a nízka úroveň stresu.

Tieto profesie sa vyznačujú nízkou úrovňou stresu, stabilitou zamestnania a vysokým potenciálom pre kariérny rast. Je dôležité poznamenať, že úroveň stresu v práci môže byť ovplyvnená rôznymi faktormi, ako sú pracovné podmienky, podpora zo strany zamestnávateľa, osobné schopnosti jednotlivca a ďalšie. Preto je pri výbere kariéry dôležité zvážiť nielen úroveň stresu, ale aj osobné preferencie a schopnosti.

2.4. Zvládanie stresu – adaptácia a coping

V odbornej literatúre sa v súvislosti s problematikou zvládania záťažových situácií uvádzajú termíny coping a adaptácia.

Adaptácia umožňuje organizmu vytvoriť novú rovnováhu, aj keď naň pôsobí stresor, ktorý túto rovnováhu narušuje. Prostriedky použité na dosiahnutie tejto rovnováhy sa označujú ako vyrovnávacie stratégie (coping strategies) alebo vyrovnávacie adaptačné mechanizmy. Adaptačné mechanizmy sú behaviorálne a emočné reakcie, využívané na zvládnutie ohrozenia fyziologických a psychologických aspektov homeostázy. Predpokladá sa, že to, ako jedinec zvláda stresové situácie závisí od toho, ako tieto situácie vníma a interpretuje.

Coping je chápaný ako „boj“ človeka s neprimeranou až extrémnou psychickou záťažou, ktorú človek nedokáže zvládať zaužívaným spôsobom správania. Coping môže znamenať zvládanie alebo riešenie stresujúcej situácie**.** Môže to byť proces, kedy sa snaží človek pracovať na tom, ako sa vyrovnať so stresom, či už pomocou rôznych techník meditácie, relaxácie alebo iných stratégií na zvládanie stresu. Znamená aj to, že môže nájsť spôsob, ako sa vyhnúť nežiaducemu stresu alebo ako sa s ním vyrovnať, aby nedošlo k negatívnym dôsledkom.

Malcoping

Malcoping sa týka spôsobov, akými sa jednotlivec snaží zvládať stres alebo ťažkosti, ale tieto spôsoby neprinášajú dlhodobé riešenia alebo môžu dokonca prispieť k zhoršeniu situácie, čo by nemalo byť v jeho záujme. Maladaptívne spôsoby copingu môžu byť nasledovné, sú znázornené na obrázku č. 14:

Obr. č. 14 Maladaptívne spôsoby copingu

Zdroj: https://biznisklub.sk/copingove-strategie-zvladania-stresu/

Copingové stratégie znamenajú špecifický spôsob zvládania záťaže. Schopnosť efektívneho výberu vhodnej copingovej stratégie uľahčuje adaptáciu na prichádzajúce zmeny a zjednodušuje zvládanie záťažových situácií, s ktorými sa sociálni pracovníci stretávajú v osobnom i pracovnom živote. Je dôležité rozpoznať, či využívanie copingových stratégií, ktoré si pracovníci vyberajú, smeruje k pozitívnemu a úspešnému zvládnutiu stresu alebo náročnosť situácie len prehlbujú a môžu viesť až k vzniku syndrómu vyhorenia. Pozitívne bolo zistenie, že v nami sledovanom súbore sociálni pracovníci využívajú v náročných situáciách všetky spôsoby copingu. Pri výbere vhodnej copingovej stratégie je dôležitým kritériom konkrétna situácia. Všetky copingové stratégie sú za istých okolností účinné a je možné ich podľa situácie obmieňať.

Zvládanie stresu je v psychologickej literatúre poznačované termínom coping (Křivohlavý, 2001). Pod týmto pojmom sa rozumie intrapsychická, ale aj zámerná snaha riadiť, tolerovať, redukovať vnútorné i vonkajšie požiadavky kladené na človeka. Ide pritom o požiadavky mimoriadne vysoké, ktoré človeka značne namáhajú a zaťažujú alebo prevyšujú zdroje, ktoré má osoba k dispozícii (Křivohlavý, 1994). Existujú viaceré klasifikácie a kategorizácie copingového správania či copingových stratégií. Vychádzajúc z viacerých členení copingových stratégií a ich orientácie sa v súčasnosti ustálilo toto delenie:

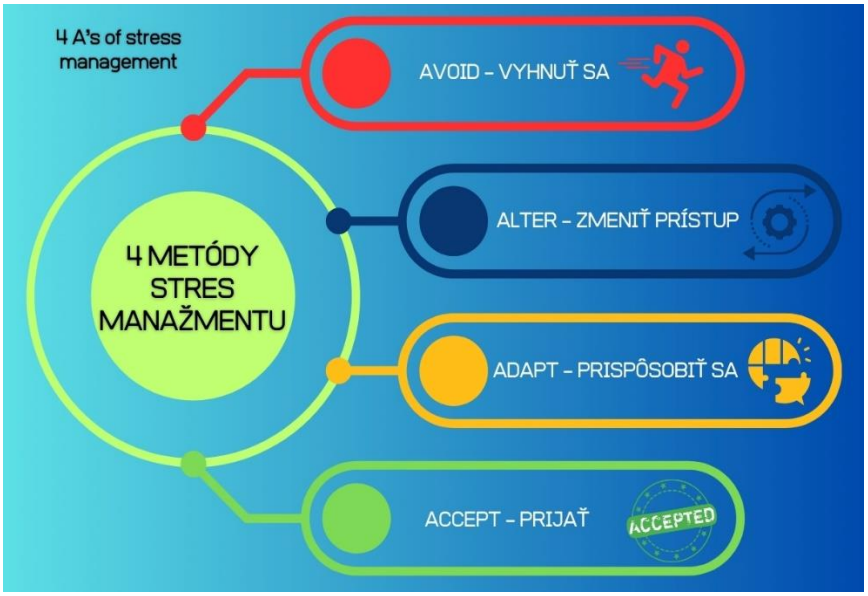
- orientácia na riešenie problému,
- orientácia na zvládnutie emócií,
- únikové reakcie – útek, vyhnutie sa písomke, používanie upokojujúcich látok, popieranie vzniknutej situácie a podobne. Tento typ reakcie oproti dvom predchádzajúcim, ktoré sú veľmi efektívne, býva adaptívny len zriedka (Stuchlíková, 2005).

Medzi copingové stratégie zaraďujeme náboženstvo, mentálne vypnutie, akceptáciu, hľadanie inštrumentálnej, sociálnej alebo emočnej opory, behaviorálne vypnutie, humor, užívanie alkoholu a drog, plánovanie hľadania riešenia problémov, aktívny coping, coping potlačením, odvedenie pozornosti, ústup do pozadia, sebakritika, konfrontačný spôsob zvládania stresu, obviňovanie iných, hľadanie pozitívnych stránok diania, prijatie osobnej zodpovednosti za riešenie situácie, sebaovládanie, snahu vyhnúť sa stresovej situácie a utiecť z nej, rezignáciu, monitoring (tendenciu vyhľadávať informácie o ohrozeniach) a iné. Copingové stratégie reprezentujú teda určité spôsoby správania v rôznych záťažových situáciách. Výber vhodných copingových stratégií závisí od individuálnych preferencií a konkrétnej situácie. Je dôležité experimentovať s rôznymi technikami a nájsť tie, ktoré najlepšie vyhovujú vašim potrebám.

Príklad copingovej stratégie zvládania stresu:

Koncept 4A´s stresového manažmentu, po slovensky koncept štyroch metód stresového manažmentu**.** Koncept je znázornený na obr. č. 15.

Obr. č. 15 Koncept 4A´s stresového manažmentu



Zdroj: https://biznisklub.sk/copingove-strategie-zvladania-stresu/

Pozostáva z tzv. 4 A stratégií:

1A – Stratégia vyhnúť sa (Avoid)

Niektorým spúšťačom stresu sa dá vyhnúť, môžete niektoré úlohy, ktoré nemáte radi, delegovať na niekoho iného, alebo vyhýbať sa miestam, kde sú ľudia, ktorí vás stresujú**.** Stres súvisí s úzkosťou, obmedzte veci, činnosti, ktoré vás stresujú v čo najväčšej miere a budete sa lepšie cítiť a mať lepší život. Ideálne je napísať si všetky možne riešenia problému a nájsť najlepší variant riešenia, taký, kde už máte skúsenosti a ste sebavedomí.

2A – Stratégia zmeny prístupu (Alter)

Situáciám, ktoré v nás vyvolávajú stres, sa vždy nedá vyhnúť, v takom prípade je vhodné zmeniť postoj a prístup ku stresovým spúšťačom. Môžete zmeniť to, ako na ne reagujete, a ich dopad na vás minimalizovať až znížiť na minimálnu hodnotu. Robte kompromisy, rozhodnite sa o čase**,** koľko do konkrétnych aktivít alebo činnosti budete investovať, je kľúčové nájsť tu životnú rovnováhu medzi súkromným a pracovným životom.

Buďte asertívni, nebojte sa povedať nie, keď s danou vecou vnútorne nesúhlasíte. Odporúčame hovoriť aj o svojich pocitoch, nemôžeme ich dlho v sebe držať, po určitej dobe

sa môžu prejaviť a môže to viesť k nepríjemným až katastrofálnym situáciám v živote, čomu by ste mali chcieť vyhnúť.

3A – Stratégia Prispôsobenia sa (Adapt)

Niekedy so stresorom (spúšťačom stresu) nemôžete nič robiť, v takom prípade je dôležité prispôsobiť sa tejto situácii, a to napr. ak máte problém s nejakou úlohou alebo činnosťou, tak na internete a všade na okolo je veľa materiálov, kurzov, kníh, informácií, ktoré vám môžu pomôcť stáť sa lepšími v danej oblasti a stres minimalizovať. Znížte svoje nároky, čas je limitovaný, žijeme len raz, určite si priority a tie najskôr splňte, pamätajte, čím častejšie budete robiť danú aktivitu, o to rýchlejšie vám to pôjde ďalšíkrát a stres klesne na minimum.

Skúste sa pozerať na stresové situácie z rozhľadu, zmeňte uhol pohľadu, určite aj táto situácia vám môže priniesť niečo pozitívne do života. Zamyslite si nad tým, prečo vás daná situácia tak stresuje a čo najhoršie sa môže stať? Vo väčšine prípadov najhorší možný scenár nenastane**.** Napr. ak máte skúšky, tak máte opätovné pokusy, prípadne môžete predmet prenášať, neúspech nie je „*koniec sveta*“.

4A – Stratégia Prijatia (Accept)

V živote nás môžu postihnúť negatívne udalosti, ako smrť blízkeho človeka, výpoveď v práci, rozvod alebo keď vážne ochorieme. Je zbytočné s tým bojovať, dôležité je to prijať, je to ťažké**,** no z dlhodobého hľadiska dôležité pre vašu psychickú silu a odolnosť. Je zbytočné bojovať s vecami, ktoré nemôžeme ovplyvniť, naučte sa odpúšťať a pracovať s hnevom, smútkom alebo bolesťou. Hľadajte v každej situácii príležitosť, ako rásť a posúvať sa ďalej, život je bohatý na príležitosti. Pozri viac na: https://www.youtube.com/watch?v=2ng3BX3siuc

V porovnaní s copingom sa adaptácia chápe ako vyrovnávanie sa so záťažou, ktorú človek môže relatívne ľahko zvládnuť a v určitých medziach ju dokáže prekonať. Adaptácia na subjektívne nepríjemne prežívanú skutočnosť (psychickú záťaž, stres) je často zabezpečovaná obrannými mechanizmami, čiže zvládanie záťaže na nevedomej alebo vedomej úrovni prežívania človeka pomocou konkrétnych metód a techník. Za základ obrany sebaobrazu, pocitu istoty, bezpečnosti je možné považovať nevedomé vytesnenie a vedomé potlačenie. Nevedomé vytesnenie je založené na odstránení nepríjemných a neprípustných psychických

zážitkov z vedomia človeka. Hoci si ich človek neuvedomuje, môžu ovplyvňovať jeho prežívanie a správanie. Vedomé potlačenie spočíva v upustení od určitej pre človeka subjektívne atraktívnej aktivity alebo jej odloženia na neskôr (Paulík, 2010).

Vhodné zdroje pri redukcii stresu

Zdroje na redukciu stresu sú návykové, transsituačné, relatívne konzistentné vzorce zvládania na behaviorálnej, kognitívnej alebo zážitkovej úrovni, ktoré jednotlivec používa pri stretávaní sa s internými alebo externými stresormi (Ruiselová, 2006). Medzi repertoár spôsobov, ktorými sa dá vhodne eliminovať stres, patrí:

- efektívne hospodárenie s časom,
- sociálna opora,
- správne stravovacie návyky,
- relaxácia (joga, Macháčkova relaxačno-aktivačná metóda, Schultzov autogénny tréning, Jacobsonova progresívna relaxácia, meditácia, biofeedback, masáže, bleskové relaxačné techniky),
- arteterapia, muzikoterapia, tanečná a pohybová terapia,
- dychové cvičenia,
- pozitívne myšlienky a iné.

Pre zvládanie stresu môže využívať tri hlavné prístupy:

1. realizovať základné zvládanie stresu (vedieť, čo robiť, ak sa náhle objaví stres),
2. riadiť vplyv stresorov a
3. vytvoriť si vyvážený životný štýl.

Základné zvládanie stresu zahŕňa: riešenie problémov, riešenie pocitov, využitie dostupnej sociálnej podpory a redukciu fyziologických reakcií, vyvolaných stresom (viac v kapitole č. 4).

2.5. Meranie a vyhodnocovanie stresu

Podľa Křivohlavého sa metódy, podľa ktorých sa meria stres, dajú rozdeliť do štyroch skupín (Křivohlavý, 2001):

1. Poznatky o fyziologických a biochemických príznakoch stresu

Táto metóda sa považuje za najobjektívnejšiu, pretože sa zisťujú skutočné kvantifikované hodnoty, ktoré odzrkadľujú hladinu stresu v ľudskom organizme. V rámci tejto metódy sa skúma krvný tlak, tep, dýchanie, zvýšená hodnota katecholamínov v moči či sekrécia glukokortikoidov.

2. Dotazníkové šetrenie psychologických charakteristík príznakov stresu

Psychologické vyšetrovacie metódy zisťujú pozornosť a výkon jedinca pri riešení určitých modelových problémov a situácií.

3. Dotazníkové zisťovanie ťažkých životných udalostí. Patrí sem Holmes-Rahova stupnica životných udalostí, metodika PERI (Výskumný dotazník zrodu psychiatrických problémov), a dotazníky zamerané na konkrétne cieľové skupiny (napr. študenti, zamestnanci).

4. Dotazníkové zisťovanie každodenných problémov

Dotazník HS (Hassles Scale) obsahujúci 117 každodenných starostí, z ktorých respondent určuje tie, ktoré ho momentálne dráždia či frustrujú. Dotazník SRLE (Prehľad nedávnych životných skúseností) je zameraný na životné udalosti.

Pokiaľ chce napríklad zamestnávateľ/firma zistiť úroveň stresu vo vlastnej organizácii, je potrebné získať neformálne informácie o spokojnosti svojich zamestnancov, snažiť sa pochopiť ich problémy, diskutovať o nich a komunikovať. [6]

Prospešnejšie však je zamerať sa na riadenie stresu ešte pred jeho vznikom, teda na prevenciu proti pracovnému stresu.

[6] https://www.hse.gov.uk/stress/standards/index.htm

III. Pracovný stres a BOZP

3.1. Pracovný stres ako súčasť systému bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci

Vnútroštátna právna úprava pracovného stresu nie je regulovaná osobitným súborom právnych noriem. Je súčasťou systému bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Národný právny rámec ochrany práce zohľadňuje záväzky vyplývajúce z medzinárodnej a únijnej právnej úpravy. Je to najmä Smernica Rady z 12. júna 1989 o zavádzaní opatrení na podporu zlepšenia bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov pri práci (89/391/EHS), na základe ktorej došlo k prijatiu ďalších individuálnych smerníc (napríklad smernica č. 89/654/EHS o minimálnych požiadavkách na bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci), ako aj smerníc, ktoré s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci priamo súvisia (napríklad smernica č. 93/104/EC o pracovnom čase). Významnú úlohu zohráva aj implementácia Rámcovej dohody o pracovnom strese z roku 2004. Prirodzene, ani zďaleka sa nejedná o vyčerpávajúci výpočet.

Zásadný význam v nazeraní na problematiku stresu zohralo prijatie Rámcovej dohody o pracovnom strese. Jej implementácia sa stala obligatórnou pre všetky členské štáty zmluvných strán (signatárov), vrátane Slovenskej republiky. Cieľom prijatia rámcovej dohody (čl. 2) bolo zvýšiť povedomie a pochopenie stresu spojeného s prácou a upriamiť pozornosť na príznaky naznačujúce prítomnosť pracovného stresu na pracoviskách. Okrem popisu stresu uvádza niektoré jeho indikátory, faktory vyvolávajúce stres a demonštratívny výpočet protistresových opatrení v rámci politiky prevencie, odstraňovania alebo zmenšovania problémov stresu spojeného s prácou. Zdôrazňuje sa tiež, že zvládanie stresu spojeného s prácou u zamestnancov a prijímanie vhodných nástrojov je zodpovednosťou zamestnávateľa.

V Správe Komisie o implementácii rámcovej dohody o pracovnom strese (SEC [2011]241)[7] sa za Slovenskú republiku uvádza, že právne predpisy (ktoré súčasne vypočítava) sú zdrojom právnej regulácie pracovného stresu v podmienkach SR. Správa neobsahuje hodnotenie (vo vzťahu k žiadnemu z členských štátov), či takéto premietnutie dohody bolo postačujúce a či sa

[7] Commission Staff Working Paper. Report on the implementation of the European social partners´ Framework Agreement on Work-related Stres, SEC (2011) 241 final, Brussels 24. 2. 2011

po niekoľkých rokoch implementácie dohody počet problémov vzťahujúcich sa k vplyvom pracovného stresu na zamestnancov podarilo reálne znížiť. Spojitosť medzi pracovným stresom, psychosociálnymi rizikami a zdravím zamestnanca vedie zákonodarcov na európskej i vnútroštátnej úrovni k diskusii o nevyhnutnosti prehodnotenia aktuálnych právnych úprav o starostlivosti o duševné zdravie, vrátane uznania poškodenia zdravia v dôsledku stresu pri práci (napríklad syndróm vyhorenia).

Prvou krajinou, ktorá vytvorila osobitnú právnu úpravu týkajúcu sa pohody pri práci už v roku 1996, bolo Belgicko. Prevencia psychosociálnych rizík pri práci a ochrana duševného zdravia je prioritou a časťou Národnej stratégie Belgicka na roky 2016 – 2020. V roku 2017 bol rovnako predstavený nový zákon, ktorý prináša donačný systém, pri ktorom jeden kolega môže preniesť dovolenku na druhého v záujme zosúladenia pracovného a rodinného života zamestnancov a redukcie vyhorenia. Aj v Nemecku prešla legislatíva, vrátane vnútroštátnych stratégií zmenami, zahŕňajúc aj reguláciu psychosociálnej záťaže a nástrojov na ochranu duševného zdravia. Odborové zväzy sa dožadovali tiež prijatia antistresovej politiky, ktoré však boli zrušené vládou v dôsledku nedostatku spoľahlivých informácií.[8]

Slovenský zákonodarca rovnako pristúpil k legislatívnym opatreniam vzťahujúcim sa k regulácii psychosociálnej záťaže. Aj keď právny rámec ochrany pred psychosociálnymi rizikami nechýba, jeho súčasná podoba nie je optimálna. V mnohých európskych krajinách zohrávajú dôležitú úlohu sociálni partneri, ktorých činnosť v presadzovaní protistresovej politiky v rámci existujúcich systémov bezpečnosti a ochrany zdravia na pracovisku prostredníctvom kolektívnych zmlúv by mohla prispieť k zvyšovaniu úrovne zdravého pracovného prostredia.

„Stres je už dlhšie považovaný za rizikový faktor, ktorý môže mať za následok poškodenie zdravia zamestnanca. V prípade, že je zamestnanec vystavený náhlemu stresu, môže dostať srdcovú príhodu (infarkt). U niektorých skupín zamestnancov sa začína rozmáhať užívanie prípravkov na zvýšenie výkonnosti, ktoré môžu spôsobiť ich rizikové správanie,“ konštatujú inšpektori v správe o pracovných úrazoch.

[8] Eurofound (2018), Burnout in the workplace: A review of data and policy responses in the EU, Publications Office of the European Union, Luxembourg, s. 24.

Zatiaľ u nás nie je bežné, aby sa na pracoviskách v dostatočnej miere riešilo psychické zdravie zamestnancov. Práve robotizácia, väčšie tlaky na výkon a efektivitu ľudí, nadčasy, neistota zamestnania sú spúšťačmi týchto porúch. Národný inšpektorát práce už uvádza ako nové riziko pri chorobách z povolania stres.

Námaha a požiadavky vyplývajúce z práce sú zamestnancami pociťované a vnímané rôzne. Každý človek má vlastné predpoklady na dosahovanie istého výkonu (napr. schopnosti, zručnosti, skúsenosti, zdravotný stav) a vlastné stratégie na zvládnutie záťaže. Každý zamestnanec je tak aj pri rovnakých podmienkach zaneprázdnený rôzne. Tak môže určitá náročná úloha na niekoho pôsobiť povzbudivo a u iného spôsobovať stres.

V závislosti od individuálnych predpokladov a od stratégií na zvládnutie záťaže môže dôjsť pri dosahovaní určitého výkonu k rôznym dôsledkom:

na jednej strane pozitívnym, t. j. takým, čo:

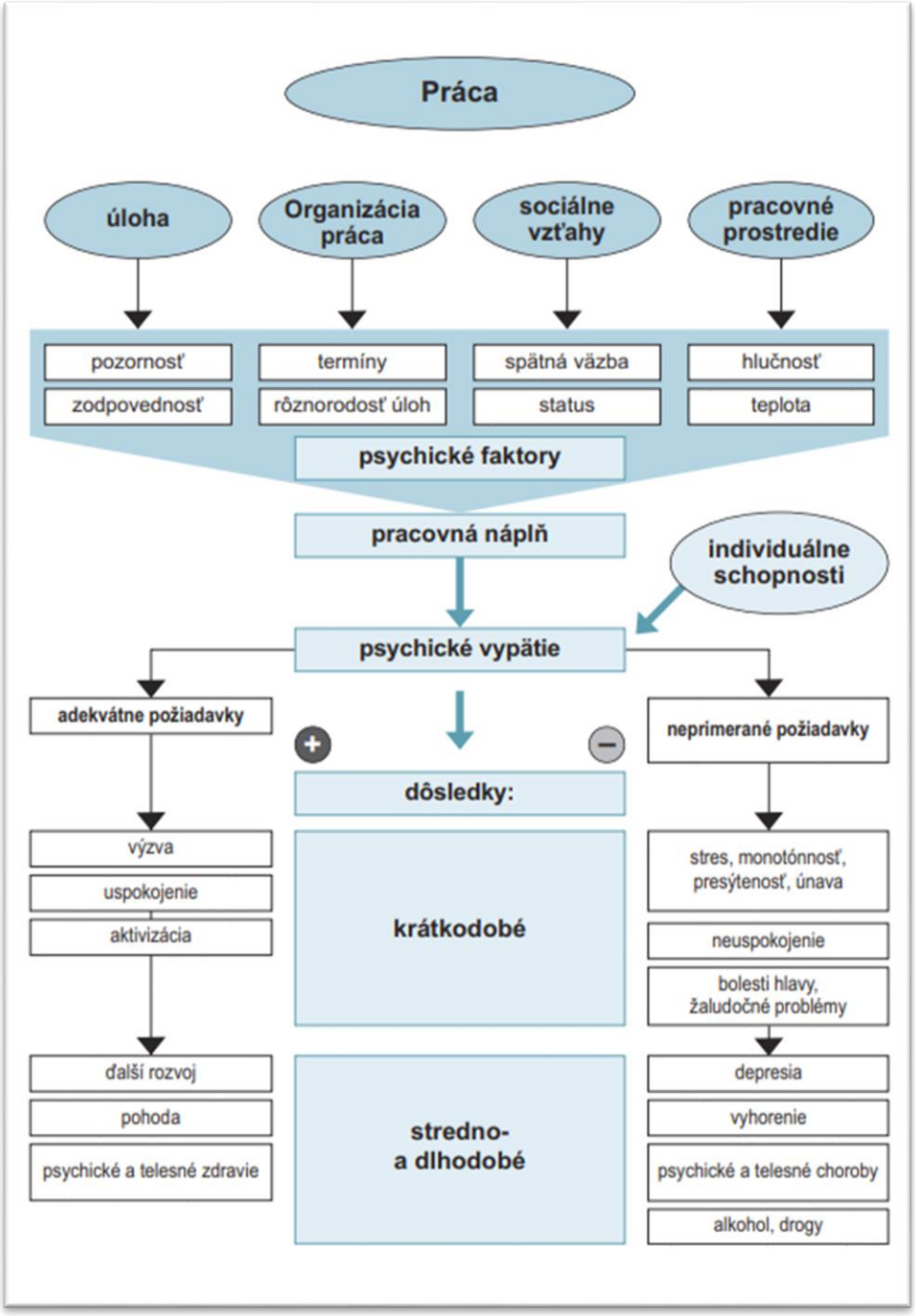
- podporujú zdravie a osobnostný rast zamestnanca,

na druhej strane negatívnym, t. j. takým, ktoré:

- zhoršujú zdravie a obmedzujú osobnostný rast zamestnanca.

Nasledujúci obrázok č. 16 ukazuje súvislosť medzi psychickou záťažou a jednotlivými stresormi v práci.

Obr. č.16 Súvislosť medzi psychickou záťažou a jednotlivými stresormi v práci



Zdroj: ISSA, 2008, Príručka hodnotenia rizika v malých a stredných podnikoch

Zatiaľ čo niektoré stresové situácie na pracovisku sú prirodzené, nadmerný stres môže zasahovať do produktivity a výkonu, ovplyvňovať fyzické a emocionálne zdravie pracovníkov a ovplyvniť tak aj vzťahy a rodinný život. Ľudia v strese robia viacej chýb, podávajú horšie pracovné výkony a tiež im hrozí vyššie riziko úrazu. Zamestnanci sú nervózni, netrpezliví, popudliví a unavení. Dlhodobý stres sa podpisuje aj na častej chorobnosti zamestnancov, hrozí

vysoká fluktuácia, zamestnanci prichádzajú na svoje pracovisko často neskoro a celkovo majú problémy s disciplínou. Napätá atmosféra a konflikty na pracovisku viac či menej ovplyvňujú celý pracovný tím, V dôsledku toho sa všetko môže neskôr prejaviť na výkonnosti celého podniku. Preto by sa zamestnávatelia mali snažiť konfliktom a stresovým situáciám predchádzať a vytvárať prevenciu, aby ku konfliktným situáciám vôbec nedochádzalo alebo minimálne a využívať celý rad odporúčaní na ich riešenie. Pri výbere zamestnancov určite napomôže sústrediť sa na otázky týkajúce sa určitých znakov (napr. či nie je osoba silno autoritatívna, egocentrická, samoľúba, arogantná, s tendenciou prehnanej súťaživosti, či nemá výčitky, či náhodou rada neponižuje a zneužíva druhých, vie presvedčivo klamať a pod.), rovnako ako dôkladný rozbor záujmu o prácu vo firme, jeho motiváciu a dôvod jeho odchodu z predchádzajúceho pracoviska.

3.2. Psychosomatické poruchy a syndrómy ako zdroje pracovných úrazov

V zmysle § 195 ods. 2 Zákonníka práce pracovným úrazom je poškodenie zdravia, ktoré bolo zamestnancovi spôsobené pri plnení pracovných úloh alebo v priamej súvislosti s ním nezávisle od jeho vôle krátkodobým, náhlym a násilným pôsobením vonkajších vplyvov. Za poškodenie zdravia sa nepovažuje len telesné zranenie, ale aj psychické poškodenie. V zmysle vyhlášky MZ SR č. 542/2007 (§ 2, ods. 1, písm. f) o podrobnostiach o ochrane zdravia pred fyzickou záťažou pri práci, psychickou pracovnou záťažou a senzorickou záťažou pri práci je psychosociálna záťaž faktor pôsobiaci zaťažujúco na organizmus a vyžadujúci psychickú aktivitu, psychické spracúvanie a vyrovnávanie sa s požiadavkami a vplyvmi životného prostredia, ktoré vyplývajú najmä zo sociálnych procesov a spoločenských väzieb, z interakcií medzi jednotlivcami v skupine a v dave a podobne, taktiež Rámcová smernica EÚ, 89/391/EH o zlepšovaní bezpečnosti a ochrany zdravia pracovníkov na pracovisku, ktorá je referenčnou legislatívou pre členské štáty EÚ, sa implicitne a explicitne týka psychosociálnych otázok. Táto smernica a právne predpisy, ktoré si vyžaduje na úrovni členských štátov, rozhodné kladú pracovný stres do právneho rámca bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.

Mnohí zamestnanci dosiahli svoje úspechy v pracovnom pomere aj vďaka svojej psychickej odolnosti. Psychická záťaž sa pri výkone pracovných povinností či úloh stále zvyšuje a môže pôsobiť na zamestnanca i tak, že sa stane príčinou nebo jednou z príčin rôznych ochorení,

depresívnych stavov nespokojnosti či straty sebadôvery. Problematike psychickej pracovnej záťaže a úrazov v spojitosti s ňou sa venuje v závodoch a v inštitúciách malá pozornosť. Často pre nedostatočné poznatky alebo iné priority v závode neposudzujú psychickú záťaž, prípadne kvalita týchto posúdenia je nízka. Preto treba osoby zodpovedné za ochranu práce vybaviť prostriedkami, ktorými môžu kvalitne posúdiť psychickú záťaž.

Príznaky, že so záťažou a požiadavkami sa nie je možné naďalej vysporiadať, sú napr.:

- sťažnosti poškodeného na preťaženie a nadmerná telesná námaha na pracovisku
- klesajúca pracovná motivácia, zlá pracovná klíma, mobbing, podráždenosť
- vnútorné kompetenčné spory, nedostatočná koordinácia, duplicitná práca
- chýbajúca flexibilita a nedostatočná príprava nahradiť poškodených
- výpadky vzhľadom na absentujúcich, zvyšovanie počtu práceneschopných, fluktuácia
- nepodarky, potreba nadčasov, reklamácie
- nedodržanie termínov medzi oddeleniami vnútri podniku, ako aj voči zmluvným partnerom a zákazníkom
- neprimerané množstvo nadčasových hodín, dodatočné požiadavky na čas a stúpajúce náklady na materiál
- príliš dlhý čas na zabezpečenie požadovaného výkonu, vysoké režijné náklady.

Námaha a požiadavky vyplývajúce z práce sú zamestnancami pociťované a vnímané rôzne. Každý človek má vlastné predpoklady na dosahovanie istého výkonu (napr. schopnosti, zručnosti, skúsenosti, zdravotný stav) a vlastné stratégie na zvládnutie záťaže. Každý zamestnanec je teda aj pri rovnakých podmienkach zaneprázdnený rôzne. Tak môže určitá náročná úloha na niekoho pôsobiť povzbudivo a u iného spôsobovať stres.

V závislosti od individuálnych predpokladov a od stratégií na zvládnutie záťaže môže dôjsť pri dosahovaní určitého výkonu k rôznym dôsledkom:

Na jednej strane pozitívnym, t. j. takým, čo podporujú zdravie a osobnostný rast zamestnanca, na druhej strane negatívnym, t. j. takým, ktoré zhoršujú zdravie a obmedzujú osobnostný rast zamestnanca.

V súvislosti so vznikom nových, moderných a atypických foriem zamestnávania a pracovných miest na trhu práce na Slovensku sa podstatne menili a menia požiadavky na psychickú

pripravenosť a psychickú pracovnú spôsobilosť zamestnancov vo všeobecnosti a v niektorých profesiách obzvlášť. Menia sa požiadavky na poznávacie psychické procesy, ktoré sú predpokladom pre efektívne využívanie informačných a komunikačných technológií (ďalej len „IKT“) a aj zariadení v pracovnom procese. Menia sa požiadavky na zmyslové vnímanie, myslenie i pamäť. Zmyslové orgány, najmä oči sluch a hmat sú vystavené rôznym novým podnetom a momentom, ktoré do pracovného prostredia vnieslo používanie IKT. Viaceré štatistiky uvádzajú, že nové profesie ako sú IT špecialisti, programátori, dátoví špecialisti, vývojári testov, ale aj bankoví špecialisti, ktorých pracovný výkon je podmienený používaním IKT, vedú k opotrebovaniu a postupne k poruchám zrakového orgánu a na základe toho postupne k poruchám zrakového vnímania.

Častá práca s monitorom a zobrazovacou jednotkou oslabuje zrak, dochádza ku skresľovaniu informácií, ktoré sú prenášané zrakom. Výsledkom tohto procesu sú väčšinou chyby v úsudku a následne nesprávne rozhodnutia. Znižovanie kvality zrakového vnímania, resp. opotrebovanie zrakového orgánu pri práci s IKT je avizovanou poruchou, ktorá preukázateľne súvisí s bezpečnosťou a ochranou zdravia pri práci. Už dlhšie obdobie existujú návrhy a snahy zaradiť poruchy zraku , resp. zrakového vnímania medzi choroby z povolania.

Nové pracovné podmienky a nové pracovné miesta priniesli aj zvýšenú psychickú záťaž pre zamestnancov. Napríklad vykonávanie práce vo veľkých priestorných kancelárskych priestoroch , tzv. „open space“ kanceláriách vyžaduje psychologickú prípravu zamestnancov psychicky zvládnuť záťažové a stresové situácie, ktoré vznikajú v priestore, v ktorom pracuje viac ľudí súčasne a ktorí sa navzájom vnímajú.

Práca v takýchto kanceláriách zvyšuje nároky na psychické procesy, najmä na koncentráciu pozornosti, psychologickú reguláciu a adaptáciu. Medzi zložité situácie, v ktorých zamestnanci počas pracovnej doby musia preukázať svoju odbornú, ale aj psychologickú pripravenosť, patria napríklad styk s agresívnymi spoluzamestnancami, stretávanie sa s chorými spoluzamestnancami (nádcha, prechladnutie, chrípka a pod.), kontakt s vystresovanými zamestnancami, prípadne zákazníkmi či stránkami na vybavovanie, situácie, v ktorých existujú neustále vzruchy a podnety či hluk. Náročné podmienky práce sa odrážajú v nežiaducich reakciách a psychických stavoch, ktoré môžu prerásť do dlhodobých psychických zmien, ktoré sú spojené aj so somatickými zmenami, do tzv. syndrómov. Podľa dostupných zdrojov

a súčasnej praxe profesie spojené s vysokým stupňom používania IKT nerovnomerne zvyšujú nároky na psychické procesy, čo sa prejavuje u zamestnancov vznikom rôznych syndrómov.

Psychická pracovná spôsobilosť sa definuje ako optimálny stupeň zhody psychologického profilu človeka s psychologickým profesiogramom práce. O spôsobilosti na povolanie sa hovorí v prípade, ak schopnosti a vlastnosti človeka sú primerané práci, ak psychická pracovná potencia zodpovedá objektívnym pracovným podmienkam a konkrétnym požiadavkám práce.

Psychická pracovná spôsobilosť nie je stálou ani jednoduchou charakteristikou človeka pri práci. Vzťahuje sa vždy na konkrétnu prácu, ktorú má človek vykonávať v stanovených materiálnych a organizačných podmienkach. Z tohto pohľadu je viac ako evidentné, že zmeny v pracovnom prostredí, v pracovných podmienkach, môžu podstatne ovplyvniť psychickú pracovnú spôsobilosť tak v pozitívnom, ako aj v negatívnom smere. negatívnou reakciou na zmeny, ktoré sa udiali v pracovnom prostredí a v pracovných podmienkach môžu byť syndrómy, ktoré sú vlastne vyjadrením neschopnosti zamestnanca, resp. zníženej schopnosti adaptovať sa na zmeny v pracovnom prostredí. Ide o signál neschopnosti prispôsobiť sa novým podmienkam práce, ktorý má dlhodobý charakter. Ako taký má aj vplyv na motiváciu a výkonnosť zamestnanca, ale aj na jeho chorobnosť a zvýšenú úrazovosť. ***Z tohto pohľadu psychická pracovná spôsobilosť, psychická pracovná pripravenosť a chorobnosť, úrazovosť a pracovná indispozícia úzko súvisia. Syndrómy, ktoré avizujú psychosomatické poruchy v pracovnom procese je preto treba brať vážne ako určité „štartéry“ budúcich pracovných úrazov a chorôb z povolania.***

Ako ukazuje súčasná prax, profesie spojené s masívnym využívaním IKT nerovnomerne zvyšujú nároky na psychické procesy, čo sa prejavuje u zamestnancov vznikom rôznych syndrómov.

Zmeny v organizácii práce, ako aj zmeny pracovného prostredia zvyšujú intenzitu a počet stresorov pôsobiacich na adaptáciu každého zamestnanca rôzne a tiež sa prejavujú o vzniku syndrómov, ktoré zvyšujú chorobnosť, úrazovosť a znižujú výkon a výkonnosť, ako aj celkovú motiváciu v takomto prostredí pracovať. Podľa viacerých autorov *sú syndrómy väčšinou výsledkom dlhodobo pôsobiaceho stresu, psychickej záťaže alebo frustrácie. Ich veľmi významnou črtou je, že majú negatívny vplyv nielen na výkon zamestnanca, ale aj na zamestnancov, ktorí s postihnutým zamestnancom prichádzajú pracovne do styku a môžu ovplyvňovať ich bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci.*

V súčasne dostupnej literatúre sa uvádzajú najčastejšie nasledovné syndrómy:

- FOMO syndróm,
- prokrastinácia syndróm,
- syndróm Guillain-Barré (GBS),
- syndróm open space,
- syndróm borderline – hraničná porucha osobnosti,
- syndróm digitálnej demencie,
- tinnitus,
- syndróm vyhorenia – burn-out syndróm,

FOMO syndróm – Syndrom fear of missing out – strach z premárnenej príležitosti – obava, že niečo prehliadneme, že stojíme mimo sociálnej interakcie a všetko nám systematicky uniká. je to najčastejšia diagnóza virtuálnej súčasnosti v populácii; je považovaná za virtuálnu nákazu. jeho zdrojom je koncentrovaná úzkosť, ktorá je reakciou na množstvo zážitkových alternatív vyvolávajúcich tlak na jednotlivca. Ten si nevie medzi nimi vybrať a stále má pocit, že si vybral zle – vždy sa dá žiť zaujímavejšie, plnohodnotnejšie. Syndróm existuje dlho, ale najviac sa prejavuje na sociálnych sieťach, napr. Facebooku, kde je konfrontácia životov dennodenná a vizuálne príťažlivo dokumentovaná. Človek v snahe, aby mu nič neuniklo, stavia okolo seba hrádzu technologických zariadení – mobil, tablet, notebook. FOMO ho núti sledovať všetko a nepretržite. Človek akoby stále beží, zúfalo túži byť všade, aby mu niečo zaujímavejšie neušlo. Výsledkom toho je nespokojnosť, povrchnosť, nestálosť – prelietavosť, výpadok racionálneho uvažovania, nesústredenosť, nutkavý pocit stále niečo hľadať, byť v pohybe a pod.

Príznaky FOMO sú opísané nasledovne:

- netrpezlivosť,
- nervozita,
- nepozornosť,

- nerozhodnosť,.
- zlá nálada,
- stavy úzkosti,
- pocity depresie,
- búšenie srdca,
- výčitky,
- krútenie vlasov a obhrýzanie nechtov.

Prokrastinácia jeden zo skupiny psychických syndrómov vznikajúcich v pracovnom procese. Prejavuje sa odkladaním povinností, prácou na poslednú chvíľu, čím si jednotlivec navodzuje stres. Manažér, ktorý trpí syndrómom prokrastinácie, sprostredkúva informácie o pracovných úlohách podriadeným s časovým oneskorením, prácu organizuje na poslednú chvíľu, mení rozhodnutia a riešenia, čím vyvoláva stres u seba, ale aj u podriadených a následne znižuje ich výkonnosť. Syndróm prokrastinácie nesúvisí s lenivosťou, aj keď môže byť mylne za lenivosť považovaná.

Syndróm borderline (hraničná porucha osobnosti) prejavuje sa čierno-bielym videním vecí, absenciou empatie, ambivalenciou a idealizovaním reality. Manažéri s hraničnou poruchou osobnosti sú hrozbou pre každý podnik, pretože sú emočne nestabilní, impulzívni, nie sú schopní regulovať svoje správanie, majú chronický pocit prázdnoty, nevedia rozpoznať potreby druhých ľudí, nevidia, čím a ako druhým ubližujú. Sú vysoko manipulovateľní „svojimi ľuďmi“, ktorým bezmedzne veria, zbožňujú ich, ale nechápu ich potreby ani konanie. Do pracovných vzťahov vnášajú konfliktnosť, dezorganizáciu, nejasné pravidlá, „neporiadok“ až deštrukciu, neobjektívne hodnotenie a idealistické – nerealizovateľné ciele a skresľovanie objektívnej reality.

Syndróm Guillain-Barré (GBS) – relatívne vzácne zápalové ochorenie, ktoré postihuje nervovú sústavu. Prejavuje sa postupnou stratou dlhodobej a krátkodobej pamäte. príčinou môže byť fyzické a psychické vypätie, vírusová infekcia s následkom zmeny imunitného systému, na základe čoho sa zaraďuje medzi autoimunitné choroby. V poslednom období sa vyskytuje u manažérov najmä po prechodených chrípkových ochoreniach.

Syndróm open space patrí medzi psychosomatické ochorenia. Príčinou jeho vzniku je nepretržité dlhodobé pôsobenie stresorov fyzickej povahy, vyskytujúcich sa v pracovnom prostredí, napríklad nepretržitý huk, stála vrava, stále vyrušovanie, rôzne pachy a vône, prúdenie vzduchu, prievan, stály pohyb a tiež stresorov útočiacich na integritu osobnosti, ako sú pocity straty súkromia a identity, pocit ustavičnej kontroly, pocit obťažovania a pod., ktoré pôsobia v otvorenom pracovnom prostredí. Prejavuje sa bolesťami hlavy, závratmi, hučaním v ušiach, búšením srdca, úzkosťou, depresiou. Na jeho vznik môže mať vplyv aj prítomnosť bezohľadného manažéra a kolegov s psychopatickými črtami.

Burn-out syndróm, resp. syndróm vyhorenia je výsledkom dlhodobej zápornej energetickej bilancie organizmu. Je to stav úplného psychického a fyzického vyčerpania, ktorý vzniká v dôsledku vysokého pracovného nasadenia (workholizmu), „straty ideálov" alebo „teroru príležitostí" a ktorý úzko súvisí s otázkami hodnoty a zmyslu vlastnej práce. Na rozdiel od stresu vzniká náhle, bez predchádzajúcich signálov. Prejavuje sa stratou záujmu o prácu, kolegov, narastaním pocitov beznádeje, únavy, menejcennosti, sklamania. Syndróm vyhorenia môže postihnúť kohokoľvek. Nezáleží na pohlaví, veku, či na tom, na akej pozícii v zamestnaní človek pracuje. Prevažne sa s ním stretávajú zamestnanci, ktorí sú výkonní a chcú v práci veľa dosiahnuť. Medzi najrizikovejšie pracovné oblasti z pohľadu syndrómu vyhorenia patria školstvo, zdravotníctvo, niektoré pracovné pozície v hospodárstve či sociálna starostlivosť a služby. *Medzi najviac ohrozené povolania syndrómom vyhorenia sú tie, ktoré v sebe zahŕňajú intenzívnu prácu s ľuďmi a vysokú pracovnú náročnosť s často neadekvátnym ohodnotením.*

Na vzniku syndrómu vyhorenia sa podieľajú aj osobnostné charakteristiky zamestnanca. Sú ním ohrození ľudia s určitými osobnostnými charakteristikami, ktorí majú slabší alebo chýbajúci zmysel pre správnu mieru a majú tendenciu preháňať, ísť z extrému do extrému, preceňovať sa, neprimeraný odhad času, ktorý zaberie tá-ktorá činnosť, tendenciu k vysokým ideálom, subjektívnemu a iracionálnemu vnímaniu sveta a hodnôt, k veľkému idealizmu, veľmi silnú vôľu a zotrvačnosť, sklon k sebadeštrukcii, sklon k nerešpektovaniu svojich potrieb, či vysokú potrebu ocenenia a úspechu, predstava o vlastnom zlyhaní je pre nich neúnosná. Prejavy syndrómu vyhorenia:

- cynizmus, nepriateľstvo ku kolegom, obetiam,
- vyhýbanie sa kontaktom s kolegami, obeťami, nízka empatia,

- citový chlad,
- odstup,
- konfliktnosť,
- zjavná nechuť k práci,
- rast nezáujmu, ľahostajnosti k okoliu,
- podráždenosť,
- neprimerané reakcie na podnety z okolia.

Posledných 40 rokov sa syndrómu vyhorenia venuje veľká pozornosť, pričom autori sa snažia o čo najjednoduchšiu charakteristiku fenoménu syndrómu vyhorenia s vystihnutím jeho hlavných čŕt. Veľmi výstižne ho prirovnal Myron D. Rush k sviečke: „Pokiaľ zapálite oba konce sviečky, získate tým viac svetla. Sviečka však zároveň rýchlejšie vyhorí."

Syndróm digitálnej demencie **–** vyskytuje sa u zamestnancov pracujúcich s IKT. Prejavuje sa poruchami pamäti, pozornosti a sústredenia, emocionálnym sploštením a celkovou otupenosťou. Mení postupne štruktúru osobnosti zamestnanca, znižuje kvalitu jeho poznávacích procesov, hlavne myslenia a pamäti a po určitom čase môže viesť k úplnej pracovnej diskvalifikácii zamestnanca, môže znížiť jeho psychickú pripravenosť a psychickú spôsobilosť na minimum.

Tinnitus – symptóm, ktorý je výsledkom pôsobenia všadeprítomného hluku a zvyšujúceho sa životného tempa. Je to široké spektrum subjektívnych sluchových vnemov, ktoré nemajú základ v akustickej stimulácii. Je to zvuk „zvnútra ucha", ktorý sa nepodobá ani hudbe, ani hlasu. Človek počuje zvuky ako šumenie, pískanie, hučanie alebo ťukanie. V dôsledku tinnitu vznikajú psychické problémy ako náladovosť, depresie, úzkostné stavy, poruchy spánku, problémy v sociálnej oblasti a v komunikácii. Chronický tinnitus je prekážkou v práci a môže zapríčiniť aj pracovný úraz.

Na záver treba podotknúť, že vedúci zamestnanci v podnikoch by mali dbať na bezpečnosť a ochranu zdravia zamestnancov pri práci najmä optimalizáciou pracovných podmienok na pracovisku, medzi ktoré patria aj primerané pracovné zaťaženie svojich podriadených, dostatok personálu, zreteľné vymedzenie právomocí či obmedzenie administratívnej činnosti.

Dôležitá je aj komunikácia v podniku, či už vertikálna alebo horizontálna, spätná väzba a aj prejavy ocenenia od vedúcich zamestnancov, ktoré majú veľký vplyv na prevenciu pred vyhorením zamestnancov a znižujú tak pravdepodobnosť vzniku pracovných úrazov. Cielená prevencia v podniku je stále vždy účinnejšia ako samotná liečba. Zamestnávateľ tým predíde zároveň ekonomickým dôsledkom, ktoré plynú zo zvýšenej pracovnej neschopnosti, pracovnej úrazovosti, fluktuácie a zníženého pracovného nasadenia.

3.3. Analýza, posudzovanie a hodnotenie rizík zo stresu pri práci

Hodnotenie rizík vyplývajúcich zo stresu na pracovisku je kľúčové pre identifikáciu problémových oblastí a implementáciu vhodných preventívnych opatrení. Tento systematický proces zahŕňa niekoľko krokov, ktoré pomáhajú zamestnávateľom a odborníkom na BOZP lepšie pochopiť a minimalizovať riziká spojené so stresom. Výsledkom a cieľom je vytvoriť zdravšie pracovné prostredie, ktoré minimalizuje negatívne účinky stresu a podporuje duševné a fyzické zdravie zamestnancov. Medzi hlavné fázy a metódy hodnotenia patria:

1. Identifikácia rizík

Najprv je potrebné identifikovať faktory, ktoré môžu prispieť k stresu na pracovisku. Tieto faktory môžu zahŕňať napr.:

- *Pracovné podmienky:* zlé osvetlenie, hlučné prostredie, nevhodné ergonomické nastavenie pracoviska, nepríjemné teplotné podmienky.
- *Organizačné faktory:* nadmerný pracovný tlak, vysoké nároky, nejasné očakávania, nedostatok podpory zo strany nadriadených, nedostatočná komunikácia.
- *Osobné faktory:* konflikty na pracovisku, problémy v medziľudských vzťahoch, nevhodné správanie kolegov alebo nadriadených.
- *Časové faktory:* dlhý pracovný čas, krátke termíny, nepravidelný pracovný čas alebo práca na smeny a v noci.

2. Posúdenie rizík (analýza rizík)

Po identifikácii rizikových faktorov je potrebné posúdiť, aký významný je ich vplyv na zamestnancov a organizáciu. Posúdenie zahŕňa:

- Mieru pravdepodobnosti: Aká pravdepodobnosť je, že sa konkrétny stresový faktor vyskytne v pracovnom prostredí?
- Závažnosť dôsledkov: Aké závažné môžu byť dôsledky stresu na zamestnancov a ich produktivitu, zdravie, a psychickú pohodu? Môže to zahŕňať fyzické a psychické ochorenia, zhoršenie pracovnej výkonnosti alebo zvýšenú fluktuáciu zamestnancov.

Metódy posúdenia rizík môžu zahŕňať:

- *Kvalitatívne metódy***:** Diskusie, interview, skupinové brainstormingy, a dotazníky na získanie názorov zamestnancov o stresujúcich faktoroch.
- *Kvantitatívne metódy:* Štatistické analýzy, prieskumy alebo pracovné testy zamerané na zistenie úrovne stresu v organizácii, ako aj vyhodnocovanie údajov o výkonnosti a produktivite zamestnancov.

Na získanie objektívnych informácií o úrovni stresu na pracovisku je vhodné využiť rôzne metódy zberu údajov, ako sú:

- Dotazníky a prieskumy: Nástroje na hodnotenie úrovne stresu a identifikáciu jeho príčin.
- Osobné rozhovory: Diskusie so zamestnancami na zistenie ich vnímania pracovného stresu.
- Analýza absencií a fluktuácie: Vyššia miera absencií alebo fluktuácie môže indikovať problémy so stresom.

3. Vyhodnotenie vplyvov a určenie priorít

Po posúdení rizík sa analyzujú ich potenciálne vplyvy na organizáciu. Zohľadňuje sa, aké dlhodobé účinky môže mať stres na zdravie zamestnancov a na výkon organizácie. Medzi vplyvy môžu patriť:

- *Zdravotné problémy:* vyhorenie, úzkosť, depresia, srdcovo-cievne ochorenia.
- *Produktivita a výkon:* stres môže viesť k zníženej produktivite, zvýšenej chybovosti, neschopnosti sústrediť sa a zníženiu motivácie.
- *Zamestnanecká fluktuácia a absencie:* zvýšený stres môže viesť k väčšej miere absencie v práci z dôvodu ochorenia, vyhorenia a vyššej fluktuácii zamestnancov.

Na základe vyhodnotenia sa stanoví, ktoré riziká sú najnaliehavejšie a vyžadujú okamžitú pozornosť. Prioritizácia sa zvyčajne riadi faktormi ako vážnosť rizika, pravdepodobnosť výskytu a dostupnosť prostriedkov na nápravu.

4. Implementácia opatrení

Na základe identifikovaných a vyhodnotených rizík by mal zamestnávateľ implementovať opatrenia na prevenciu a minimalizáciu stresu. Tieto opatrenia môžu zahŕňať napr.:

- *Zlepšenie pracovného prostredia (fyzické podmienky):* úpravy v ergonómii, zníženie hluku, zlepšenie osvetlenia, zlepšenie mikroklimatických podmienok a pod.
- *Zlepšenie organizácie práce:* redukcia nadmerného pracovného tlaku, zavedenie flexibilného pracovného času, zvýšenie podpory od nadriadených.
- *Podpora duševného zdravia:* programy zamerané na stres manažment, psychologickú podporu a školenia pre zamestnancov.
- *Vzdelávacie aktivity:* kurzy o prevencii stresu, relaxačné techniky, workshopy na zlepšenie tímovej spolupráce.

5. Monitorovanie a spätná väzba

Po zavedení opatrení je dôležité priebežne monitorovať ich účinnosť a vykonávať potrebné úpravy. To môže zahŕňať pravidelné prieskumy spokojnosti zamestnancov, sledovanie zmien v miere stresu, absenciách, produktivite a fluktuácii zamestnancov. Na základe spätnej väzby sa môžu prijímať ďalšie opatrenia na zlepšenie pracovného prostredia.

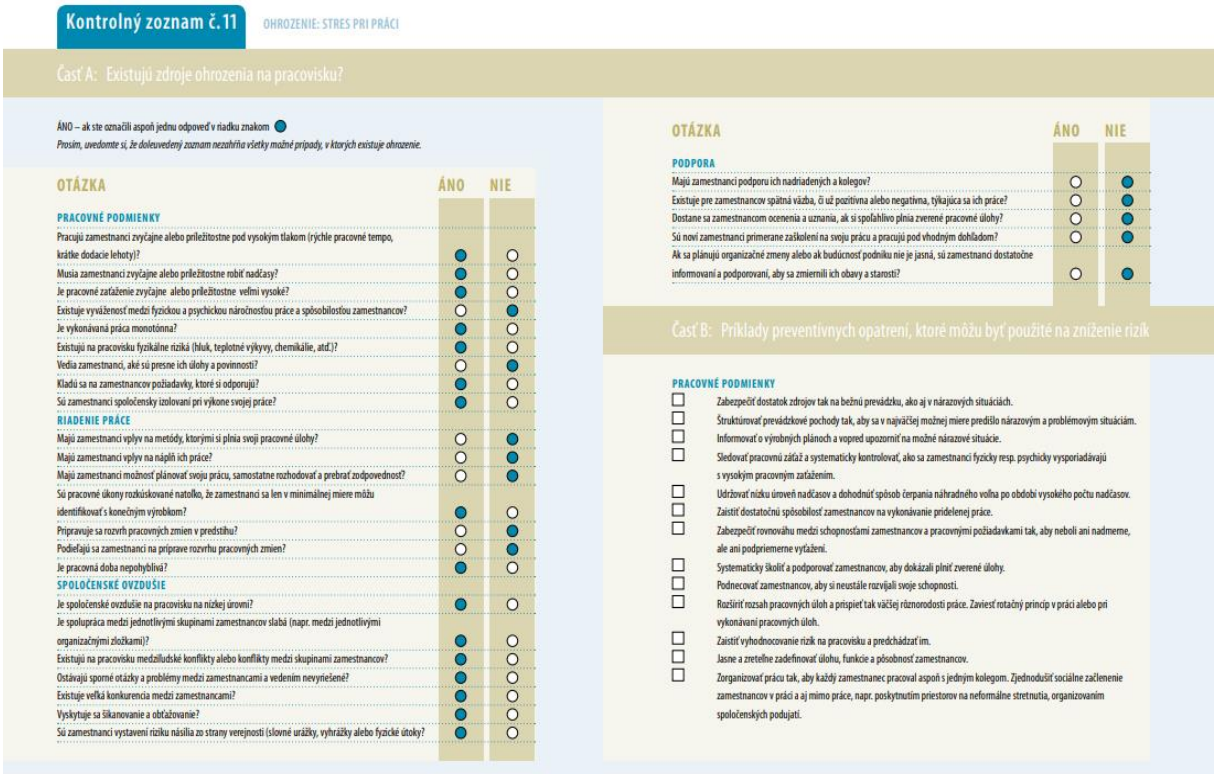
Stresu pri práci je možné predchádzať a opatrenia na zníženie stresu pri práci môžu byť s ohľadom na náklady veľmi efektívne. Hodnotenie rizík stresu pri práci zahŕňa rovnaké základné zásady a procesy, ktoré platia pre ostatné riziká na pracovisku. Zapojenie zamestnancov a ich zástupcov do tohto procesu je kľúčové pre jeho úspech; od zamestnancov je potrebné zistiť, čo spôsobuje stres, aké skupiny trpia a čo je možné spraviť za účelom nápravy.[9]

[9] https://osha.europa.eu/sites/default/files/Factsheet_22_-_Work-related_stress_3.pdf

Je dôležité, aby posudzovanie rizika pracovného stresu bolo kontinuálnym procesom, ktorý zahŕňa aktívne zapojenie zamestnancov a pravidelnú aktualizáciu hodnotenia rizík v súlade s meniacimi sa pracovnými podmienkami. Týmto spôsobom sa zabezpečí efektívne riadenie stresu a ochrana zdravia zamestnancov.

Kontrolný check list (podľa EU-OSHA) na posudzovanie rizík možno použiť pri posudzovaní psychosociálnej záťaže a stresu v podniku. Je to vhodný nástroj na zistenie faktorov stresu v organizácii. Viac na obrázku č. 17.

Obr. č. 17 Kontrolný check list (podľa EU-OSHA)



Kontrolný zoznam č. 11 OHROZENIE: STRES PRI PRÁCI

Časť A: Existujú zdroje ohrozenia na pracovisku?

ÁNO – ak ste označili aspoň jednu odpoveď v riadku znakom ●
Prosím, uvedomte si, že doleuvedený zoznam nezahŕňa všetky možné prípady, v ktorých existuje ohrozenie.

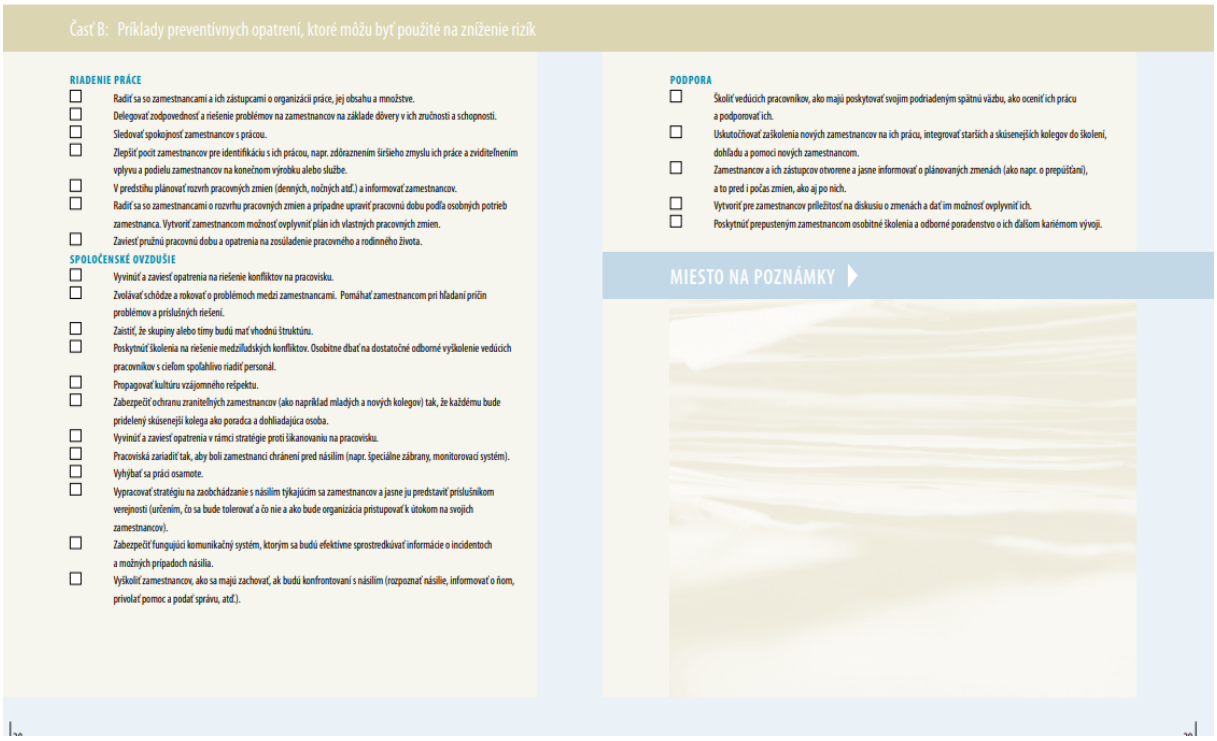
OTÁZKA	ÁNO	NIE
PRACOVNÉ PODMIENKY		
Pracujú zamestnanci zvyčajne alebo príležitostne pod vysokým tlakom (rýchle pracovné tempo, krátke dodacie lehoty)?	●	○
Musia zamestnanci zvyčajne alebo príležitostne robiť nadčasy?	●	○
Je pracovné zaťaženie zvyčajne alebo príležitostne veľmi vysoké?	●	○
Existuje vyváženosť medzi fyzickou a psychickou náročnosťou práce a spôsobilosťou zamestnancov?	○	●
Je vykonávaná práca monotónna?	●	○
Existujú na pracovisku fyzikálne riziká (hluk, teplotné výkyvy, chemikálie, atď.)?	●	○
Vedia zamestnanci, aké sú presne ich úlohy a povinnosti?	○	●
Kladú sa na zamestnancov požiadavky, ktoré si odporujú?	●	○
Sú zamestnanci spoločensky izolovaní pri výkone svojej práce?	●	○
RIADENIE PRÁCE		
Majú zamestnanci vplyv na metódy, ktorými si plnia svoji pracovné úlohy?	○	●
Majú zamestnanci vplyv na náplň ich práce?	○	●
Majú zamestnanci možnosť plánovať svoju prácu, samostatne rozhodovať a prebrať zodpovednosť?	○	●
Sú pracovné úkony rozkúskované natoľko, že zamestnanci sa len v minimálnej miere môžu identifikovať s konečným výrobkom?	●	○
Pripravuje sa rozvrh pracovných zmien v predstihu?	○	●
Podieľajú sa zamestnanci na príprave rozvrhu pracovných zmien?	○	●
Je pracovná doba nepohyblivá?	●	○
SPOLOČENSKÉ OVZDUŠIE		
Je spoločenské ovzdušie na pracovisku na nízkej úrovni?	●	○
Je spolupráca medzi jednotlivými skupinami zamestnancov slabá (napr. medzi jednotlivými organizačnými zložkami)?	●	○
Existujú na pracovisku medziľudské konflikty alebo konflikty medzi skupinami zamestnancov?	●	○
Ostávajú sporné otázky a problémy medzi zamestnancami a vedením nevyriešené?	●	○
Existuje veľká konkurencia medzi zamestnancami?	●	○
Vyskytuje sa šikanovanie a obťažovanie?	●	○
Sú zamestnanci vystavení riziku násilia zo strany verejnosti (slovné urážky, vyhrážky alebo fyzické útoky?	●	○

OTÁZKA	ÁNO	NIE
PODPORA		
Majú zamestnanci podporu ich nadriadených a kolegov?	○	●
Existuje pre zamestnancov spätná väzba, či už pozitívna alebo negatívna, týkajúca sa ich práce?	○	●
Dostane sa zamestnancom ocenenia a uznania, ak si spoľahlivo plnia zverené pracovné úlohy?	○	●
Sú noví zamestnanci primerane zaškolení na svoju prácu a pracujú pod vhodným dohľadom?	○	●
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?	○	●

Časť B: Príklady preventívnych opatrení, ktoré môžu byť použité na zníženie rizík

PRACOVNÉ PODMIENKY

- ☐ Zabezpečiť dostatok zdrojov tak na bežnú prevádzku, ako aj v náročných situáciách.
- ☐ Štruktúrovať prevádzkové pochody tak, aby sa v najväčšej možnej miere predišlo náročným a problémovým situáciám.
- ☐ Informovať o výrobných plánoch a vopred upozorniť na možné náročné situácie.
- ☐ Sledovať pracovnú záťaž a systematicky kontrolovať, ako sa zamestnanci fyzicky resp. psychicky vysporiadávajú s vysokým pracovným zaťažením.
- ☐ Udržovať nízku úroveň nadčasov a dohodnúť spôsob čerpania náhradného voľna po období vysokého počtu nadčasov.
- ☐ Zaistiť dostatočnú spôsobilosť zamestnancov na vykonávanie pridelenej práce.
- ☐ Zabezpečiť rovnováhu medzi schopnosťami zamestnancov a pracovnými požiadavkami tak, aby neboli ani nadmerne, ale ani podpriemerne vyťažení.
- ☐ Systematicky školiť a podporovať zamestnancov, aby dokázali plniť zverené úlohy.
- ☐ Podnecovať zamestnancov, aby si neustále rozvíjali svoje schopnosti.
- ☐ Rozšíriť rozsah pracovných úloh a prispieť tak väčšej rôznorodosti práce. Zaviesť rotačný princíp v práci alebo pri vykonávaní pracovných úloh.
- ☐ Zaistiť vyhodnocovanie rizík na pracovisku a predchádzať im.
- ☐ Jasne a zreteľne zadefinovať úlohu, funkcie a pôsobnosť zamestnancov.
- ☐ Zorganizovať prácu tak, aby každý zamestnanec pracoval aspoň s jedným kolegom. Zjednodušiť sociálne začlenenie zamestnancov v práci a aj mimo práce, napr. poskytnutím priestorov na neformálne stretnutia, organizovaním spoločenských podujatí.



Časť B: Príklady preventívnych opatrení, ktoré môžu byť použité na zníženie rizík

RIADENIE PRÁCE

- ☐ Radiť sa so zamestnancami a ich zástupcami o organizácii práce, jej obsahu a množstve.
- ☐ Delegovať zodpovednosť a riešenie problémov na zamestnancov na základe dôvery v ich zručnosti a schopnosti.
- ☐ Sledovať spokojnosť zamestnancov s prácou.
- ☐ Zlepšiť pocit zamestnancov pre identifikáciu s ich prácou, napr. zdôrazneným širšieho zmyslu ich práce a zviditeľnením vplyvu a podielu zamestnancov na konečnom výrobku alebo službe.
- ☐ V predstihu plánovať rozvrh pracovných zmien (denných, nočných atď.) a informovať zamestnancov.
- ☐ Radiť sa so zamestnancami o rozvrhu pracovných zmien a prípadne upraviť pracovnú dobu podľa osobných potrieb zamestnanca. Vytvoriť zamestnancom možnosť ovplyvniť plán ich vlastných pracovných zmien.
- ☐ Zaviesť pružnú pracovnú dobu a opatrenia na zosúladenie pracovného a rodinného života.

SPOLOČENSKÉ OVZDUŠIE

- ☐ Vyvinúť a zaviesť opatrenia na riešenie konfliktov na pracovisku.
- ☐ Zvolávať schôdze a rokovať o problémoch medzi zamestnancami. Pomáhať zamestnancom pri hľadaní príčin problémov a príslušných riešení.
- ☐ Zaistiť, že skupiny alebo tímy budú mať vhodnú štruktúru.
- ☐ Poskytnúť školenia na riešenie medziľudských konfliktov. Osobitne dbať na dostatočné odborné vyškolenie vedúcich pracovníkov s cieľom spoľahlivo riadiť personál.
- ☐ Propagovať kultúru vzájomného rešpektu.
- ☐ Zabezpečiť ochranu zraniteľných zamestnancov (ako napríklad mladých a nových kolegov) tak, že každému bude pridelený skúsenejší kolega ako poradca a dohliadajúca osoba.
- ☐ Vyvinúť a zaviesť opatrenia v rámci stratégie proti šikanovaniu na pracovisku.
- ☐ Pracoviská zariadiť tak, aby boli zamestnanci chránení pred násilím (napr. špeciálne zábrany, monitorovací systém).
- ☐ Vyhýbať sa práci osamote.
- ☐ Vypracovať stratégiu na zaobchádzanie s násilím týkajúcim sa zamestnancov a jasne ju predstaviť príslušníkom verejnosti (určením, čo sa bude tolerovať a čo nie a ako bude organizácia pristupovať k útokom na svojich zamestnancov).
- ☐ Zabezpečiť fungujúci komunikačný systém, ktorým sa budú efektívne sprostredkúvať informácie o incidentoch a možných prípadoch násilia.
- ☐ Vyškoliť zamestnancov, ako sa majú zachovať, ak budú konfrontovaní s násilím (rozpoznať násilie, informovať o ňom, privolať pomoc a podať správu, atď.).

PODPORA

- ☐ Školiť vedúcich pracovníkov, ako majú poskytovať svojim podriadeným spätnú väzbu, ako oceniť ich prácu a podporovať ich.
- ☐ Uskutočňovať zaškolenia nových zamestnancov na ich prácu, integrovať starších a skúsenejších kolegov do školení, dohľadu a pomoci nových zamestnancom.
- ☐ Zamestnancov a ich zástupcov otvorene a jasne informovať o plánovaných zmenách (ako napr. o prepúšťaní), a to pred i počas zmien, ako aj po nich.
- ☐ Vytvoriť pre zamestnancov príležitosť na diskusiu o zmenách a dať im možnosť ovplyvniť ich.
- ☐ Poskytnúť prepusteným zamestnancom osobitné školenia a odborné poradenstvo o ich ďalšom kariérnom vývoji.

MIESTO NA POZNÁMKY

Zdroj: https://www.ip.gov.sk/wp-content/uploads/2019/10/Zaklady_posudzovania_rizik.pdf

Zhrnutie:

Bezpečnosť práce a pracovný stres sú úzko prepojené a vzájomne sa ovplyvňujú. Mnohé faktory, ktoré ovplyvňujú bezpečnosť práce, môžu zároveň viesť k stresovým situáciám, a naopak, stres môže negatívne ovplyvniť schopnosť zamestnanca venovať sa bezpečnosti a riadiť riziká.

1. Vplyv stresu na bezpečnosť práce:

- Stres môže znižovať koncentráciu, čo zvyšuje riziko nehôd a úrazov na pracovisku. Keď je človek pod stresom, jeho schopnosť vnímať okolité nebezpečenstvá a správne reagovať na rizikové situácie je oslabená.
- Zvýšený stres môže viesť aj k vyčerpaniu, čo znižuje fyzickú i psychickú odolnosť pracovníka, čím sa zvyšuje pravdepodobnosť nehôd.

2. Vplyv bezpečnosti práce na stres:

- Naopak, nedostatok bezpečnostných opatrení alebo nesprávne pracovné podmienky môžu vyvolať pocit ohrozenia a zvyšovať úroveň stresu. Ak pracovníci nemajú dôveru v

to, že ich pracovné prostredie je bezpečné, môžu sa cítiť neustále pod tlakom, čo vedie k dlhodobému stresu.

- Nedostatočná školenia o bezpečnosti a nejasné pokyny môžu tiež zvyšovať stres, pretože zamestnanci môžu mať pocit, že nie sú dostatočne pripravení na riadenie rizík.

Celkovo teda platí, že zlepšenie pracovnej bezpečnosti môže pomôcť znižovať stres medzi zamestnancami a naopak, zníženie stresu môže zlepšiť ich schopnosť reagovať na potenciálne nebezpečenstvá, čím sa znižuje pravdepodobnosť úrazov a nehôd.

IV. Opatrenia a odporúčania zamerané na zníženie stresu v pracovnom prostredí

4.1. Právna úprava a náklady na pracovný stres

Aktuálna právna úprava vo vzťahu ku stresu v práci je bohužiaľ nedostatočná, nakoľko stres ako jeden z najviac negatívnych fenoménov 21. storočia nie je explicitne Zákonníkom práce ani iným právnym predpisom regulovaný.

Slovensko nemá upravenú povinnosť zamestnávateľa predchádzať stresu ani stres eliminovať. Je pravdou, že zákon č. 124/2006 Z. z. bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci a o zmene a doplnení niektorých zákonov hovorí o psychickej pracovnej záťaži a sociálnych faktoroch, ale neobsahuje legálnu definíciu pojmu stres a ani neoperuje s týmto pojmom.

Zákon č. 355/2007 Z. z. o verejnom zdraví, ktorý je právnym rámcom pre ochranu a podporu verejného zdravia na Slovensku, sa vo svojej podstate nezameriava priamo na stres ako jednotlivý problém. Avšak v rámci jeho ustanovení je možné nájsť niektoré aspekty, ktoré sa dotýkajú faktorov súvisiacich so stresom, najmä v kontexte ochrany duševného zdravia a podpory zdravého prostredia. Zákon sa dotýka aj ochrany zdravia v pracovnom prostredí, čo môže byť relevantné v súvislosti s pracovným stresom. Súčasťou tejto regulácie sú predpisy týkajúce sa pracovných podmienok a zodpovednosti zamestnávateľov za zdravie zamestnancov. Podľa zákona je povinnosťou zamestnávateľov zabezpečiť podmienky, ktoré nebudú ohrozovať zdravie zamestnancov, čo zahŕňa aj prevenciu stresu v pracovnom prostredí. Teda, aj keď zákon priamo nereguluje stres ako samostatnú tému, jeho ustanovenia podporujú prevenciu a riešenie faktorov, ktoré môžu stres vyvolávať alebo zhoršovať jeho dopad na zdravie jednotlivcov.

Stres zamestnanca na pracovisku by mal byť pre zamestnávateľa neželaný aj z dôvodu, že môže prispieť k riziku zvýšenia počtu pracovných úrazov, ktoré pre zamestnávateľa neznamenajú len dočasnú práceneschopnosť zamestnanca, ale v niektorých prípadoch i jeho stratu (z dôvodu dlhodobej straty zdravotnej spôsobilosti zamestnanca na výkon práce.), s neželanými finančnými nákladmi.

V praxi manažovania stresu na pracovisku sa uplatňujú rôzne programy na riadenie stresu. Výnosnosť programov riadenia stresu v podniku sa snažil stanoviť J. Manuso. Vypočítal, že

každý dolár vydaný na personálne programy stres manažentu by mal priniesť 5,52 USD pre podnik ako výsledok zníženia výskytu symptómov stresu a zvýšenia výkonnosti.

V Spojených štátoch asistenčné programy pre zamestnancov General Motors, ktoré pomáhajú asi 100 tisíc zamestnancom každý rok, usporili spoločnosti 37 miliónov USD ročne. Zo štúdie Paul Rever Life Insurance Company vyplýva úspora 4,32 USD na každý vynaložený dolár. Táto štúdia sa tiež týkala asistenčných programov. (Cox, 2000; s.118 – 119)

"Mossing, J.: Inventory of socioeconomic costs of work accidents, 2001", tento prameň sa zameriava na náklady spojené s pracovnými úrazmi, a to v širšom kontexte hospodárskych nákladov, ktoré vznikajú v dôsledku zranení alebo pracovných nehôd. Tento typ výskumu môže zahŕňať aj náklady na prevenciu, ale konkrétne o prevencii stresu v pracovnom prostredí sa tam pravdepodobne nehovorí priamo. Prehľad nákladov a úžitkov pracovného stresu a jeho hodnotenie sa nachádza v tabuľke č. 7.

Tab. č. 7 Príklady nákladov a úžitkov stresu a jeho hodnotenie

	Príklady preventívnych činností	**Príklady následkov a dopadov stresu**	**Možnosti analýz alebo vyčíslenia nákladov a výnosov**
Jednotliví zamestnanci	• využívať protistresové opatrenia • osvojiť si metódy posilňovania odolnosti voči stresu a zdravý životný a pracovný štýl	• psychická nepohoda • poškodenie zdravia • následky pre rodinu a priateľov • straty v domácnosti a v prípadnom druhom zamestnaní	• ohodnotenie vlastnej psychickej pohody (rovnováhy, spokojnosti) a protistresových činností
Podnikatelia-zamestnávatelia	• rozvíjať riadenie stresu-stres manažment • kontrola zavedených opatrení • eliminácia stresorov • opatrenia vedúce k zlepšeniu	• straty vo výrobe • zníženie kvality • legálne sankcie • zvýšená nehodovosť-úrazovosť	• ohodnotenie účinkov preventívnych opatrení, meranie efektivity, • ohodnotenie výrobného procesu • náklady a úžitky v rozhodovacích technikách

	Príklady preventívnych činností	Príklady následkov a dopadov stresu	Možnosti analýz alebo vyčíslenia nákladov a výnosov
	pracovných podmienok		• analýzy Z/z
Spoločnosť/štát	• postoje a hodnoty spoločnosti • legislatívy v oblasti BOZP • činnosť ekonomických únií a sektorových organizácií • výskum v oblasti pracovného stresu • vzdelávanie a informovanosť, osveta	• nemocničná liečba a ošetrenie • náklady pre národné hospodárstvo • sociálne náklady	• vyhodnotenie národných postojov a protistresových programov • analýza nákladov a zisku nového nariadenia • vyhodnotenie činnosti hospodárskych únií/zväzov a sektorových organizácií

Zdroj: Mossing, J.: Inventory of socioeconomic costs of work accidents, 2001; upravené autorkou

Presné údaje o výdavkoch slovenských zamestnávateľov na prevenciu stresu nie sú verejne dostupné. Avšak výskumy naznačujú, že duševné zdravie zamestnancov má významný ekonomický dopad. Pre slovenských zamestnávateľov je preto kľúčové venovať pozornosť identifikácii a eliminácii stresových faktorov na pracovisku, ako aj implementácii programov na podporu duševného zdravia zamestnancov. Týmto spôsobom môžu znížiť ekonomické náklady spojené s pracovným stresom a zlepšiť celkovú výkonnosť organizácie.

Podľa štúdie Ministerstva financií SR z roku 2019 náklady spojené s depresívnymi poruchami na Slovensku dosiahli 71 miliónov eur ročne.[10] Slovensko vo financovaní starostlivosti o duševné zdravie výrazne zaostáva za ostatnými rozvinutými krajinami. Tento typ starostlivosti tvorí len niečo vyše 3 % z celkových výdavkov na zdravotnú starostlivosť, kým priemer

[10] https://www.mfsr.sk/files/archiv/9/dusevne_zdravie_verejne_financie_uhp.pdf

rozvinutých krajín je 6 – 7 %. Zdravotno-sociálna starostlivosť je nedostatočná, málo dostupná a často dokonca nevhodná.

Duševné poruchy vytvárajú slovenskej spoločnosti náklady vo výške až 2,1 mld. eur ročne (2,4 % HDP v roku 2019). Duševné poruchy výrazne predražujú zdravotný a sociálny systém a znižujú výkonnosť ekonomiky. Vyše polovica ľudí s poruchou je v produktívnom veku. Ľudia s duševnými poruchami vo výrazne vyššej miere trpia fyzickými ochoreniami, ktoré vedú k odvrátiteľným úmrtiam.

4.2. Prevencia stresu na pracovisku

Prevencia stresu na pracovisku je dôležitým aspektom pre zlepšenie celkového zdravia zamestnancov a efektivity práce. Všetky strany — zamestnávateľ, štát a zamestnanec — zohrávajú svoju úlohu v prevencii pracovného stresu. Príklady prevencie, ktoré môžu všetci aktéri realizovať:

4.2.1. Prevencia zo strany štátu:

- Legislatívne opatrenia: zákony, nariadenia a iné predpisy, ktoré zabezpečujú ochranu duševného zdravia zamestnancov (napr. regulácia pracovných podmienok, maximálny pracovný čas, pravidlá na zosúlaďovanie rodinného a pracovného života, koncepcie a stratégie na znižovanie dopadov stresu a psychosociálnej záťaže na pracovisku).
- Podpora vzdelávacích iniciatív: organizovanie verejných kampaní a školení zameraných na prevenciu stresu, vyhorenia a duševného zdravia na pracoviskách.
- Monitorovanie a hodnotenie pracovných podmienok: Inšpekcia práce, Úrady práce, zdravotný dozor a iné inštitúcie môžu vykonávať kontrolu pracovných podmienok a reagovať na pracovný stres alebo zlé pracovné podmienky.
- Podpora výskumu: financovanie a podporovanie výskumu v oblasti BOZP a pracovného stresu a jeho vplyvu na duševné zdravie zamestnancov.

Výskumné projekty a štúdie: Inštitút pre výskum práce a rodiny (IVPR) realizuje aj výskumné projekty zamerané na psychosociálne riziká a stres na pracovisku. Tieto projekty/výskumné správy poskytujú cenné údaje a analýzy, ktoré prispievajú k lepšiemu pochopeniu vplyvu pracovného stresu na duševné zdravie zamestnancov.

Prehľad vybraných výskumných úloh vo vzťahu k uvedenej problematike:

MATULOVÁ, S., HATINA, T., KORDOŠOVÁ, M., NOVOTNÝ, M., PERICHTOVÁ, B. (2010) Prehĺbenie systému riadenia rizikových faktorov práce. Správa z riešenia 3. etapy, VÚ č. 2329. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2010. Dostupné z: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2010/Matulova/Matulova_VU_2329.pdf

PERICHTOVÁ, B.(2010) Stres na pracovisku a proces riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v podnikovej praxi. Dostupné z: https://docplayer.cz/30602624-Stres-napracovisku-a-proces-riadenie-bezpecnosti-a-ochrany-zdravia-pri-praci-v-podnikovej-praxiphdr-beata-perichtova.html

OLŠOVSKÁ, A. (2013) Mobbing a bossing na pracovisku. Správa z výskumnej úlohy VÚ 2162, Bratislava, IVPR, 2013. Dostupné z: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2013/Olsovska/2162_mobbing.pdf

KORDOŠOVÁ, M., NOVOTNÝ, M. (2013) BOZP a rizikové faktory zamestnancov vekovej kategórie 50+. Uplatnene starších osôb v pracovnom procese a návrhy opatrení na úrovni vybraných odvetvia a podniku. Správa z VU 2341. Inštitút pre výskum rodiny a práce. Bratislava, 2013. Dostupné z: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2013/Kordosova/2341.pdf

URDZIKOVÁ, J., KORDOŠOVÁ, M. (2015) Systémy riadenia a ich vplyv na manažment bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci – pracovný stres, rizikové správanie, pracovné podmienky a ich dopady na BOZP (I. etapa). Správa z výskumnej úlohy. IVPR, Bratislava, 2015, 203s. Dostupné z: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2015/Urdzikova/2015_vu_systemy_riadenia_a_bozp.pdf

KORDOŠOVÁ, M., URDZIKOVÁ, J. (2015): Ekonomické vyhodnotenie strát z pracovných úrazov a chorôb z povolania u zamestnávateľov v Slovenskej republike a uplatnenie ekonomických zákonitostí na celoslovenskej aj podnikovej úrovni v riadení BOZP (motivačné prvky, ekonomická stimulácia). Správa z riešenia výskumnej úlohy, IVPR: Bratislava, 2015. Dostupné z:

https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2015/Kordosova/kordosova_urdzikova_ekon omicke_2015.pdf

KORDOŠOVÁ, M., URDZIKOVÁ, J., NOVOTNÝ, M., GALBIČKOVÁ, B. (2014): Ekonomické vyhodnotenie strát z pracovných úrazov a chorôb z povolania u zamestnávateľov v SR : I. etapa 73 pp. IVPR: Bratislava. Dostupné z: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2014/Kordosova/2346_kordosova_urdzikova.pdf

URDZIKOVÁ, J., KORDOŠOVÁ, M. (2016) Systémy riadenia a ich vplyv na manažment bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci – pracovný stres, rizikové správanie, pracovné podmienky a ich dopady na BOZP (II. etapa). Riadenie psychosociálnych rizikových faktorov zamestnancov pracujúcich v oblasti školstva Správa z výskumnej úlohy. IVPR, Bratislava, 2016, 326 s. Dostupné z: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2016/Urdzikova/2016_vu_systemy_riadenia_a_bozp_ii_etapa.pdf

URDZIKOVÁ, J., KORDOŠOVÁ, M. (2017): Analýza rizík a faktorov pracovného prostredia vo vybraných odvetviach hospodárstva SR a obsahová analýza školských vzdelávacích programov vybraných študijných odborov na Slovensku. Správa z riešenia výskumnej úlohy, IVPR: Bratislava, 2017. Dostupné z: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2017/Urdzikova/analyza_rizik_a_faktorov_2017_web.pdf

KORDOŠOVÁ, M., URDZIKOVÁ, J. (2018): Výchova a vzdelávanie k BOZP a prevencii rizík v školských vzdelávacích programoch v odbornom vzdelávaní a príprave žiakov na povolanie vo vybraných stredných školách vzhľadom na potreby príslušných odvetví hospodárstva SR. Správa z riešenia výskumnej úlohy, IVPR: Bratislava, 2018. Dostupné z: https://ivpr.gov.sk/vychova-a-vzdelavanie-k-bozp-a-prevencii-rizik-v-skolskychvzdelavacich-programoch-v-odbornom-vzdelavani-a-priprave-ziakov-na-povolanie-vovybranych-strednych-skolach-vzhladom-na-potreby-prislusnych-o/

KORDOŠOVÁ, M. (2021).: Vypracovanie programov a zavedenie mechanizmov použiteľných pre psychosociálne riziká na pracovisku I. etapa. Správa z výskumnej úlohy, IVPR: Bratislava,

2022. Dostupné z: https://ivpr.gov.sk/wp-content/uploads/2022/05/vyprac_programov_a_zaved_mechanizmov_psychosoc_rizika_kordosova_2021.pdf

KORDOŠOVÁ, M.(2022).: Vypracovanie programov a zavedenie mechanizmov použiteľných pre psychosociálne riziká na pracovisku II. etapa. Správa z výskumnej úlohy, IVPR: Bratislava, 2022. Dostupné z: https://ivpr.gov.sk/vypracovanie-programov-a-zavedenie-mechanizmov-pouzitelnych-pre-psychosocialne-rizika-na-pracovisku-ii-etapa-sprava-z-vyskumnej-ulohy-miroslava-kordosova-2022/

KORDOŠOVÁ, M. (2023).: Flexibilné formy práce a BOZP. Správa z výskumnej úlohy, IVPR : Bratislava, 2023. Dostupné z : https://ivpr.gov.sk/flexibilne-formy-prace-a-bozp-sprava-z-vyskumnej-ulohy-miroslava-kordosova-2023/

KORDOŠOVÁ, M. (2023).: Odporúčania a mechanizmy potláčajúce neželané praktiky na pracovisku (mobbing, bossing a staffing a ďalšie) – patologické pracovné vzťahy ohrozujúce zdravie a bezpečnosť zamestnancov. Správa z výskumnej úlohy, IVPR : Bratislava, 2023. Dostupné z : https://ivpr.gov.sk/odporucania-a-mechanizmy-potlacajuce-nezelane-praktiky-na-pracovisku-mobbing-bossing-a-staffing-a-dalsie-patologicke-pracovne-vztahy-ohrozujuce-zdravie-a-bezpecnost-zamestnancov-miroslav/

4.2.2. Prevencia zo strany zamestnávateľa

- Vytváranie podpory na pracovisku: poskytovanie podporujúceho pracovného prostredia, kde zamestnanci majú možnosť vyjadriť svoje obavy a problémy. Zlepšovanie medziľudských vzťahov a komunikácie v tímoch.
- Vzdelávanie a školenia: organizovanie školení a seminárov pre zamestnancov o tom, ako zvládať stres, rozpoznávať jeho príznaky a efektívne ho riešiť.
- Fyzické pracovné podmienky: zabezpečenie kvalitného osvetlenia, správneho nastavenia pracovného prostredia (ergonómia), klimatizácie a komfortu.
- Flexibilita pracovného času a možnosti práce na diaľku: podpora flexibility v pracovnom čase a možnosťou práce z domu v prípade potreby, aby sa zamestnanci vyhli nadmernému tlaku z pracovného života.

- Zdravotné a wellness programy: poskytovanie prístupov k športovým aktivitám, relaxačným cvičeniam alebo masážam priamo na pracovisku, ako aj podporovanie fyzickej aktivity zamestnancov.
- Psychologická podpora a poradenstvo: zabezpečenie prístupu k odborným psychológom alebo koučom pre zamestnancov, ktorí čelí stresu alebo vyhoreniu.

Opatrenia zamerané na zníženie stresu v pracovnom prostredí

Z povahy stresorov je možné odvodiť vhodné preventívne opatrenia, ktoré môžu byť technické, personálne a režimové (organizačné).

Prostriedkom na ich realizáciu je zistenie a analýza rizík pri práci, ktorá spočíva v identifikácii všetkých rizikových miest a rizikových činností na každom pracovisku a na zhodnotení významu či závažnosti rizika (t. j. analýza). Súčasťou identifikácie a hodnotenia rizík je zistenie stresorov, vyplývajúcich z typu práce, z ergonomických a bezpečnostných nedostatkov pracovných prostriedkov aj pôsobenie faktorov prostredia, ktoré môžu byť príčinou vzniku stresu.

Ďalej v spolupráci s odborníkmi pracovnej zdravotnej služby (PZS) je povinnosťou zamestnávateľa sledovať zdravotný stav zamestnancov s ohľadom na ich telesné aj duševné zdravie. Zamestnávateľ by mal mať prehľad o tom, aké typy pracovných stresorov sa vyskytujú v jeho organizácii a aká je na ne odozva zamestnancov. Mal by tiež analyzovať príčiny poklesu výkonnosti zamestnancov, príčiny sťažností na zlé pracovné prostredie, aj príčiny nápadnejšieho vzrastu určitých zdravotných ťažkostí a ochorení (spolupráca so zdravotníckym zariadením, poskytujúcim závodnú preventívnu starostlivosť). Môžu to byť napr. ťažkosti dýchacie, obehové a pohybové. V klinickej praxi sa napr. ukázalo, že príčina niektorých somatických ťažkostí, ako sú bolesti v oblastiach chrbtice, bolesti hlavy a pod., nemusí byť vždy dôsledkom nefyziologických pracovných polôh a preťaženia pohybového aparátu.

Ich primárnou príčinou môžu byť zlé interpersonálne vzťahy na pracovisku, psychické preťaženie a či nevyťaženie (nuda, presýtenosť a pod.). Zamestnávateľ by mal tiež venovať pozornosť spoločenskej atmosfére na pracoviskách svojej organizácie. Výskyt častých sporov, konfliktov, nespokojnosti, vrátanie zvýšenia fluktuácie, bývajú často reakciou na chyby a nedostatky v organizácii práce, ako je napr. zlá kooperácia medzi útvarmi, nedostatočná

komunikácia, časté zmeny výrobných programov, nerovnomerné rozloženie pracovných úloh na jednotlivcov a pod.

Na predchádzanie stresu na pracovisku by mal zamestnávateľ prijať niekoľko opatrení, ktoré podporia duševné a fyzické zdravie zamestnancov. Tu je niekoľko dôležitých krokov:

1. Stanovenie realistických očakávaní a cieľov: zamestnávatelia by mali zabezpečiť, že pracovné úlohy sú realistické a dosiahnuteľné, čím sa zníži tlak a stres. Rozumné stanovenie termínov a jasné očakávania môžu výrazne pomôcť.
2. Podpora rovnováhy medzi pracovným a osobným životom: je dôležité podporovať flexibilitu v práci, ako je flexibilný pracovný čas, práca z domu alebo aj dostatok voľného času na odpočinok. Tým sa znižuje preťaženie a zlepšuje celková pohoda zamestnancov.
3. Zlepšenie komunikácie: transparentná a otvorená komunikácia medzi zamestnávateľom a zamestnancami pomáha vytvoriť prostredie, kde sa problémy riešia včas. Zamestnanci by mali mať možnosť hovoriť o svojich obavách alebo potrebách.
4. Podpora duševného zdravia: zabezpečenie prístupu k programom duševného zdravia, ako sú poradenstvo alebo workshopy zamerané na zvládanie stresu, môže zamestnancom pomôcť lepšie zvládať stresové situácie.
5. Vytváranie pozitívnej pracovnej kultúry: kľúčové je podporovať pozitívnu atmosféru, kde sú zamestnanci motivovaní, uznávaní za ich prácu a cítia sa hodnotení. Dobrý pracovný tím a podpora kolegov môžu výrazne znížiť pocit izolácie a stresu.
6. Školenia a vzdelávanie: zamestnávatelia by mali zabezpečiť školenia, ktoré pomôžu zamestnancom lepšie riadiť čas, organizovať prácu a zvládať náročné situácie, čím sa predíde stresovým faktorom.
7. Fyzické pracovné prostredie: zlepšenie pracovného prostredia, ako sú ergonomické pracovné miesta, kvalitné osvetlenie a dostatok priestoru na odpočinok, môže znížiť fyzické stresory.
8. Podpora tímovej spolupráce: tvorba tímov a podpora spolupráce medzi zamestnancami vytvára kolegiálnu atmosféru, ktorá môže pomôcť znížiť stres a podporiť spoločné riešenie problémov.
9. Odmeny a uznanie: zamestnanci by mali byť pravidelne ocenovaní za svoje výkony. Pochvala a odmena za vykonanú prácu prispievajú k zníženiu stresu a zvyšujú motiváciu.

Príklady opatrení na zníženie stresu sú znázornené v tabuľke č. 8.

Tab. č. 8 Príklady opatrení na zníženie stresu v podniku

Organizácia práce	**Problém:** Zamestnanci majú pocit, že sa od nich očakáva, aby boli k dispozícii na mobile mimo pracovného času.	**Riešenie:** Dohodnite sa na jasných pravidlách, kedy majú byť zamestnanci dostupní na telefóne a kedy ho môžu „vypnúť".
	Problém: E-mailová komunikácia o zmenách na pracovisku sa síce považuje za prínosnú, ale zamestnanci majú pocit, že nemajú príležitosť klásť otázky, vyjadriť obavy či predložiť nejaký nápad.	**Riešenie:** Po rozposlaní e-mailu týkajúceho sa určitej zmeny sa táto zmena prediskutuje na najbližšej pracovnej porade.
Práca s manažérom	**Problém:** Zamestnanci oceňujú podporu od manažéra, ale je pre nich ťažké sa k nemu dostať, pretože je stále zaneprázdnený.	**Riešenie:** Zaveďte „úradné hodiny", počas ktorých zamestnanci môžu za manažérom prísť so svojimi otázkami. Dohodnite sa na tom, ktoré problémy si vyžadujú okamžitú odpoveď mimo týchto „úradných hodín".
	Problém: Manažér má pocit, že musí v rámci spoločnosti schváliť každé jedno rozhodnutie. Z prieskumu pracovných podmienok vyplynulo, že zamestnanci sa často cítia „paralyzovaní" a radšej sa manažéra na všetko spýtajú, pretože sa boja rozhodovať samostatne.	**Riešenie:** Dohodnite sa so zamestnancami, v ktorých prípadoch môžu o pracovných záležitostiach rozhodovať sami a kedy je potrebné prebrať to s manažérom.
Práca v skupine	**Problém:** Medzi zamestnancami panujú dobré vzťahy, ale je ťažké obrátiť sa na kolegu s prosbou o radu, pretože všetci cestujú po celej krajine a málokedy sú spolu na jednom mieste.	**Riešenie:** Vytvorte zoznamy kontaktov a zabezpečte, aby mal každý zamestnanec v mobile uložené telefónne čísla ostatných kolegov. Dohodnite sa na čase, keď by zamestnanci mali byť k dispozícii a dvíhať telefón. Vytvorte a rozpošlite súpis odborného zamerania každého zamestnanca, aby sa predchádzalo nesprávne nasmerovaným hovorom.
	Problém: Manažér zistil, že niektorí nedávno prijatí zamestnanci sa cítia byť izolovaní alebo vylúčení z pracovnej skupiny.	**Riešenie:** Naplánujte spoločenskú akciu, na ktorej sa ľudia môžu lepšie spoznať.
Práca jednotlivca	**Problém:** Niektorí zamestnanci sa stretávajú s množstvom problémov s novo zavedeným softvérom; frustruje ich, koľko času zaberá naučiť sa s ním pracovať.	**Riešenie:** Zabezpečte každému zamestnancovi individuálne školenie so skúsenejším kolegom alebo programovým administrátorom.
	Problém: Menej skúsení zamestnanci sú vo veľkom strese a boja sa, že spravia chybu.	**Riešenie:** Zaveďte systém „priateľa na (pomyselnom) telefóne", v rámci ktorého bude mať každý nováčik počas prvých dvoch týždňov v novej práci prideleného skúsenejšieho kolegu, ktorý mu bude pomáhať.
Práca s ľuďmi mimo organizácie	**Problém:** Zamestnanci hlásia, že produkt často nie je pripravený včas, pretože sú preťažení, ale zákazníci sú znechutení a nahnevaní, keď produkt nedostanú načas.	**Riešenie:** Manažér (alebo iný zamestnanec) preskúma stanovené termíny, aby zistil, či sú realistické, a podľa potreby urobí zmeny. Zavedie sa jednotný spôsob oznamovania omeškaní zákazníkom (napr. textovou správou s ospravedlnením a návrhom nového termínu).
	Problém: Zamestnancom naháňa strach agresívne správanie zákazníkov počas nočnej zmeny v malej predajni.	**Riešenie:** Nainštalujte kamerový systém a znížte výšku hotovosti, ktorá sa môže v predajni nachádzať. Zabezpečte, aby mali zamestnanci poruke telefónne číslo núdzovej pomoci.

Zdroj: vlastné spracovanie

Príklad, ako lepšie zvládať stres na pracovisku je znázornený v prílohe č. 2.

Opatrenia technické

Príklady:

- využitie bezpečnostno-technických prostriedkov (ochranných systémov) na rizikových strojoch a zariadeniach, izolácia a hermetizácia zdrojov škodlivín v ovzduší, zníženie hlučnosti strojov a technológií protihlukovou izoláciou, prípadne vybudovanie odpočinkových kabín.
- zmeny technológií, napr. náhrada toxických látok menej toxickými či netoxickými, diaľkové riadenie rizikových technologických procesov, uplatnenie ergonomických požiadaviek pri rekonštrukcii pracovných miest a priestorov, zlepšenie osvetlenia pri prácach zrakovo namáhavých, používanie vhodných osobných ochranných prostriedkov v prípadoch, kedy riziká nie je možné iným spôsobom odstrániť či znížiť, využívanie mechanizačných prostriedkov pri manipulácii s bremenami atď.

Opatrenia personálne – respektíve zamerané na zdravotný stav zamestnancov

Príklady:

- monitorovanie zdravotného stavu zamestnancov na rizikových pracoviskách, preventívne prehliadky, biologické monitorovanie, hodnotenie pracovnej spôsobilosti z hľadiska kvalifikácie, znalostí a schopností (vrátane psychologických vyšetrení), výcvik zručností a postupov pri mimoriadnych a havarijných situáciách a ich pravidelné preverovanie, rôzne formy pracovnej rehabilitácie atď.

Opatrenia režimové

Príklady:

- skrátenie pracovnej doby na exponovaných pracoviskách, zavedenia vhodného systému práce a prestávok v pracovnej smene, zmeny v rotácii (striedaní) zmien a dĺžky odpočinku medzi zmenami, striedanie rôznych typov pracovných úloh a striedanie pracovníkov pri monotónnych činnostiach a pri časovom tlaku.

Do prevencie patria ďalej individuálna starostlivosť o zamestnancov pomocou tzv. intervenčných programov. Ich cieľom je vyhľadávanie osôb, ktoré pracujú v podmienkach,

ktoré sú stresogénne, a ich ovplyvňovanie s cieľom zmeniť ich chovanie a postoje k pracovnému a životnému štýlu, t. j. k zvýšeniu odolnosti proti pôsobeniu stresu. Intervencia môže byť zameraná na jednu či viac okolností, ktoré sa viac či menej podieľajú na vzniku určitej poruchy duševnej rovnováhy v súvislosti s prácou a pracovnými podmienkami. Je to napr. intervencia zameraná na nedostatok pohybu, na znižovanie telesnej váhy, na riziká vzniku ischemickej choroby srdca, na stravovací režim, fajčenie, nadmerné užívanie liekov, toxikománie a pod.

Rozhodujúcu úlohu v intervenčných programoch majú lekári pracovnej zdravotnej služby, ktorí by mali mať informácie o zdravotnom stave zamestnancov v organizácii, o podmienkach práce a hlavne o potenciálnych príčinách stresu a povahe stresorov. V tomto ohľade je dôležité nielen sústavné monitorovanie profesijných skupín, ale aj spolupráca s vedúcimi tímu, ktorí môžu upozorniť na prípady jednotlivcov, ktorým je treba venovať odbornú zdravotnú pomoc zodpovedajúcu intervencii.

Nielen lekár, ale aj sociálne vzťahy na pracovisku a rodinné zázemie sú dôležitým činiteľom pre prekonávanie stresu. Ide o rôzne formy tzv. sociálnej opory. Je to napr. psychologické pôsobenie niektorých členov pracovného kolektívu rovnakého postavenia, ktorí majú schopnosť jednať s ľuďmi (tzv. sociálnu inteligenciu), dokážu predchádzať konfliktom a riešiť ich, sú skúsení v medziľudskej komunikácii a vedia sa vcítiť do situácie spolupracovníka, t. j. pochopiť vzťahový rámec medzi príčinami a následkami traumatizujúcej udalosti. Je to v podstate forma individuálnej psychoterapie, pri ktorej pôsobení by mala byť vyvážená ako argumentácia racionálna, tak emočná.

Taktiež členovia rodiny a priatelia môžu byť nápomocní v prekonávaní príznakov stresu, lebo sú im známe povahové vlastnosti a temperament, osobnostné prednosti aj slabiny člena rodiny či priateľa. Môžu preto výhodným spôsobom posilňovať jeho sebadôveru, zbavovať ho pocitov úzkosti a neistoty a ďalších príznakov nerovnováhy. Sociálna opora je dôležitá napr. aj pri nástupe do nového zamestnania, kedy sa menia doterajšie návyky a pracovné zručnosti, kedy súčasťou práce sú niektoré nové okolnosti, napr. zvýšená zodpovednosť, určité riziká a pod.

Je potrebné zdôrazniť, že prístup stresového manažmentu bez snahy zmeniť zdroje stresu, t. j. stresory, má obmedzenú efektivitu a môže byť i kontraproduktívny, tým, že tieto zdroje maskuje. Princípy riadenia pracovného stresu v podnikoch zahŕňajú:

1. Pracovné podmienky je potrebné prispôsobiť fyzickým a psychickým schopnostiam ľudí.

- Zamestnancom je nutné dať možnosť participovať na utváraní ich vlastnej pracovnej situácie a zúčastniť sa aktívne procesu zmien, ktoré ovplyvňujú ich prácu.
- Technológiu, organizáciu práce a obsah práce je potrebné zladiť tak, aby zamestnanec nebol vystavený fyzickým alebo mentálnym útrapám, ktoré by mohli viesť k chorobám a nehodám.
- Striktne kontrolovanú alebo jednotvárnu prácu je potrebné obmedzovať alebo vylúčiť.
- Práca by mala poskytovať príležitosť pre pestrosť, sociálne kontakty a spoluprácu.
- Pracovné podmienky majú poskytovať príležitosť k osobnému a pracovnému rozvoju aj pre rast zdravého sebavedomia a profesionálnej zodpovednosti.
- Je potrebné pátrať po tlaku v práci, ktorý by mohol zaviniť vysoký a dlhotrvajúci stres.

2. Odolnosť voči stresu je veľmi individuálna.

Všeobecne však platí, že ak zamestnávatelia chcú mať produktívnych a spokojných zamestnancov, mali by sa snažiť nastaviť príjemné firemné prostredie a kultúru na pracovisku.

Zamestnávatelia tak môžu podporovať napríklad zdravý životný štýl svojich zamestnancov pomocou najrôznejších benefitov, ako sú príspevky na fitness alebo dlhšie pauzy na obed. Na pracovisku tiež môžu vytvoriť relaxačné a oddychové zóny. Využiť možno aj najrôznejšie kurzy, či školenia zamerané na stres management, work-life balance, relaxáciu alebo zdravý životný štýl. V čase núdzového stavu a koronakrízy zaviedlo viacero firiem aj služby firemných psychológov, alebo tzv. *mindfulness programy.*

Mindfulness programy (programy venované všímavosti) sú organizované aktivity alebo školenia, ktoré sa zameriavajú na rozvoj schopnosti sústrediť sa na prítomný okamih bez hodnotenia. Tieto programy pomáhajú jednotlivcom zlepšiť ich schopnosť zvládať stres, zlepšiť duševnú pohodu a zvýšiť efektivitu pri práci alebo v každodennom živote.

Základné princípy mindfulness:

- Všímavosť (Mindfulness) je prax venovania plnej pozornosti tomu, čo sa deje v prítomnosti – teda vnímaniu myšlienok, pocitov a fyzických vnemov bez negatívnych hodnotení. Ide o to, byť "tu a teraz," bez súdenia alebo prílišného analyzovania.
- Meditácia všímavosti**:** cvičenie, ktoré pomáha jednotlivcom praktizovať túto schopnosť. V rámci mindfulness meditácie sa ľudia učia sústrediť sa na dych, pocity, myšlienky a telesné vnemy bez toho, aby sa nechali rozptyľovať alebo prepadli hodnoteniu.

Hlavné benefity mindfulness programov:

1. Zníženie stresu: mindfulness pomáha ľuďom uvoľniť sa, znížiť úzkosť a lepšie zvládať náročné situácie, čo môže výrazne znižovať hladinu stresu.
2. Zlepšenie duševného zdravia: pravidelná prax mindfulness môže zlepšiť náladu, podporiť emocionálnu stabilitu a znížiť príznaky úzkosti alebo depresie.
3. Zvýšenie produktivity: ľudia, ktorí praktizujú mindfulness, sú schopní lepšie sa sústrediť, efektívnejšie riešiť problémy a zlepšiť svoje pracovné výsledky.
4. Zlepšenie medziľudských vzťahov: všímavosť podporuje empatiu, trpezlivosť a lepšie porozumenie druhým, čo môže zlepšiť tímovú spoluprácu a znižovať konflikty.
5. Lepšie zvládanie emócií: mindfulness pomáha jednotlivcom lepšie rozpoznať svoje emocionálne reakcie a reagovať na ne zdravým spôsobom, čím zlepšujú svoje emocionálne regulácie.

Typy mindfulness programov:

- MBSR (Mindfulness-Based Stress Reduction): Program zameraný na znižovanie stresu, ktorý vyvinul Dr. Jon Kabat-Zinn. Ide o 8-týždňový kurz, ktorý zahŕňa meditácie, jogy a diskusie o všímavosti.
- MBCT (Mindfulness-Based Cognitive Therapy): Kombinuje mindfulness s kognitívnou terapiou. Tento program pomáha jednotlivcom s prevenciou depresie a zlepšením celkového duševného zdravia.
- Krátke mindfulness sedenia alebo workshopy: Tieto programy môžu byť organizované na pracovisku, kde zamestnanci absolvujú krátke meditácie alebo cvičenia na podporu sústredenia a relaxácie.

Aplikácia mindfulness v podnikoch

- Programy na pracoviskách: Stále viac podnikov implementuje mindfulness programy pre svojich zamestnancov. Tieto programy môžu zahŕňať pravidelné sedenia, meditácie alebo školenia zamerané na rozvoj všímavosti.
- Zlepšenie pracovného prostredia: Praktizovanie mindfulness môže zlepšiť atmosféru v tímoch, pomáhať zamestnancom lepšie zvládať náročné úlohy a konflikty, a tým zvyšovať celkovú pracovnú pohodu.

Na lepšie zvládanie stresu existuje viacero efektívnych tréningov. Pre manažérov je veľmi prínosné absolvovať kurzy časového manažmentu, stres manažmentu a emocionálnej inteligencie. Pomáhajú im lepšie nastaviť pracovné procesy, efektívne rozdeliť úlohy v tíme a lepšie zvládať konflikty na pracovisku, ktoré vznikajú nielen medzi nadriadenými a podriadenými, ale aj medzi samotnými zamestnancami. Tu je dôležité, aby manažéri prejavili empatiu a našli fungujúci pomer medzi pracovnými povinnosťami a vychádzaním v ústrety zamestnancom. Prieskumy ukázali, že ak má nadriadený porozumenie pre potreby ľudí a načúva im, zamestnanci v oveľa menšej miere rozmýšľajú o odchode alebo zmene pozície.
V prílohe č. 6 sa nachádza informatívny plagát, spracovaný VVÚBP, o vzťahu k nákladom zamestnávateľa na pracovný stres.

4.2.3. Prevencia zo strany zamestnanca:

- Osobné techniky zvládania stresu: zamestnanci môžu praktizovať techniky na zvládanie stresu, ako sú meditácia, hlboké dýchanie, alebo relaxačné cvičenia.
- Zdravé návyky: udržiavanie zdravej stravy, pravidelný pohyb a dostatok spánku môže znížiť negatívny dopad stresu na organizmus.
- Rovnováha medzi pracovným a osobným životom: snažiť sa udržiavať rovnováhu medzi pracovnými povinnosťami a osobným časom, aby sa zabránilo preťaženiu.
- Hľadanie pomoci v prípade potreby: ak stres dosiahne úroveň, ktorá začína negatívne ovplyvňovať život, zamestnanci by mali hľadať pomoc — či už od zamestnávateľa, odborníka, alebo iných podporných služieb.
- Rozpoznávanie príznakov vyhorenia: uvedomenie si, kedy začínajú vznikať príznaky vyhorenia, a aktívne vyhľadávanie riešení, ako znížiť pracovný tlak.

10 aktivít na zvládanie stresu pre zamestnancov je uvedených v prílohe č. 3.

Vzor stresového denníka je uvedený v prílohe č. 4.

Odporúčania pre zamestnancov

Požiadavky a nároky práce

- Ak vykonávate psychicky náročnú prácu, zostavte si pracovný rozvrh alebo zoznam úloh, ktoré máte splniť.
- Úlohy, ktoré považujete za najdôležitejšie, zaraďte na začiatok pracovného rozvrhu.
- Vyžadujte, aby inštrukcie, príkazy a pokyny na vykonanie úlohy boli vždy jednoznačné a úplne jasné.
- Ak plnenie úlohy vyžaduje úzku spoluprácu viacerých osôb, musí byť vopred určené, kto bude za čo zodpovedný.
- Nesnažte sa urobiť všetko sám/sama. Ak je to možné, delegujte časť svojej práce spolupracovníkom.
- Ak sú vaše úlohy termínované, prediskutujte s nadriadeným časový plán.
- Náročné (časovo náročné) úlohy si rozdeľte na niekoľko častí a striedajte rôzne typy činností.
- Snažte sa úlohy neodkladať.
- Problémy, ktoré sa počas práce vyskytnú, považujte za výzvu na ich zvládnutie a na uplatnenie svojich schopností.
- Ak máte pocit, že vaša práca je v dôsledku veľkej zodpovednosti alebo iných príčin pre vás výrazne stresujúca, neváhajte to riešiť. Napríklad porada s nadriadeným, návšteva u lekára, presun na inú prácu a pod.
- Ak vykonávate fyzicky náročnú prácu, pri ktorej si môžete sami zvoliť pracovné tempo, rozložte úlohy rovnomerne na celú smenu.
- Pri činnostiach s vnúteným rytmom stroja, pohybom dopravníka a pod. môže vašu pracovnú záťaž znížiť zavedenie krátkodobých prestávok, možnosť striedania typov pohybových úkonov a striedania aspoň dvoch pracovných miest.
- Ak si vaša práca vyžaduje presnú koordináciu zraku a pohybov, je výhodné také usporiadanie pracovného miesta, kedy zdroje zrakových informácií sú dobre viditeľné zo základnej pracovnej polohy a zásobníky dielcov, súčiastok a pod. sú v dosahových oblastiach.

Pracovné prostredie a podmienky

- Vyžadujte, aby na vašom pracovisku bola bezpečnosť a ochrana zdravia zabezpečená príslušnými technickými opatreniami.
- Ak sa na vašom pracovisku vyskytujú škodliviny, ako napríklad hluk, prach, chemické látky a pod., a považujete ich za ohrozujúce vaše zdravie, žiadajte vyhodnotenie rizika a príslušnú nápravu.
- Ak pracujete na rizikových pracoviskách, podrobte sa pravidelným preventívnym prehliadkam.
- Vyžadujte, aby usporiadanie a vybavenie vášho pracoviska zodpovedalo požiadavkám práce (napríklad s ohľadom na telesnú námahu, vykonávané pohyby, zrakovú náročnosť a pod.).
- Ak pracujete prevažne v sede, používajte také sedadlo, ktoré umožňuje prispôsobenie vašej telesnej výške, výške pracovnej roviny a dosahovým oblastiam.
- Ak je na vašom pracovisku výrazne zvýšená hlučnosť (presahuje hygienické limity), je žiaduce striedanie pracovníkov, protihluková izolácia alebo zriadenie odpočivární.
- Vyžadujte, aby pri manipulácii s ťažkými bremenami bolo pracovisko vybavené vhodnými mechanickými prostriedkami.
- Ergonomické požiadavky na pracovisko so zobrazovacou jednotkou sú všeobecne známe. Usilujte o to, aby aj vo vašom prípade boli aplikované. Niektoré úpravy, napríklad nastavenie sedadla, umiestnenie monitora a ďalšie, si môžete vykonať sami.
- Ak sa u vás pri trvalej práci s počítačom objavia príznaky preťaženia zraku, bolesti v zápästí, rukách, chrbte a pod., neváhajte navštíviť odborného lekára.
- Uvedeným príznakom môžete do istej miery predchádzať, ak si po dvoch hodinách urobíte krátku prestávku, opustíte pracovisko a vykonáte niekoľko nápravných cvikov. Doba práce pri zobrazovacej jednotke vrátane krátkych prestávok by nemala byť celkovo dlhšia ako 5 – 6 hodín za pracovnú smenu.
- Ak pracujete v nepretržitej prevádzke a objavujú sa u vás určité nepriaznivé dôsledky, ako sú poruchy spánku, zažívacie ťažkosti, pocity trvalej únavy a pod., podrobte sa lekárskemu vyšetreniu, prípadne požiadajte o zmenu pracovného režimu alebo presun na inú prácu.

- Ak je to možné, nepracujte trvalo na nočných zmenách, pokiaľ váš zdravotný stav nie je úplne v poriadku, čo sa týka napríklad ochorení obehového a tráviaceho systému, ochorení pečene, pankreasu, cukrovky a ďalších.

Sociálne vzťahy

- Pri prípadnom konflikte sa snažte bez emócií vysvetliť pokojne a vecne svoje stanovisko, neironizujte názory protistrany, hľadajte trvalo spôsoby riešenia konfliktu prijateľné pre obe strany.
- Pri závažnejších konfliktoch je dobré, aby sa ich vyriešenia zúčastnila tretia nestranná osoba.
- Snažte sa, ak to ide, zabrániť rozpadu súdržnosti pracovnej skupiny – t. j. vzniku klík, preferovaniu niektorých členov a pod.
- V komunikácii so spolupracovníkmi sa snažte vždy stručne vyjadriť podstatu oznámenia, aby nevznikali nedorozumenia, a overte si, či bola správne prijatá.
- Pri rokovaniach a zaobchádzaní s osobami, z ktorých strany existuje nebezpečenstvo napadnutia, vyžadujte, aby bol prítomný aspoň jeden ďalší pracovník.
- Zaujímajte sa o mimopracovné problémy svojich spolupracovníkov, ktoré môžu nepriaznivo ovplyvniť ich výkonnosť a spokojnosť.
- Pomáhajte menej skúseným spolupracovníkom, povzbudzujte ich, buďte k nim asertívni a majte vždy na pamäti, že sociálna podpora prispieva k zníženiu stresu.[11]

Tréningy reziliencie

Manažérom i zamestnancom pomáhajú lepšie zvládať stres aj tréningy reziliencie. Reziliencia (odolnosť) je schopnosť spojená s vytrvalosťou, húževnatosťou a pevnou vierou nasledovať víziu šťastného a zmyslom naplneného života. Posilňuje schopnosť žiť takýto život, vedieť si napĺňať osobné potreby, hodnoty a túžby a zvládať každodenné a nečakané stresové situácie. Účastníkov tréningu naučia manažovať vlastnú energiu v rovine fyzickej, emocionálnej, mentálnej aj spirituálnej a uľahčia im dosahovať ciele v pracovnom aj osobnom živote. Ľudia s

[11] https://vubp.cz/soubory/produkty/publikace-ke-stazeni/pracovni-stres-a-zdravi.pdf

vysokou reziliencou sa ľahšie vyrovnávajú so stresom a neúspechmi, čím udržiavajú svoju pohodu a produktivitu.

Ako tréningy reziliencie pomáhajú manažérom a zamestnancom?

1. Zlepšenie schopnosti zvládať stres: Tréningy reziliencie pomáhajú účastníkom naučiť sa identifikovať stresové faktory a vyvinúť konkrétne stratégie, ako ich zvládať. Zlepšujú schopnosť "nevzdať sa" v ťažkých chvíľach, čo vedie k nižšiemu riziku vyhorenia a zníženej pracovnej nespokojnosti.
2. Zlepšenie emocionálnej regulácie: Tréningy reziliencie učia, ako rozpoznať a regulovať svoje emócie, čo je dôležité pre predchádzanie emocionálnym reakciám, ktoré môžu zhoršiť stresové situácie. Manažéri a zamestnanci, ktorí vedia, ako zvládať svoj strach, frustráciu alebo úzkosť, môžu efektívnejšie komunikovať a riešiť problémy.
3. Posilnenie pozitívneho myslenia a optimizmu: Tréningy reziliencie zdôrazňujú význam pozitívneho myslenia, ktoré pomáha účastníkom nájsť riešenia problémov a zlepšiť ich schopnosť vidieť príležitosti v náročných situáciách. Pozitívne myslenie môže byť motivujúce a znižuje pocit beznádeje, ktorý často sprevádza stres.
4. Lepšie zvládanie zlyhaní a neúspechov: Tréningy reziliencie pomáhajú jednotlivcom vyrovnať sa so zlyhaniami a neúspechmi bez toho, aby ich tieto situácie negatívne ovplyvnili na dlhý čas. Pre manažérov, ktorí sa stretávajú s rozhodnutiami, ktoré môžu mať rôzne výsledky, je to kľúčové, aby sa po neúspechoch rýchlo zotavili a pokračovali v práci.
5. Zvýšenie adaptácie na zmeny: V dnešnom dynamickom pracovnom prostredí je schopnosť prispôsobiť sa zmenám nevyhnutná. Tréningy reziliencie sa zameriavajú na rozvoj tejto adaptabilnosti, čo manažérom aj zamestnancom pomáha rýchlo reagovať na nové výzvy, meniace sa podmienky a neistotu.
6. Zlepšenie rozhodovacích schopností: Manažéri, ktorí absolvujú tréningy reziliencie, sú schopní robiť racionálne a vyvážené rozhodnutia aj pod tlakom. Tento typ tréningu posilňuje ich schopnosť sústrediť sa na ciele a riešenia namiesto toho, aby sa nechali ovládnuť emóciami alebo negatívnymi vplyvmi stresu.
7. Zlepšenie medziľudských vzťahov: Vysoká reziliencia prispieva aj k lepším medziľudským vzťahom. Manažéri a zamestnanci, ktorí sa naučia zvládať stres a ťažké situácie, sú schopní lepšie komunikovať, efektívnejšie riešiť konflikty a podporovať pozitívnu atmosféru na pracovisku.

Tréningy reziliencie môžu mať rôzne podoby, najčastejšie ide o:

- Workshopy a semináre: Krátke interaktívne školenia, ktoré sa zameriavajú na techniky na zvládanie stresu, emocionálnu reguláciu, a pozitívne myslenie.
- Koučing a individuálne konzultácie: Osobné sedenia s koučmi, ktoré sa zameriavajú na konkrétne výzvy, s ktorými sa manažér alebo zamestnanec stretáva, a na vytváranie individuálnych plánov na posilnenie reziliencie.
- Online kurzy: Virtuálne kurzy a tréningy, ktoré umožňujú flexibilitu a prístup k materiálom, ktoré podporujú učenie a rozvoj reziliencie.
- Skupinové tréningy: Programy, kde zamestnanci alebo manažéri spolupracujú a zdieľajú svoje skúsenosti a techniky na zlepšenie reziliencie, čo posilňuje tímovú spoluprácu.

Niekoľko krokov a odporúčaní na znižovanie stresu a psychosociálnej záťaže na pracovisku je uvedených v prílohe č. 2.

4.3. Úloha PZS, BTS a podnikových psychológov pri prevencii stresu na pracovisku

Lekári PZS, podnikoví psychológovia, bezpečnostní technici v rámci bezpečnostnotechnickej služby (ďalej len „BTS“) v podniku zohrávajú dôležitú úlohu pri prevencii stresu na pracovisku. Ich úloha je nielen reagovať na aktuálne zdravotné problémy, ale aj implementovať preventívne opatrenia, ktoré pomáhajú znižovať stresové faktory v pracovnom prostredí a podporujú celkové duševné a fyzické zdravie zamestnancov.

Úloha pracovného lekárstva v oblasti pracovnej psychológie nadobúda mimoriadny význam. Bolo opakovane potvrdené, že psychická zložka stresu má u človeka dominantné postavenie. Ak sa podarí priaznivo ovplyvniť túto oblasť, je to nadpolovičná výhra, v porovnaní s ovplyvňovaním fyzickej oblasti pracovníka. V rámci preventívneho dohľadu v podniku vykonávanom PZS, pri cielenom dohľade na zdravotný stav pracovníkov firmy, má vnímavý lekár upozorniť vedenie podniku na zvýšené ohrozenie zdravia zamestnancov stresujúcou situáciou v práci. Úlohou PZS je zodpovedať, či ide na pracovisku o stresujúcu situáciu a ako ju riešiť.

Pracovná zdravotná služba (PZS) zohráva kľúčovú úlohu pri manažovaní a analýze stresu v podniku.

Jej hlavné úlohy v tejto oblasti zahŕňajú:

1. Identifikácia a hodnotenie rizík: PZS vykonáva analýzu pracovného prostredia a pracovných podmienok s cieľom identifikovať faktory, ktoré môžu prispievať k stresu zamestnancov. Tento proces zahŕňa hodnotenie pracovného zaťaženia, organizačnej kultúry, vzorcov komunikácie a ďalších aspektov, ktoré môžu ovplyvniť duševné zdravie.

2. Poradenstvo a návrh opatrení: Na základe identifikovaných rizík poskytuje PZS poradenstvo zamestnávateľovi a zamestnancom. Navrhuje opatrenia na zlepšenie pracovných podmienok, ako sú úpravy pracovného prostredia, zlepšenie organizačných procesov, školenia v oblasti stresového manažmentu a podpora rovnováhy medzi pracovným a osobným životom.

3. Monitorovanie a hodnotenie účinnosti: PZS pravidelne monitoruje účinnosť implementovaných opatrení a hodnotí ich vplyv na úroveň stresu v podniku. Tento proces zahŕňa zber a analýzu údajov o zdravotnom stave zamestnancov, absencii z dôvodu choroby a ďalších indikátoroch duševného zdravia.

4. Vzdelávanie a školenia: PZS organizuje školenia a workshopy zamerané na prevenciu stresu, rozvoj zručností v oblasti stresového manažmentu a podporu duševného zdravia zamestnancov. Tieto aktivity pomáhajú zamestnancom lepšie zvládať stresové situácie a zlepšujú ich celkovú pohodu.

Podnikový *psychológ* taktiež zohráva kľúčovú úlohu v prevencii stresu na pracovisku prostredníctvom viacerých opatrení:

1. Analýza pracovného prostredia: Psychológ hodnotí pracovné podmienky, identifikuje potenciálne stresory a navrhuje zlepšenia na ich elimináciu.
2. Poradenstvo a podpora zamestnancov: Poskytuje individuálne a skupinové poradenstvo na zvládanie stresu, zlepšovanie komunikačných zručností a riešenie konfliktov.
3. Vzdelávanie a tréningy: Organizuje školenia zamerané na rozvoj odolnosti voči stresu, timemanagement a efektívnu komunikáciu.

4. Podpora organizačnej kultúry: Prispieva k vytváraniu pozitívnej pracovnej atmosféry, ktorá podporuje spoluprácu a znižuje stresové faktory.
5. Poradenstvo pri organizačných zmenách: Pomáha zamestnancom adaptovať sa na zmeny v organizácii, čo môže znížiť stres spojený s neistotou.

A napokon aj BTS tiež môže napomáhať pri identifikovaní rizikových faktorov pracovného stresu, navrhovať a implementovať ergonomické úpravy pracovísk (napr. nastavenie monitorov, stolov, stoličiek, úpravy pracovísk), zabezpečiť výber správnych pracovných pomôcok a technológií (exoskeletony, OOPP, smart zariadenia, virtuálna realita pri školeniach a pod.) zároveň sa môže podieľať aj na zlepšovaní komunikácie a tímovej spolupráce v podniku.

Platforma EndStress.EU

Platforma EndStress.EU je iniciatíva zameraná na boj proti stresu v pracovnom prostredí v Európskej únii. Cieľom je presadiť novú európsku smernicu zameranú na psychosociálne riziká v práci, ktoré sú hlavným faktorom straty pracovných dní v EÚ. Bola spustená 15. októbra 2020 na online podujatí.[12]

Zdroje platformy:

Viac ako polovica všetkých stratených pracovných dní v EÚ je spôsobená pracovným stresom. Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci: https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress

79 % – 4 z 5 manažérov vyjadrujú obavy z pracovného stresu. S 36 Európsky prieskum podnikov o nových a vznikajúcich rizikách (ESENER) Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, 2010 & P 10 Sprievodca ku kampani – Riadenie stresu a psychosociálnych rizík pri práci, Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, 2013. S 42, Psychosociálne riziká v Európe v Európe, Prevalencia a stratégie pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci Európska agentúra pre prevenciu, Spoločná správa a Zdravie pri práci, 2014

[12] Viac na: https://drive.google.com/file/d/1Lly3mr4MT5ui2G2A3X7Z1hmUF2o5V7jW/view

Viac ako polovica všetkých pracovníkov, 51 %, v EÚ uvádza, že pracovný stres je na ich pracovisku bežný.
P 6 Európsky prieskum verejnej mienky o bezpečnosti a ochrane zdravia pri práci, máj 2013, Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

89 % zamestnávateľov uvádza, že dodržiavanie legislatívy je hlavným dôvodom, prečo riadia BOZP. Hlavným dôvodom riešenia BOZP v prevádzkach.
Tretí európsky prieskum podnikov o nových a
vznikajúcich rizikách (ESENER 3 2019), Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, 20.11.2019

Predchádzajúce údaje, P 60 (& 9) Druhý európsky prieskum podnikov o nových a vznikajúcich rizikách (ESENER-2) Súhrnná správa: Riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci Európske observatórium rizík, Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, 2016

Ale len niekoľko členských štátov má jasnú legislatívu o psychosociálnych rizikách.
P 45 Druhý európsky prieskum podnikov o nových a vznikajúcich rizikách (ESENER-2) Súhrnná správa: Riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci Európske observatórium rizík, Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, 2016

61 % manažérok má problémy so spánkom.
P 111 Eurofound (2017), Šiesty európsky prieskum pracovných podmienok – Súhrnná správa (aktualizácia za rok 2017), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg

20 % všetkých manažérov pociťuje úzkosť – najvyšší podiel zo všetkých zamestnaní.
P 110 Eurofound (2017), Šiesty európsky prieskum pracovných podmienok – Súhrnná správa (aktualizácia za rok 2017), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg

Manažéri zažívajú najvyššiu úroveň konfliktov rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom.
P 118 Eurofound (2017), Šiesty európsky prieskum pracovných podmienok – Súhrnná správa (aktualizácia za rok 2017), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg

Manažéri a profesionáli majú tiež najvyššiu náročnosť práce a najdlhšie pracovné dni.
P 47 & 57 Eurofound (2017), Šiesty európsky prieskum pracovných podmienok – Súhrnná správa (aktualizácia za rok 2017), Úrad pre vydávanie publikácií Európskej únie, Luxemburg

Pre 42 % manažérov je ťažšie riešiť psychosociálne riziká ako iné otázky bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci.
P 48, Psychosociálne riziká v Európe, Prevalencia a stratégie prevencie, Spoločná správa Európskej nadácie pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok a Európskej agentúry pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, 2014

Až 60 % všetkých stratených pracovných dní možno pripísať pracovnému stresu a psychosociálnym rizikám.
P 69 Výskum stresu súvisiaceho s prácou“, Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci, 2000.

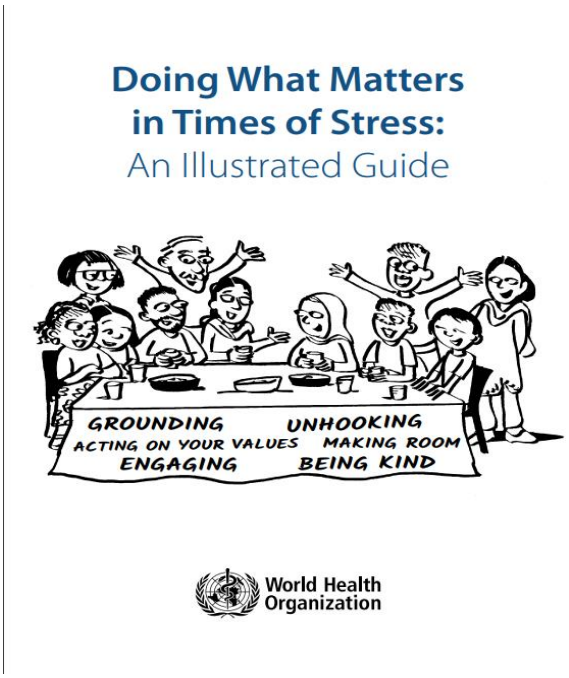
V Európe sa len náklady na depresiu v dôsledku práce odhadujú na 617 miliárd eur ročne.
P 31 Ekonomická analýza programov podpory duševného zdravia na pracovisku a programov prevencie duševných porúch a ich potenciálneho prínosu k cieľom zdravotnej, sociálnej a hospodárskej politiky EÚ. Matrix máj 2013

Platforma EndStress.EU je podporovaná organizáciami ako Eurocadres a Európska konfederácia odborových zväzov (ETUC). Spolupracuje s rôznymi odborovými zväzmi a nevládnymi organizáciami v celej Európe s cieľom zvýšiť povedomie o probléme pracovného stresu a presadiť legislatívne zmeny na jeho riešenie.

Príručka SZO/WHO na boj so stresom

Svetová zdravotnícka organizácia (SZO) vydala príručku s názvom „Psychosociálne riziká na pracovisku a organizácia práce: prevencia a manažment“, ktorá poskytuje usmernenia na identifikáciu, hodnotenie a riadenie psychosociálnych rizík na pracovisku, vrátane stresu. Na pomoc pri zvládaní stresu WHO vyvinula rôzne nástroje a príručky. Jedným z nich je „Doing What Matters in Times of Stress: An Illustrated Guide“, ktorý poskytuje praktické techniky na zvládanie stresu. Je dostupná aj v slovenskom jazyku.[13]

[13] https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/331901/9789240003910-slo.pdf



Obsahuje odporúčania týkajúce sa stresového manažmentu. Táto príručka je pre každého, kto zažíva stres – od rodičov, opatrovateľov, až po zdravotníckych profesionálov, ktorí pracujú v nebezpečných podmienkach. Na základe dostupných informácií a rozsiahleho terénneho výskumu prináša príručka rady a praktické návody, ako sa vyrovnať s ťažkosťami.

Platforma: Život bez stresu

Život bez stresu • umenie vypnúť

Zdroj: Ako sa vyrovnať so stresom pomocou CBT - Život bez stresu

Záver

Téma pracovného stresu je veľmi široká, zároveň vysoko aktuálna, nakoľko záťažovým situáciám a stresu vystavuje dnešné obdobie pracovníkov a zamestnancov každodenne. Pozornosť venujúca sa problematike stresu je na vzostupe a stáva sa jednou z najsledovanejších oblastí rôznych odborov, napríklad psychológie, sociológie a medicíny. Zdravie človeka môže byť poškodené pôsobením silných stresových faktorov, ale aj slabé stresové faktory, ktoré sú samy o sebe bezvýznamné, môžu byť nebezpečné, ak ich je príliš veľa a pôsobia dlho a súčasne. Stres na pracovisku predstavuje dôležitý problém, ktorý môže mať vážne dôsledky na fyzické aj psychické zdravie zamestnancov. Je úzko spätý s pracovnými podmienkami a bezpečnosťou práce, pričom obidve tieto oblasti zohrávajú zásadnú úlohu v prevencii a riadení stresu na pracovisku.

Stres na pracovisku môže vyplývať z konfliktov alebo nedorozumení medzi pracovníkmi, z konfliktov medzi pracovníkmi a pracovným okolím, ako dôsledok masovej produkcie, rutinnej práce, konfliktov rolí, zo straty kontroly nad danou situáciou alebo môže plynúť aj zo slabej podpory z okolia zamestnanca a fyzikálnych stresorov. Pracovné podmienky sú jedným z hlavných faktorov, ktoré môžu ovplyvniť úroveň stresu zamestnancov. Tieto podmienky zahŕňajú fyzické (ako sú napr. hluk, zlé osvetlenie, nepriaznivé klimatické podmienky) a psychologické faktory (ako sú pracovný tlak, nejasné úlohy, nedostatočná podpora zo strany nadriadených). Stres na pracovisku je komplexný problém, ktorý súvisí s pracovnými podmienkami a bezpečnosťou práce. Správnym riadením pracovného prostredia a implementovaním bezpečnostných a podporujúcich opatrení môžu zamestnávatelia znížiť stresové faktory a vytvoriť zdravšie, produktívnejšie a bezpečnejšie pracovisko. Prevencia stresu nie je len o zmiernení jeho negatívnych dôsledkov, ale aj o aktívnej podpore duševného a fyzického zdravia zamestnancov, čo má dlhodobé pozitívne účinky na celkový výkon organizácie. Bezpečnosť práce je ďalším kľúčovým faktorom, ktorý ovplyvňuje úroveň stresu na pracovisku. Nebezpečné pracovné podmienky, riziko úrazov alebo nepredvídateľné situácie môžu zvyšovať úzkosť a psychický tlak zamestnancov. Ak zamestnanci cítia, že sú vystavení riziku úrazu alebo nehode, ich schopnosť sústrediť sa na prácu môže klesnúť, čo vedie k zhoršeniu výkonnosti a zvýšenej úrovni stresu.

V organizácií sa stres u zamestnancov môže prejaviť stratou morálky, zlými pracovnými vzťahmi, absenciami, fluktuáciou a pod. Slovenská právna úprava neobsahuje pojem stres čo možno považovať za veľký deficit. Právna úprava je roztrieštená a nedostatočná a pre laika nezrozumiteľná. Zamestnávatelia nemajú explicitne dané povinnosti a ak aj povinnosti v oblasti eliminácie stresu na pracovisku majú, tak ich z právnej úpravy nevedia vyabstrahovať, nakoľko právne normy operujú s pojmami ako pracovná záťaž a sociálne faktory, ale nie s pojmom stres. Prevencia stresu na pracovisku by mala byť prioritou pre zamestnávateľov. Niektoré opatrenia na prevenciu zahŕňajú napr. posudzovanie rizík, ako základ BOZP, zlepšenie pracovných podmienok, vytvorenie bezpečného pracovného prostredia, podporu duševného zdravia v podobe informovania, kurzov resiliencie, mindfulness programov a hlavne otvorenou komunikáciou medzi zamestnancami a manažmentom v podniku.

Resumé

The topic of workplace stress is very broad and highly relevant, as the pressures and stressors of today's time affect workers and employees on a daily basis. Attention to the issue of stress is on the rise and has become one of the most observed areas in various fields, such as psychology, sociology, and medicine. A person's health can be harmed by strong stress factors, but even weak stress factors, which are insignificant on their own, can be dangerous if there are too many of them and they persist for a long time or occur simultaneously. Workplace stress represents a significant issue that can have serious consequences on both the physical and mental health of employees. It is closely tied to working conditions and workplace safety, both of which play a crucial role in the prevention and management of stress in the workplace.

Workplace stress may result from conflicts or misunderstandings between employees, conflicts between employees and their work environment, as a consequence of mass production, routine tasks, role conflicts, loss of control over a given situation, or weak support from the surrounding environment and physical stressors. Working conditions are one of the main factors that can affect the level of stress among employees. These conditions include physical factors (such as noise, poor lighting, unfavourable climate conditions) and psychological factors (such as work pressure, unclear tasks, insufficient support from supervisors). Workplace stress is a complex issue that relates to working conditions and workplace safety. By properly managing the work environment and implementing safety and

supportive measures, employers can reduce stress factors and create a healthier, more productive, and safer workplace. Stress prevention is not just about mitigating its negative consequences but also about actively supporting the mental and physical health of employees, which has long-term positive effects on the overall performance of the organization.

Workplace safety is another key factor that affects the level of stress. Dangerous working conditions, the risk of injury, or unpredictable situations can increase anxiety and psychological pressure on employees. If employees feel that they are exposed to the risk of injury or accident, their ability to focus on work may decrease, leading to a decline in performance and an increase in stress levels. In an organization, stress among employees can manifest as a loss of morale, poor working relationships, absenteeism, turnover, and so on. Slovak legislation does not contain a definition of stress, which can be seen as a significant deficit. The legal regulation is fragmented, insufficient, and unclear to laypeople. Employers do not have explicitly stated obligations, and even if they do have responsibilities in the area of eliminating stress in the workplace, they cannot easily identify them in legal regulation, as legal norms operate with terms like “workload” and “social factors” but not with the term “stress”.

Prevention of stress in the workplace should be a priority for employers. Some measures for prevention include, for example, risk assessment as a basis for occupational health and safety, improving working conditions, creating a safe working environment, supporting mental health through information, resilience training, mindfulness programs, and, most importantly, open communication between employees and management.

Použitá literatúra a zdroje

Andrášiová, M. (2006). Syndróm vyhorenia v lekárskej praxi, možnosti jeho zvládania a prevencie. Via pract., roč. 3 (12): 559-561, 2006

Atkinsonová, R. L., Atkinson, R. C , Smith, E. et al. (1995). Psychologie. Praha: Victoria publishing

Bajčík, V., Broniš, M. (1981). Psychická záťaž a bezpečnosť pri práci. Bratislava: Práca.

Balcar, K. (1991). Úvod do studia psychologie osobnosti. 2.vydanie. Praha: Nakladatelství Mach

Baštecká, B., Goldman, P. (2001). Základy klinické psychologie. Praha: Portál

Barancová, H. (2016). Nové technológie v pracovnom práve a ochrana zamestnanca (možnosti a rizika). Praha: Leges, 2016, 208 s. ISBN 978-80- 7502-176.

Baumgartner, F. (2001). Zvládanie stresu - coping. In J. Výrost & I. Slaměník (Eds.), Aplikovaná sociální psychologie II. Praha: Grada Publishing.

Baumgartner, F. (2008). Sociální poznávaní. In Výrost, & I. Slaměník (Eds.), Sociální psychologie. Praha: Grada Publishing, 2008. s 181-199. ISBN 978-80-247-1428-8.

Bedrnová, E., et al. (2009). Management osobního rozvoje. 1.vyd. [Duševní hygiena, sebeřízení a efektivní životní styl] Praha: Management Press, 2009. 359 s. ISBN 978-80-726-1198-0

Bělohlávek, F. (1996). Organizační chování. 1.vyd. [Jak se každý den chovají spolupracovníci, nadřízení, podřízení, obchodní partneři či zákazníci] Olomouc: Rubico, 1996. 343 s. ISBN 80-85839-09-1

Blatný, M. , Plháková, A. (2003). Temperament, inteligence, sebepojetí. Nové pohledy na tradiční témata psychologického výzkumu. Brno: Psychologický ústav Akademie věd ČR.

Bratská, M. (1992). Vieme riešiť záťažové situácie? Bratislava: Slovenské pedagogické nakladateľstvo, 1992.

Bratská, M. (2001). Zisky a straty v záťažových situáciách alebo príprava na život. Bratislava: Trade Leas, 2001.

Brod, C. (1984). Technostres: Ľudská cena počítačovej revolúcie . Reading, MA: Adison-Wesley, 1984.

Cáp, J., Dytrych, Z. (1964). Utváření osobnosti v náročných životních situacích. Praha: SPN

Contenpub. (2014). Stres a bolest zad spolu souvisí víc než si myslíte [online]. © 2014- 2016 Dostupné na: https://www.zdraviakrasa.cz/stres-bolest-zad-spolusouvisi-vice-nez-si-myslite-902/

Cox, T. a kol. (2000). Výskum o záťaži súvisiacej s prácou. European Agency for Safety and Health at Work. Publications Office EUR-OP Luxembourg 2000. ISBN 92-828-9255-7 Dostupné z: http://agency.osha.eu.int/publications/reports/stress/

Číková, A., Jamnická, R., Kordošová, M.,Letková, N. (2020). Pracovný proces a psychická integrita človeka. Psychologické riziká nepretržitej prevádzky a ich vplyv na osobnostné limity zamestnancov. Analytický výstup, ESF PKSD, KOZ SR, 2020. Dostupné na: https://www.kozsr.sk/wp-content/uploads/2020/12/NP_-AV08_final-2020-1.pdf

Dolobáč, M. (2017). Technostres – ochrana duševného zdravia zamestnanca. In: Barancová, H., Olšovská, A. (eds.): Pracovné právo v digitálnej dobe. Leges, Praha, 2017.

Dolobáč, M., Ridzoň, M. (2021). Stres na pracovisku vyvolaný neprimeranými požiadavkami na výkon práce. Societas et iurisprudentia [online]. 2021, roč. 9, č. 4, s. 19-31]. ISSN 1339-5467. Dostupné na: https://doi.org/10.31262/1339-5467/2021/9/4/19-31

Drábková, H. jun. (1995). Zkoumání podílu vlivu dědičnosti a výchovy na rysy osobnosti extroverze - introverze a stabilita - labilita. Československá psychologie, 39 (6), s. 503, 511.

Dušek, J., Hudečková, D. (2013). Projevy syndromu vyhoření mezi pracovníky vybraných odvětví veřejného sektoru. ČVÚT, Praha ,FBI, 2013, ISBN-978-80-86571-18-8

Dytrych, Z., Čáp, J. (1968). Utváření osobnosti v náročných životních situacích. SPN, Praha, 1968. ISBN: 14-028-68

EU-OSHA. (2007). Report - Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health (OSH). Online. Dostupné na: https://osha.europa.eu/en/publications/report-expert-forecast-emerging-psychosocial-risks-related-occupational-safety-and-health-osh

EU-OSHA. (2007). European risk observatory report: Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health. Luxembourg, 2007.

EU-OSHA (2014). Výpočet nákladů spojených se stresem a psychosociálními riziky při práci [online]. Lucemburk: Úřad pro publikace Evropské unie, 2014. Dostupné na: https://osha.europa.eu/cs/publications/calculating-cost-work-related-stress-andpsychosocialrisks/view

EU-OSHA. (2015). Európsky prieskum podnikov o nových a vznikajúcich rizikách (ESENER). Dostupné na: https://osha.europa.eu/sk/surveys-and-statisticsosh/esener

EU-OSHA (2015) Podpora ochrany zdravia na pracovisku. 2015. Dostupné na: http://archive.beswic.be/sk/topics/whp/index_html

EU-OSHA (2016) Psychosociálne riziká a stres pri práci. 2016. Dostupné na: https://osha.europa.eu/sk/themes/psychosocial-risks-and-stress

EU-OSHA. E-guide to managing stress and psychosocial risks. Dostupné na: https://osha.europa.eu/sk/tools-and-resources/e-guides/e-guide-managing-stress-andpsychosocial-risks

Eysenck, H.J., Eysenck, S.G.B. (1993). Eysenckovy osobnostní dotazníky pro dospělé, příručka. Bratislava: Psychodiagnostika

Ferjenčík, J. (2000). Úvod do metodolódie psychologického výskumu. Praha: Portál

Ficková, E. (1993a). Determinanty zvládania stresu: I. Teoretické prístupy. Československá psychologie, 37, (1), s. 37-45.

Flaspoler, E. - Reinert, D. - Brun, E. et al. (2005). Expert forecast on emerging physical risks related to occupational safety and health. Luxembourg, Office for Offical Publication of the European Communities.

Fontána, D. (1997). Psychologie ve školní praxi. Praha: Portál ,1997

Fontána, D. (2016) Stres v práci a v živote. Jak ho pochopiť a zvládať. Praha: Portál, 2016. ISBN:978-80-262-1033-7

Frankovský, M . (2001). Stratégie správania v náročných životných situáciách. In J. Výrost & I. Slaměník (Eds.), Aplikovaná sociální psychologie II. Praha: Grada Publishing.

Gajdošová, B., Orosová,0., Madarasová Gecková,A.,Tavel,P., van Dijk, J.P. (2009). Personality dimensions, sense of coherence and self-esteem as risk/protective factors for smoking among university students. Studia Psychologica, Vol. 51. No. 2, p. 183-190

Hajli, J., Sims, J. , Ibragimov, V. (2015). Information technology (IT) productivity paradox in the 21st century. In: International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 64, No. 4, s. 457-478

Halama, P. (2007).Zmysel života z pohľadu psychológie. 1.vyd. Bratislava: SAP – Slovak Academis Press, 2007. 223 s. ISBN 978-80-8095-023-1

Hall, G.S., Lindsey, G. (1997). Úvod do teorií osobnosti (A. Hrebik et.al., Trans). Bratislava: Svornosť, spol. s.r.o.

Hartl, P., Hartlová, H. (2000). Psychologický slovník. Praha: Portál, 2000.

Hatina, T., Kordošová, M., Matulová, S., Perichtová, B., Škvarková, V.: Terminologický slovník BOZP. VÚ č. 2310, IVPR, Bratislava, 2006

Henryová, A. (2005). Úspešná. 1. vyd. [Průvodce moderní ženy světem byznysu] Praha : Práh, 2005. 203 s. ISBN 80-7252-109-8

Chromý, Honzák, a kol. (2005). Somatizace a funkční poruchy, 2005, Grada, ISBN

ILO. (1986) . PSYCHOSOCIAL FACTORS AT WORK: Recognition and control (No. 56), p. 3.

Joshi, V. (2007). Stres a zdraví. 1. vydání, Praha: Portál.

Kačáni, V. (2001). Ako zvládať konflikty. Bratislava: Iris, 2001. 135 s. ISBN 80-89018-21-1

Kolektív autorov.(2016). Pracovní stres a zdraví. Vydal: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v.v.i., Praha 1 Vydání: druhé ISBN 978-80-87676-23-3

Kordošová, M., Novotný, M. (2013). BOZP a rizikové faktory zamestnancov vekovej kategórie 50+. Uplatnenie starších osôb v pracovnom procese a návrhy opatrení na úrovni vybraných odvetvia a podniku. Správa z VU 2341. Inštitút pre výskum rodiny a práce. Bratislava, 2013. Dostupné na : https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2013/Kordosova/2341.pdf

Kordošová, M. (2019). Psychosomatické poruchy a syndrómy ako zdroje pracovných úrazov. In Bezpečnosť práce v praxi, č.1. 2019. Wolters Kluwer.

Kordošová, M. (2021). Vypracovanie programov a zavedenie mechanizmov použiteľných pre psychosociálne riziká na pracovisku. I. etapa. Správa z VÚ. IVPR, Bratislava, 2021. Dostupné

na:
https://ivpr.gov.sk/wpcontent/uploads/2022/05/vyprac_programov_a_zaved_mechanizmov_psychosoc_ri zika_kordosova_2021.pdf

Kordošová, M. (2021). Domácka práca, telepráca a Home office. Výzvy a možnosti. Bulletin IVPR, November 2021, vol.2 Issue 11. Dostupné na: https://ivpr.gov.sk/bulletin-ivpr-11-2012-domacka-praca-telepraca-a-home-office-vyzvy-a-moznosti/

Kordošová, M. (2022). Vypracovanie programov a zavedenie mechanizmov použiteľných pre psychosociálne riziká na pracovisku. II. etapa. Správa z VÚ. IVPR, Bratislava, 2022. Dostupné na: https://ivpr.gov.sk/vypracovanie-programov-a-zavedenie-mechanizmov-pouzitelnych-pre-psychosocialne-rizika-na-pracovisku-ii-etapa-sprava-z-vyskumnej-ulohy-miroslava-kordosova-2022/

Kordošová, M. (2022). Inovatívne a smart technológie a ich dopady na pracovné podmienky a BOZP. Bulletin IVPR, Apríl 2022, vol. 3, Issue 4. Dostupné na: https://ivpr.gov.sk/bulletin-ivpr-4-2022-inovativne-a-smart-technologie-a-ich-dopady-na-pracovne-podmienky-a-bozp/

Kordošová, M. (2022). Nočná práca a zmenová práca. Dopady na zdravie a riziká. Bulletin IVPR, október 2022, vol.3 , Issue 10. Dostupné na: https://ivpr.gov.sk/bulletin-ivpr-10-2022-nocna-praca-a-zmenova-praca-dopady-na-zdravie-a-rizika/

Kordošová, M. (2023). Flexibilné formy práce sú stále v trende. Bulletin IVPR, Október 2023, vol. 4, Issue 10. Dostupné na: https://ivpr.gov.sk/bulletin-ivpr-10-2023-flexibilne-formy-prace-su-stale-v-trende/

Kordošová, M. (2024). Hybridná práca je čoraz populárnejšia. Výhody a nevýhody zavedenia hybridnej práce na pracoviská. Bulletin IVPR, Január 2024, vol. 5., Issue 1. Dostupné na: https://ivpr.gov.sk/bulletin-ivpr-1-2024-hybridna-praca-je-coraz-popularnejsia-vyhody-a-nevyhody-zavedenia-hybridnej-prace-na-pracoviska/

Kordošová, M. (2024). Neželané praktiky na pracovisku (mobbing, bossing, obťažovanie a iné) a ako im predchádzať). Bulletin IVPR, august 2024, vol.5 , Issue 8. Dostupné na: https://ivpr.gov.sk/bulletin-ivpr-8-2024-nezelane-praktiky-na-pracovisku-mobbing-bossing-obtazovanie-a-ine-a-ako-im-predchadzat/

Kraska-Lűdecke, K. (2007). Nejlepší techniky proti stresu 1. vyd. 2007. Grada Publishing, Praha, 116 s. ISBN978-80-247-1833-0.

Křivohlavý, J. (1994). Jak zvládat stres. Praha: Grada Avicenum.

Křivohlavý, J. (1999). Moderátor zvládání zátěže typu sociální opory. Československá psychologie, 43(2), 106-118.

Křivohlavý, J. (2001). Psychologie zdraví. Praha: Portál.

Křivohlavý, J. (2009). Psychologie zdraví. 3. vydání, Praha: Portál.

Křivohlavý, J. (2010). Sestra a stres. 1. vyd. [Příručka pro duševní pohodu] Praha: Grada Publishing, 2010. 128 s. ISBN 978-80-247-3149-0.

Lazarus, R. S. (1999). Stress and emotion: A new synthesis. New York: Springer.

Leka, S. et al. (2004). Work organisation and stress. 2004. Dostupné z: https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3rev.pdf?ua=1

Lipšová, V., Kožená, L., Janošová, K.(2015). Psychosociální rizika při práci. Bezpečnost a hygiena práce. 2015, roč. 65, č. 2, s. 21-22. ISSN 0006- 0453.

MIND & BODY, (2011). Psychosomatické ochorenia: keď sa duša trápi, telo trpí (úvod) [online]. Dostupné na: https://mindandbody.sk/psychosomaticke-ochorenia-ked-sa-dusa-trapi-telo-trpi-uvod

Matulová, S., Hatina, T., Kordošová, M., Novotný, M., Perichtová, B. (2010). PrehĺbenieSystému riadenia rizikových faktorov práce. Správa z riešenia 3. etapy, VÚ č. 2329. Bratislava: Inštitút pre výskum práce a rodiny, 2010. Dostupné na: https://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2010/Matulova/Matulova_VU_2329.pdf

Machač, M., et al. (1985). Emoce a výkonnost. 2. vyd. Praha: SPN, 1985. 283 s.

Matoušek, O. (2008). Slovník sociální práce. Praha: Portál, 2008.

Mayerová, M. (1997). Stres, motivace a výkonnost. Praha: Grada, 1997, 132 s. ISBN 80-7169-425-8

Mayerová, M., Růžička, J. (1999). Vedení lidí v organizaci. 1. vyd. Plzeň: Západočeská univerzita, 1999. ISBN 80-7082-557-X.

Merg, K., Knodelt,T. (2007). Jak přežít v práci. 1. vyd. Brno: Computer Press, 2007. 145 s. ISBN 978-80-251-1723-1 54

Michalík, D. (2015). Psychosociální rizika ve firemní praxi. In Bezpečnost a hygiena práce. Roč. 7-8/2015, s. 37-38. ISSN 0006-0453.

Mikšík, O. (2009). Psychika osobnosti v období závažných životních a spoločenských změn. Praha: Univerzita Karlova v Praze, 2009.

Mikšík, O. (2001). Psychologická charakteristika osobností. Praha: Karolinum, 2001. ISBN 80-246-0240-7.

Mravec, B. (2011). Stres a adaptácia. Bratislava: Faber, 2011. ISBN: 978-80-8095-067-5

Nadley,N. (2007). Život bez deprese, 2007, s.238) ISBN ADV0004 Vydavateľstvo Advent-Orion

Nakonečný, M. (2006). Sociální psychologie organizace. Praha: Grada.

Nakonečný,M. (1995). cit podľa Baumgartner, in Výrost, Slaměník, 2001, s. 193).

Nakonečný, M. (1998). Základy psychologie. Praha: Academia

Oh, S.T., Park, S., (2016). A Study of the Connected Smart Worker's Techno-stress. In: Procedia Computer Science, 91, s 2016, s. 725-733.

Onderčová, V., (2003). Kto je vyhorený učiteľ? Metodicko – pedagogické centrum v Prešove (On-line) Retrieved 9. marca 2008 on the World Wide Web: http://www.rocepo.sk/modules/mydownloads/visit.php

Perichtová, B. (2010). Stres na pracovisku a proces riadenie bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci v podnikovej praxi. Dostupné na: https://docplayer.cz/30602624-Stres-napracovisku-a-

proces-riadenie-bezpecnosti-a-ochrany-zdravia-pri-praci-v-podnikovej-praxiphdr-beata-perichtova.html

Plamínek, J. (2008). Sebapoznání, sebeřízení a stres. Praha: Grada Publishing, 184 s. ISBN 978-80-247-2593-2

Průcha, J., Walterová, E., Mareš, J. (2009). Pedagogický slovník. Praha: Portál, 2009.

Rahe, R. H. (1995). Stres and Psychiatry. In Kaplan, H. I., Sadock, B. J. (1995): Comprehensiue Textbook of Psychiatry. Williams a Wilkins, New York et al.

Richter, G., Gruber, H., Friesenbichler, H., Uscilowska, A., Jancurova, L., Konova, D. (2008). Príručka hodnotenia rizika v malých a stredných podnikoch. Psychická záťaž. Identifikácia a zhodnotenie nebezpečenstiev; Stanovenie opatrení, ISSA, Bochum, 2008, ISBN 978-3-941441-08-8

Ruiselová, Z. (2006). Štýly zvládania záťaže. Bratislava: Ústav experimentálnej psychológie SAV, 2006. ISBN 8088910234 (brož.)

Sellberg, C., Susi, T. (2014). Technostress in the office: A distributed cognition perspective on human-technology interaction. In: Cognition, Technology and Work, 16 (2), 2014, s. 187-201.

Selye, H. (1976). ,,Stress in the Health and Disease. San Francisco“ W. H. Freeman, 1976. s. 42.

Servan-Schreiber, D. (2004). Ako sa zbaviť stresu a depresie bez liekov. 1 vyd. [sedem ciest k telesnému i duševnému zdraviu] Bratislava: SPN - Mladé letá, 2004. 279 s. ISBN 80-10-00642-4.

Schreiber, V. (1985). Stres. 1.vyd [Patofyziologie, endokrinologie, klinika] Praha: Avicenum, 1985. 383 s.

Shanker, Barker, (2017). Samoregulace - Jak pomoci svému dítěti (i vám) prolomit cyklus stresu a úspěšně se zapojit do života, 2017, s. 176) ISBN 9788073904791, Vydavateľstvo Edice knihy Omega.

Soroková, T. (2005). Všeobecné zručnosti pre uplatnenie sa na trhu práce, 2005, ESF, EKF TU, Košice, ISBN 80-8073-275-2.

Stock, Ch. (2010). Syndrom vyhoření a jak jej zvládnout. Grada publishing, Praha, 2010, 112 s., ISBN- 978-80-247-3553-5.

Stuchlíková, I. et al.: (2005). Zvládaní emočných problému školáků. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-7178-534-2.

Suh, A. - Lee, J. (2017). Understanding teleworkers' technostress ad its influence on job satisfaction In: Internet Research, 27 (1), 2017, s. 140-159.

Svitko, J. (2006). Stres, nespavosť a deprese, 2006, s.71) ISBN 808922735X, 2006 Vydavateľstvo Eugenika.

Šimková, H. (2000). Personálny manažment. Košice: Elfa 2000.

Šnýdrová, I. (2006). Manažerka a stres. 1. vyd. 2006. ISBN 802 471 272 5 Grada Publishing, Praha, 173 s.

Švec, M., Horecký, J. (2019). Normovanie práce z pracovnoprávneho hľadiska. In: Bezpečnosť práce v praxi, online časopis, č. 10/2019.

Štikar, J., Rymeš, M., Riegel,. K., Hoskovec, J. (2003). Psychologie ve světě práce. Praha: UK Karolinum. 2003. ISBN 80-246-0448-5.

Umlauf, K., Valanská , Z (1991). (Ne)přítel stres. České Budejovice: Nakladatelství "dt", 1991, s.112. ISBN 80-02-00945-2.

Urdziková, J., Kordošová, M. (2015) : Systémy riadenia a ich vplyv na manažment BOZP – pracovný stres, rizikové správanie, pracovné podmienky a ich dopady na BOZP. Bratislava: IVPR, 2015. Dostupné na: http://www.ceit.sk/IVPR/images/IVPR/vyskum/2015/Urdzikova/2015_vu_systemy_ri a denia_a_bozp.pdf

Ungar, M. (2006). International Resilience Project. Project Report. 2006 Dostupné na: http://www.rrc2013.rrcp.ca/files/2006_reports/mainreport.pdf

Vágnerová, M. (2008). Psychopatologie pro pomáhající profese. Praha: Portál, 2008.

Večeřová-Procházková, A. (2004). Psychoneuroimunologie, Acta psychiatrica postgradualia bohemica, Galén, Praha, 2004: 164–175

Vokurka, M., Hugo, J. (2015). Velký lékařský slovník. Vydavatelství Maxdorf, 2015. 1119 s. ISBN 9788073454562

Vymětal, J. (2003). Lékařská psychologie. 3.vyd., Portál, 2003, ISBN 80-7178-740-X

Výrost J., Slaměník I. (Eds.) (2001). Aplikovaná sociální psychologie II. Praha: Grada Publishing

Whitehead, J., Wigford, A. (2010). In an EBD population do Looked After Childre nhav especific needs relating to resilience, self-perception and attainment?Educational Psychology in Practice Vol. 26, No. 1, March 2010, s. 69 – 77.

Židková, Z. (2004). Technostres. In: Bezpečnosť a hygiena práce, č. 4, 2004, s. 11- 15, ISSN 0006-0453.

Žuľová, J., Minčicová, M. (2021). Posudzovanie zdravotnej a psychickej spôsobilosti na prácu v podmienkach SR. 1. Vydav. Praha: Leges, 2021. 116s. ISBN 978-80-7502-518-0

https://www.questionpro.com/blog/workplace-stress/

https://lekar.sk/fyzicke-priznaky-stresu/

https://www.bezpecnostprace.info/stres-na-pracovisti/jak-bojovat-se-stresem-v-praci/

https://www.bozpo.sk/public/poradna/fact/fact31_sk.pdf

https://biznisklub.sk/copingove-strategie-zvladania-stresu/

https://epracaonline.sk/stres-ako-nove-riziko-chorob-z-povolania/

https://unibook.upjs.sk/img/cms/2018/pravf/starostlivost-o-zdravie-zamestnancov-web.pdf

https://istres.sk/rozhovor-kovac-akobuk/

https://www.hse.gov.uk/stress/standards/index.htm

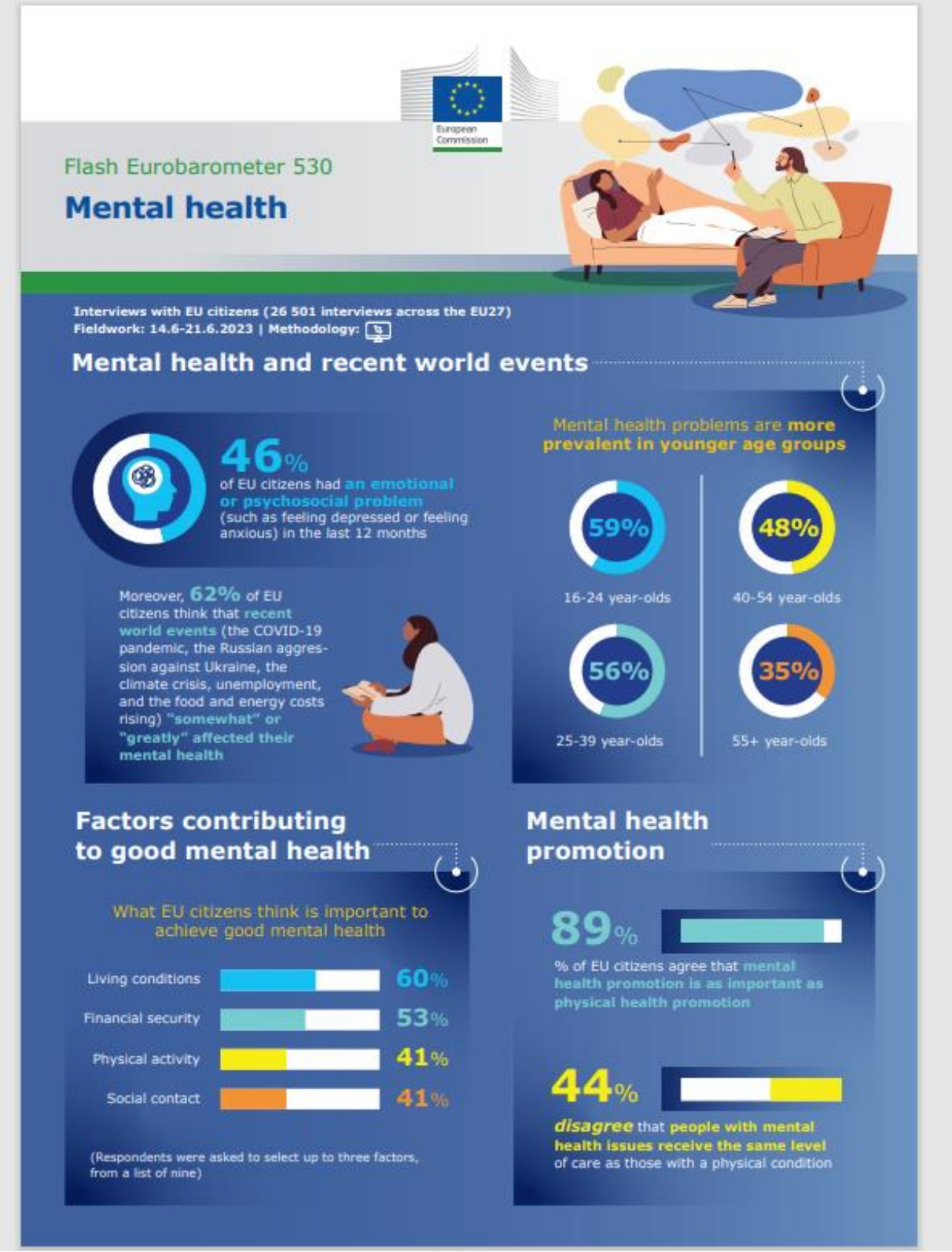
https://www.youtube.com/watch?v=2ng3BX3siuc

https://www.healthline.com/health/stress/effects-on-body#1

Prílohy

Príloha č. 1

Výsledky Eurobarometra v grafickej podobe



Quality mental healthcare

Top-four attributes of good mental healthcare

39% Equally accessible for everyone

37% Provided by skilled, well-resourced professionals

34% Timely and available when needed

33% Person-centred, addressing the specific needs of every individual

(Respondents were asked to select three attributes, from a list of ten)

Access to mental health services

25% of EU citizens report that either they themselves, or a family member have **encountered issues accessing mental health services**

This figure increases to **41%** for individuals who had an emotional or psychosocial problem in the last 12 months

Issues accessing mental health services

Long waiting lists/delays before diagnostic or treatment	67%
Too expensive	35%
Did not know any good doctors or specialists	30%

(Respondents were asked to select up to three issues, from a list of eight)

Role of the EU

EU citizens think the EU can contribute in many ways to improve the mental health of Europeans

Improving Europeans' overall quality of life	45%
Improving access and support to diagnosis, treatment and care of mental health patients	37%
Supporting the mental health of the most vulnerable, including children, youth and elderly	35%
Tackling psychosocial risks at work (stress, safety risks etc.)	29%
Early detection and screening of mental health problems at the population level	27%
Promoting good mental health and preventing mental health problems (Respondents were asked to select up to three ways, from a list of eight)	27%

Bleskový Eurobarometer 530

Duševné zdravie

Rozhovory s občanmi EÚ: EÚ27 – 26 501 | SK – 1 028
Terénny prieskum: 14.6-21.6.2023 Metodika:

Slovensko

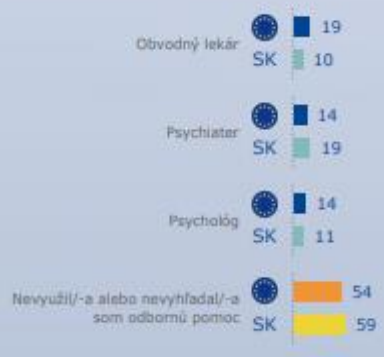
Osobné skúsenosti s duševným zdravím

Q14 Vyskytli sa u vás za posledných 12 mesiacov akékoľvek emocionálne alebo psychosociálne problémy (napr. depresívne alebo úzkostné stavy)? (%)

Q16 Bola vám za posledných 12 mesiacov poskytnutá odborná pomoc z dôvodu duševných problémov od niektorého z nasledujúcich odborníkov? (%)

Základňa: Respondenti, ktorí mali v posledných 12 mesiacoch emocionálny alebo psychosociálny problém

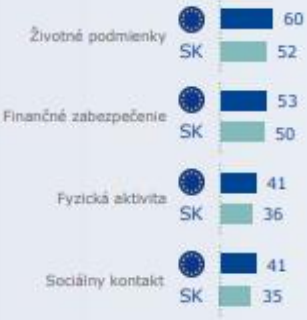
(Respondenti mohli vybrať viacero odpovedí zo zoznamu ôsmich alebo mohli odpovedať „ani jedna z možností")



Najdôležitejšie faktory na dosiahnutie dobrého duševného zdravia

Q4 Ktoré z nasledujúcich faktorov sú na dosiahnutie dobrého duševného zdravia podľa vás najdôležitejšie? (%)

(Respondenti mohli vybrať najviac tri odpovede zo zoznamu deviatich)



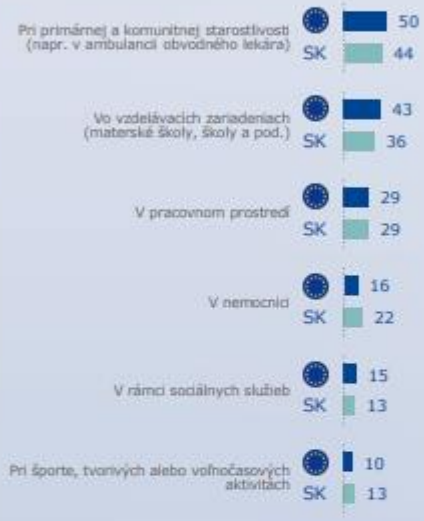
Vplyv nedávnych udalostí vo svete na duševné zdravie občanov EÚ

Q2 Do akej miery ovplyvnili váš duševný stav nedávne svetové udalosti (pandémia COVID-19, ruská agresia na Ukrajine, klimatická kríza, nezamestnanosť, zvyšovanie cien potravín a energií)? (%)

Včasné odhalenie problémov s duševným zdravím

Q6 Kde sa podľa vás dá najlepšie identifikovať včasné štádium duševných problémov? (%)

(Respondenti mohli vybrať najviac dve odpovede zo zoznamu šiestich)

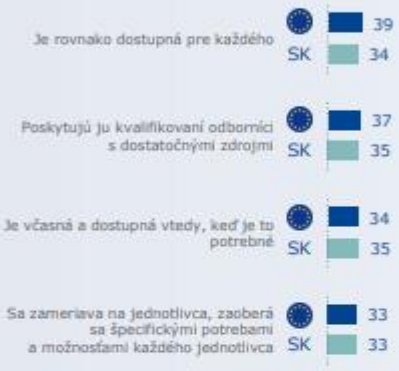


Prioritné atribúty dobrej zdravotnej starostlivosti o duševné zdravie

Q7 Pokiaľ ide o kvalitnú zdravotnú starostlivosť o duševné zdravie, ktoré z nasledujúcich znakov by ste označili ako prioritné? (%)

(Respondenti mohli vybrať najviac tri odpovede zo zoznamu desiatich)

Kvalitná zdravotná starostlivosť o duševné zdravie:



Úloha EÚ pri zlepšovaní duševného zdravia európskych občanov

Q5 V ktorých oblastiach by podľa vás mohla Európska únia najviac prispieť k zlepšeniu duševného zdravia občanov Európy? (%)

(Respondenti mohli vybrať najviac tri odpovede zo zoznamu ôsmich)

Príloha č. 2

Príklad, ako lepšie zvládať stres na pracovisku

Príloha č. 3

10 krokov a odporúčaní na znižovanie stresu a psychosociálnej záťaže na pracovisku

Vytvorte kanály na pravidelnú komunikáciu

Pravidelná komunikácia medzi zamestnancami a manažérmi je mimoriadne dôležitá pre odhalenie včasných príznakov vyhorenia. Zabezpečte, aby manažéri mali pravidelné schôdze so zamestnancami každý týždeň, kde môžu diskutovať a riešiť pracovné zaťaženie a stres.

Sledujte pracovné zaťaženie

Presvedčte sa, že manažéri sledujú pracovné zaťaženie tímu a zabezpečujú, aby boli pracovné úlohy rozložené rovnomerne a v zvládnuteľnom rozsahu.

Zabezpečte, aby zamestnanci dokázali bez okolkov určiť hranice

Pre niektorých zamestnancov je ťažké neprijať ďalšiu pracovnú úlohu, prípadne požiadať o predĺženie termínu, ak majú ešte veľa práce. Môžu si dokonca myslieť, že by to mohlo vyvolať konflikt s nadriadeným, ak by odmietli nejakú pracovnú úlohu. Ak sú zamestnanci už maximálne vyťažení a dostanú ďalšiu úlohu, nemali by mať problém odmietnuť ju a požiadať nadriadeného o pomoc.

Ponúknite pružný pracovný čas

Pevný pracovný čas nie je vždy ideálne riešenie pre všetkých zamestnancov. Často môže dochádzať k prelínaniu s inými povinnosťami, ako je napríklad vyzdvihnutie detí zo školy alebo starostlivosť sa o staršieho člena rodiny. Možnosť pružného pracovného času prispeje k lepšej rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom zamestnancov a vedie k zníženiu pracovného stresu a vyhorenia.

Podporujte tímovú prácu

Ľudia, ktorí pracujú v autonómne alebo izolovanie, sú náchylnejší na stres a vyhorenie. Tímová práca prispieva k vyváženejšiemu pracovnému vyťaženiu, čím sa znižuje stres na pracovisku.

Poskytnite zdroje na riešenie vyhorenia na pracovisku

Možno na vašom pracovisku už existuje veľa opatrení proti syndrómu vyhorenia, ale niektorí zamestnanci môžu byť napriek tomu nadmerne zaťažení stresom. Je to v poriadku, pretože každý z nás má svoju individuálnu odolnosť voči stresu a vyhorenie nemusí bezpodmienečne súvisieť so zamestnaním, ale príčiny môžu byť aj v osobnom živote. Obráťte sa na personalistov, aby vám poradili, ktoré zdroje by sa mali vytvoriť a sprístupniť pre ľudí, ktorí trpia syndrómom vyhorenia v práci. Môže to byť linka dôvery v oblasti duševného zdravia, program pomoci, kontakt na terapeutov a program na zníženie pracovného zaťaženia.

Zaveďte deň duševného zdravia

Mnohé podniky ponúkajú svojim zamestnancom určitý počet dní duševného zdravia za rok. Ide o dni voľna, ktoré zamestnanci môžu využiť bez uvedenia dôvodu, ak sa cítia preťažení prácou.

Povzbuďte zamestnancov, aby využili všetky dovolenkové dni za rok

Zamestnanci majú mať pocit, že je vítané, aby si vybrali všetky dni dovolenky za kalendárny rok. Jedným z podporných faktorov môže byť zníženie počtu dní, ktoré sa môžu preniesť do nasledujúceho roka, a podnecovanie zamestnancov, aby si vyberali dovolenku v pracovne menej vypätých obdobiach.

Odmeňujte dobré výsledky (spravodlivým spôsobom)

Syndróm vyhorenia sa u zamestnancov môže vyskytnúť vtedy, ak nedostanú uznanie za dobre odvedenú prácu a dosiahnuté úspechy, najmä ak si uvedomujú, že nadriadení ich nepochvália ani nevyzdvihnú ich zásluhy. Presvedčte sa, že vaši manažéri sledujú úspech svojich tímov a vyjadrujú pochvalu a uznanie za zásluhy.

Príloha č. 4

Aktivity na zvládanie stresu

- Po identifikácii Copingových stratégii zvládnutia stresu a zvládnutia stresu na pracovisku sa poďme bližšie pozrieť na aktivity, ktoré vám pomôžu lepšie zvládnuť stresové situácie a mať lepší a pokojnejší život. Výhodou je, že mnohé aktivity majú vplyv aj **na rozvoj iných zručnosti a schopnosti, tak takto môžete maximalizovať svoj čas a potenciál**.

Meditácia a Hlboké dýchanie a relaxácia

- Pravidelné cvičenie **hlbokého dýchania a relaxačné techniky**, ako je progresívna svalová relaxácia, môžu pomôcť **znížiť úroveň stresu a napätia**. Prax meditácie môže pomôcť zmierniť stres a zvýšiť pocit pokoja a pohody. Ako správne meditovať?, je to jednoduché.

Fyzická aktivita a stravovacie návyky

- **Pravidelné cvičenie**, ako je beh, plávanie, joga alebo cvičenie v posilňovni, môže pomôcť **uvoľniť napätie a zlepšiť náladu**. Zdravé stravovacie návyky, vrátane vyváženej diéty plnej ovocia, zeleniny, celozrnných výrobkov a bielkovín, môžu mať **pozitívny vplyv na fyzické aj duševné zdravie**.

Spánok

- Zabezpečenie dostatku kvalitného spánku je kľúčové pre riadne fungovanie tela a mozgu a **môže pomôcť znížiť stres, prispieva aj k lepšiemu zapamätaniu informácii**. **Ideálna doba spánku je od 7 do 9 hodín**, samozrejme jeho dĺžka sa odvíja od veku, a platí tu, že mladší človek by mal spať viacej a človeku v produktívnom veku môže stačiť aj menej spánku a to napr. **od 5 do 8 hodín**.

Socializácia

- Trávenie času s rodinou a priateľmi a hľadanie podpory v sociálnom prostredí môže pomôcť **zmierniť stres a pocit izolácie**. Rodina je všetko čo máme na tomto svete, môže byť pre nás silnou emocionálnou podporou. Taktiež aj priatelia, potrebujeme okolo seba blízkych a známych ľudí. Pamätajte **našu osobnosť tvorí 5 najbližších ľudí, s ktorými sa stretávame.** Minimalizujte stres aj pri prvom rande, existujú na to jednoduché kroky.

Kreatívne aktivity

- Zapojenie sa do kreatívnych aktivít, ako je maľovanie, písanie, hudba alebo remeslá, **môže vám pomôcť sa vyjadriť a spracovať emócie**. Môžete vytvoriť hodnotné diela, za ktoré iní radi zaplatia. Chcete budovať svoju tvorivosť? Existuje veľa spôsobov.

Záujmy a koníčky

- Venovanie sa koníčkom a záujmom mimo pracovných alebo školských povinností môže pomôcť **zmierniť stres a zlepšiť celkovú kvalitu života**, venujte čas tomu, čo vám robí radosť, o to lepšie budete zvládať aj činnosti v osobnom a pracovnom živote a stres sa minimalizuje. **Žite ako keby to bol posledný deň vo vašom živote, touto taktikou si vychutnáte život na 100 percent**.

Hranie hier

- Hranie hier a zábavných aktivít, či už samostatne alebo s priateľmi a rodinou, môže byť skvelým **spôsobom na odreagovanie sa a zmiernenie stresu**. Videohry, stolné hry alebo športové hry sú niektoré možnosti, tak čo poviete? môže to byť aj ideálny tip na trávenie času s rodinou, prostredníctvom napr. stolnej hry Monopoly alebo Dostihy a Sázky. Vyskúšajte si zahrať niekoľko online hier na zníženie stresu.

Plánovanie a organizácia

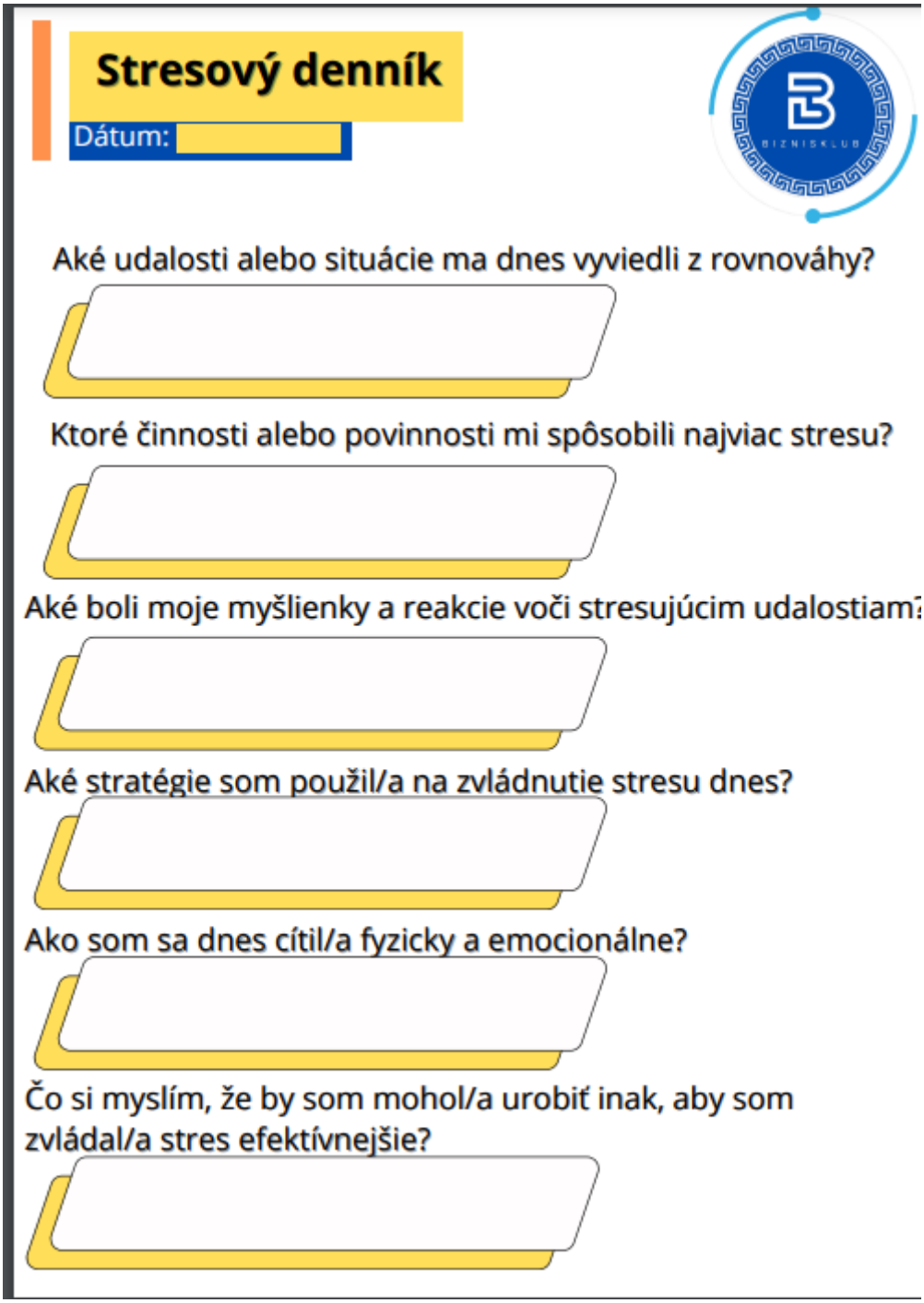
- Medzi 2 funkcie manažmentu patrí: plánovanie a organizácia. Vytvorenie plánu a organizácia úloh a povinností môžu **pomôcť znížiť pocit chaosu a kontroly**, čo môže viesť k minimálnemu stresu. Ideálne je **viesť si zápisník alebo kalendár**, kde je dobre si všetky informácie zaznamenávať.

Bonus

- To, že ste sa rozhodli pre riešenie stresu, **si zaslúži odmenu**, stiahnite si náš **vzor stresového denníka**, ktorý je vo forme pdf. Na Stresový denník **si môžete denne odpovedať na kľúčové otázky**, veríme, že riešenie stresu **bude mať požadovaný efekt a stres vám môže pomôcť minimalizovať**.

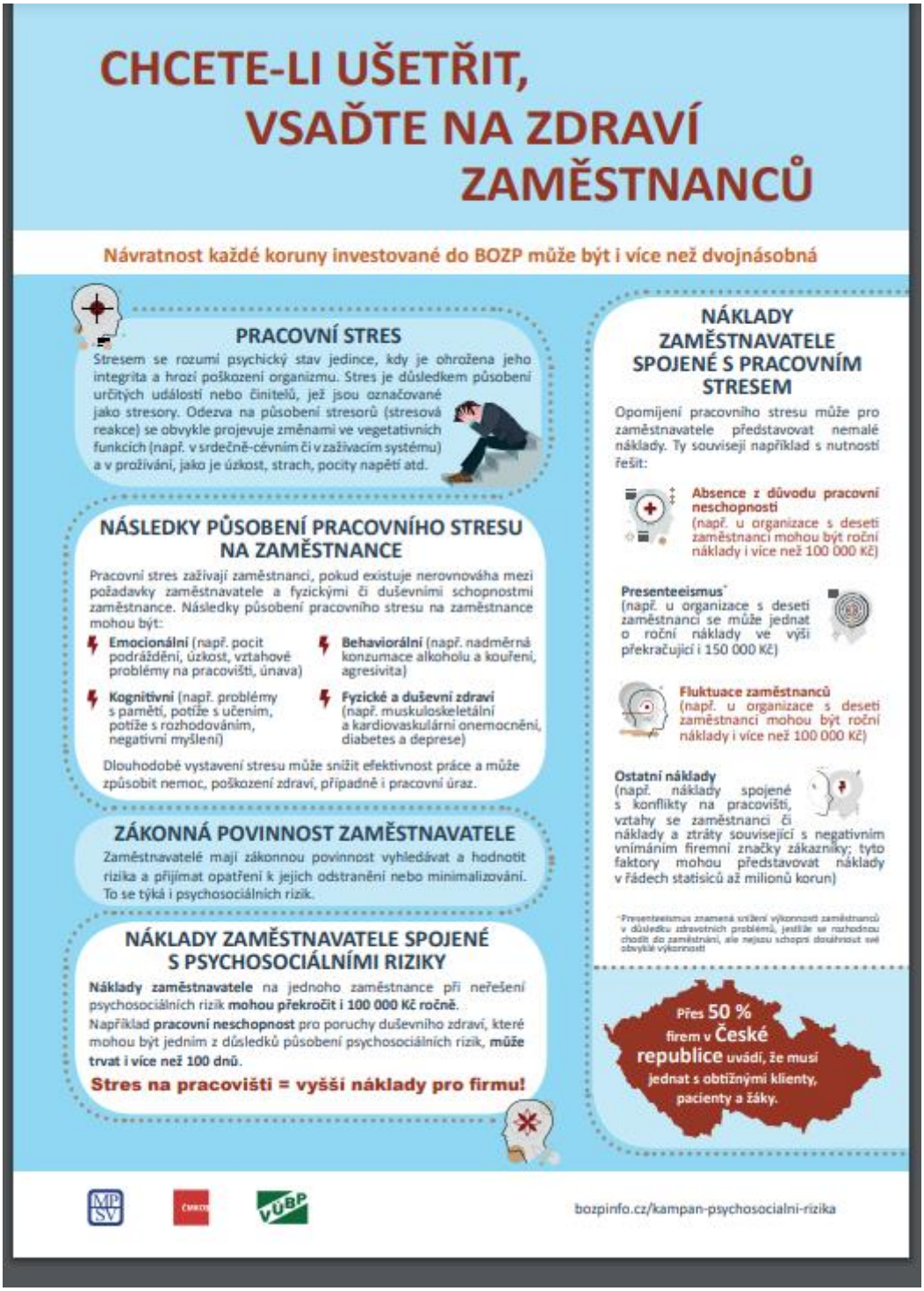
Príloha č. 5

Stresový denník



Príloha č. 6

Plagát VVÚBP Praha k nákladom na pracovný stres



https://www.cmkos.cz/hotothur/2024/04/zdravi-zamestnancu-2-plakat.pdf