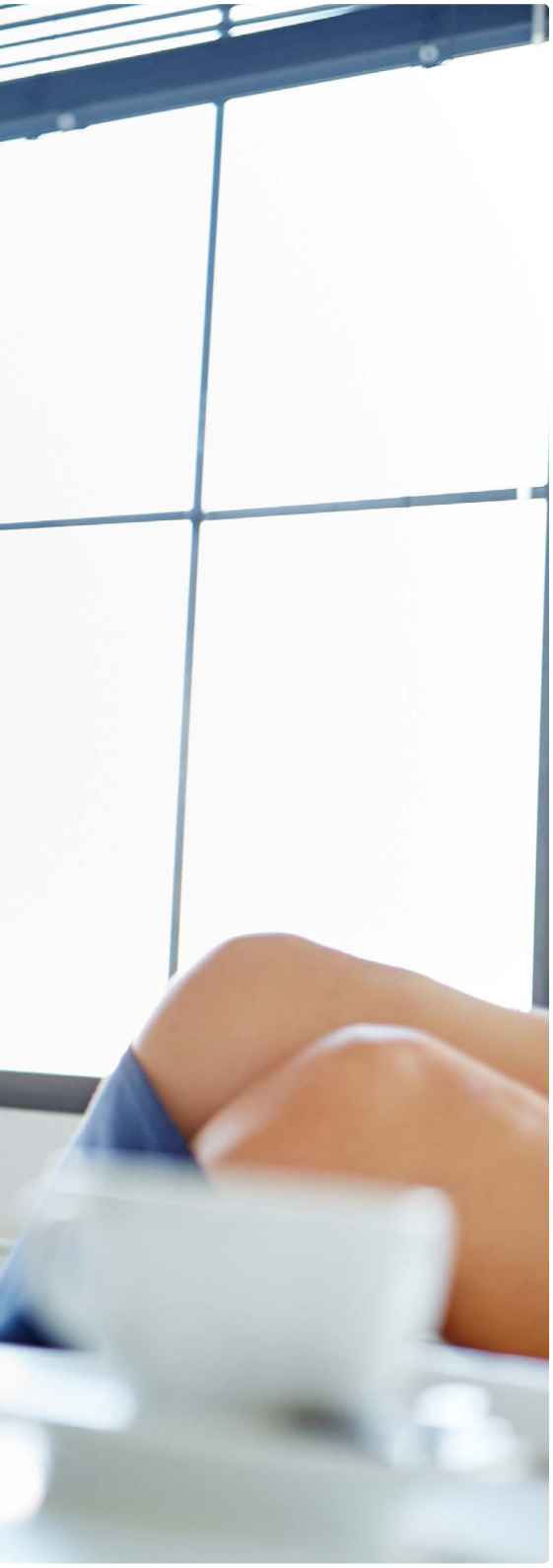
ERGONOMIE a pracovní prostředí

TEXT JURAJ EISEL, CENTRUM ANDRAGOGIKY,
HRADEC KRÁLOVÉ, VŠFS, PRAHA A VŠEM, PRAHA



HR útvary chápou pracovní prostředí jako souhrn materiálních a společenských podmínek pracovního procesu. Z psychologického hlediska jde hlavně o to, aby člověk vykonával pracovní činnost s kladným vztahem k ní, se zájmem a rád. Jde i o to, aby člověk na pracovní činnost stačil svými tělesnými a duševními silami a aby si svoji osobnost v práci obohacoval. Podstatou jakékoliv organizace zůstává člověk-zaměstnanec.

Pokud po zaměstnanci svěříme určitou činnost, musíme mu k tomu vytvořit odpovídající podmínky, které budou přispívat k jeho spokojenosti, nebudou příčinou zdravotních komplikací apod. Tento princip bývá často opomíjen. Chceme-li porozumět, proč se lidé chovají určitým způsobem na pracovišti, nebo chceme-li zlepšit jejich efektivitu, pak musíme přesně vědět, co dělají. To znamená, že pracovní prostředí je podkladem pro činnost člověka v pracovním systému.

Pracovní prostředí obecně

V širším pojetí obsahu pracovního prostředí můžeme vyčlenit následující složky:

- **Formální stránka** (vybavení pracovišť, uspořádání, barevné řešení, využití květin, vymezení pracovního prostoru, osvětlení, hluk, mikroklimatické podmínky apod.)
- **Činnostní stránka** (charakter činností, odměňování, motivace, rozvoj a vzdělávání apod.)
- **Vztahová stránka** (vztahy se spolupracovníky, podřízenými, nadřízenými, formální, neformální apod.)
- **Bezpečnostní stránka** (bezpečnost pracovníků a majetku)

Jednotlivé stránky nejsou zcela oddělené, existují v různé míře vzájemné souvislosti.

Pracovní prostředí v užším pojetí

Do užšího pojetí lze zahrnout psychologické aspekty v souvislosti s řešením výrobních nástrojů. Tím se zabývá inženýrská psychologie a ergonomie. Inženýrská psychologie zkoumá psychofyziologické možnosti člověka v systému člověk-stroj. Byla např. stanovena zákonitost rozsahu vnímání člověka, protože vjemové pole člověka je schopno současně pojmout pouze 3–7 podnětů.

Ergonomie zkoumá možnosti souladu mezi požadavky stroje, předpoklady člověka a pracovním prostředím.

Celý systém: člověk – stroj – pracovní prostředí je nutno přizpůsobit člověku. Úkolem vedoucích ve spolupráci s pracovníky BOZP, s pracovníky personálních útvarů, případně zástupců odborové organizace spočívá v podávání návrhů na vytvoření pracovních podmínek, při nichž by se snížila fyzická a psychická námaha a které by pozitivně působily na rozvoj osobnosti. Práce by měla být nejenom produktivní a spolehlivá, ale i humánní.

Předpoklady pro pracovní výkon

Mezi předpoklady pro dosahování určitého pracovního výkonu patří:

Požadavky na fyzickou způsobilost

- **tělesné parametry** (váha, výška, pohlaví)
- **zdravotní stav** (omezující faktory jiného zdravotního stavu)
- **zvláštní požadavky** (zvláštní smyslová výkonnost, pohybová obratnost)
- **věková omezení**
- **fyzický vzhled**

Požadavky na psychickou způsobilost

- **obecné schopnosti** (intelektové schopnosti, jako např. paměť, pružné myšlení, organizační schopnosti)
- zvláštní schopnosti (kreativita)
- odolnost proti zátěži (vytrvalost, houževnatost)
- motivace k výkonnosti
- další potřebné vlastnosti (vůle, iniciativa, rozhodnost, koncentrace, sebeovládání)

HR útvary se často z neznalosti věci nezabývají fyzickými a psychickými možnostmi a hranicemi pracovního výkonu zaměstnance. Předpoklady každého jedince k požadovanému pracovnímu výkonu jsou ovlivněny vnitřními a vnějšími faktory, které vytvářejí nebo ovlivňují pracovní prostředí, včetně nástrojů a zařízení.

Na posuzování ergonomie (včetně výzkumů) se podílí celá řada dalších disciplín, především:

- **fyziologie práce** – zkoumá činnost jednotlivých orgánů jako celku
- **psychologie práce** – studuje psychické funkce procesu práce a vztahy mezi lidmi při práci,
- **hygiena práce** – studuje způsob, jakým se lidský organismus vyrovnává s pracovními podmínkami a prostředím.

Ergonomika, ergonomie je interdisciplinární obor, který sjednocuje poznatky technických věd, fyziologie, hygieny a organizace práce, teorie řízení, poznatky z psychologie, sociologie, technické estetiky atd.

KATEGORIZACE PRACÍ

To, co ze zákona HR útvary musí řešit, je nařízená „kategorizaci prací" (§ 37 zákona o ochraně veřejného zdraví č. 258/2000 Sb). Faktory, které rizikovost ovlivňují, jsou stanoveny v příloze č. 1 ve vyhlášce č. 432/2003 Sb. Hlavním smyslem kategorizace prací je stanovení míry rizika u vykonávaných prací z hlediska ochrany zdraví při práci a přijetí potřebných opatření k snížení míry rizika. Kategorizace prací též slouží k diferenciaci povinností k zajištění ochrany zdraví při práci stanovených zaměstnavateli právními předpisy. Vykonávané práce se podle míry rizika zařazují do čtyř kategorií.

Do jednotlivých kategorií, se práce zařazuje z hlediska zhodnocení 13 rizikových faktorů:

1. prach
2. chemické látky
3. hluk
4. vibrace
5. neionizující záření a elektromagnetické pole
6. fyzická zátěž
7. pracovní poloha
8. zátěž teplem
9. zátěž chladem
10. psychická zátěž
11. zraková zátěž
12. biologické činitele
13. práce ve zvýšeném tlaku vzduchu.

Design

Důležité poslání v humanizačním trendu techniky plní průmyslový DESIGN. Jako druh estetické činnosti podmíněný zákonitostmi moderní výroby je nevyhnutelnou součástí všeobecné estetické kultury společnosti. I průmyslový design se zaměřuje především na humanizaci techniky, na strukturální zkvalitňování životního a pracovního prostředí. Jde o to, aby byly vzaty v úvahu humánní potřeby člověka a aby se design neomezoval pouze na úpravy forem jednotlivých produktů.

Ergonomie vs adaptace

Pracovní výkon závisí na schopnosti přizpůsobit se podmínkám práce a prostředí. Schopnost adaptace, ať fyziologické, či sociálně – psychologické, je generalizovaná reakce týkající se různých systémů organismu. Selhání adaptačního procesu v souvislosti s nezvládnutím nároků na náročné psychické funkce může být příčinou vzniku různých únavových projevů, neurotických potíží a psychosomatických onemocnění. Ergonomické hodnocení pracovního místa (uspořádání a vybavení pracovního místa, které přispívá k pocitu pracovního komfortu, k využití výkonnostní kapacity zaměstnance) je důležitou činnosti personálních útvarů. /