



# **STRES, ÚZKOST A DEPRESE NA PRACOVÍŠTI**

**Návrat na pracoviště po  
pracovní neschopnosti  
způsobené stresem.**

## Cíle modulu

- ✓ Zvýšit povědomí o stresu, úzkosti a depresi na pracovišti.
- ✓ Být si vědom faktů, které způsobují stres.
- ✓ Pochopit, jak zvládat stres na individuální a týmové úrovni.
- ✓ Pochopit techniky, jak stresu předcházet.



# CÍLE PREZENTACE

- ✓ Zvýšit povědomí o duševním zdraví na pracovišti.
- ✓ Zvýšit povědomí o procesu návratu do práce po odchodu souvisejícím se stresem.
- ✓ Představit pokyny, jak naplánovat udržitelný návrat do práce.



# DŮSLEDKY STRESU NA PRACOVÍŠTI

ABSENTISMUS

&

PRESENTISMUS

A N X I E T Y

# ABSENTISMUS

Slovo absentismus znamená nepřítomnost v práci nebo zdravotní neschopnost. Existuje mnoho důvodů kvůli kterým pracující odcházejí na zdravotní neschopnost, pro zaměstnavatele jsou však obzvláště problematické úrazy v práci, jiné úrazy a různé druhy nemocí.

A N X I E T Y

# PRESENTISMUS

Presentismus je v první řadě pocit, že jednotlivec musí do práce přijít, i když je nemocný, vystresovaný nebo není schopen účinně vykonávat svou práci.

A N X I E T Y

# ATTENTION

- Časté duševní poruchy, jako jsou deprese a úzkostné poruchy, jsou velmi rozšířené a jednou z hlavních příčin pracovní neschopnosti v průmyslových zemích.
- Pracovní neschopnost má nejen značné negativní dopady na zaměstnance, ale vede k velkým nákladům pro zaměstnavatele a společnost.
- Podle organizace OECD je duševní zdraví na pracovišti považováno za nadcházející prioritní výzvu.



## *Co je to dlouhodobá pracovní neschopnost?*



Dlouhodobá pracovní neschopnost se obvykle definuje jako nepřetržitá absence trvající čtyři a více týdnů. V současné době jsou nejčastějšími příčinami odpovědnými za pracovní neschopnost stres, úzkost a deprese, bolesti zad, ischemická choroba srdeční a rakovina. U všech těchto jmenovaných se v následujících letech předpokládá nárůst.



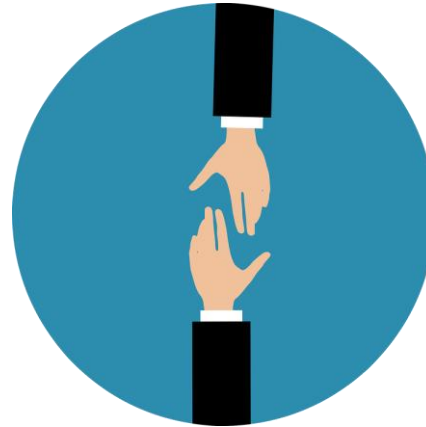
# Co představuje návrat na pracoviště po pracovní neschopnosti

“Pokračování v pracovních úkolech/pracovní době po období na pracovní neschopnosti.” Ačkoliv se definice návratu na pracoviště liší podle oborů nebo sociálně-právních kontextů, tak většina výzkumníků používá kritéria, jako je pracovní stav (přítomný/nepřítomný v práci), počet odpracovaných hodin nebo čas do obnovení smluvních hodin (se stejným výdělkem). Několik studií v poslední době věnovalo více pozornosti kvalitě návratu na pracoviště (např. fungování práce a udržitelný stav).



# NÁVRAT NA PRACOVNÍŠTĚ PO PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

Proces návratu by měl být řízen opatrně, aby osoba mohla pokračovat ve svých povinnostech, aniž by to mělo vliv na její zdraví.



Řízení tohoto procesu by mělo začít ve chvíli, kdy zaměstnanec stále nepracuje.



## POKYNY PRO ROZVOJ PROCESU ZNOVUZAČLENĚNÍ NA PRACOVISŤĚ

1.

Pokud zaměstnanec není přítomen v práci kvůli stresu, je důležité, aby organizace navázala se zaměstnancem včasný kontakt.

2.

Zaměstnavatel by měl zajistit, aby měl zaměstnanec zajištěnou zdravotní prohlídku u příslušného odborníka.

3.

Zaměstnavatel, zdravotníci a zaměstnanec by se měli dohodnout na rekonvalescenci.

4.

Měla by být k dispozici flexibilní možnost návratu do práce, protože tento způsob umožní rychlejší návrat na předchozí úroveň výkonu.

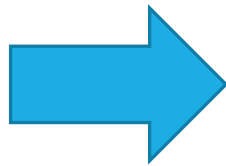
5.

Pokud je to možné, tak by měly být přizpůsobeny nebo upraveny jakékoliv nežádoucí aspekty práce, které by mohly být škodlivé pro zaměstnance.



# Jak by se měl chovat manažer při podpoře zaměstnance při návratu na pracoviště?

MEZI TÍM CO JE  
ZAMĚSTNANEC  
PRYČ



- ✓ Pravidelná komunikace s jednotlivcem;
- ✓ Povzbudit kolegy v práci a další členy organizace, aby se zapojili do kontaktu s jednotlivcem;
- ✓ Vyjasnit jednotlivci, že by se neměl vrhnout zpět do práce, ve stejném tempu;
- ✓ Ujistit jednotlivce, že jeho práce tu pro něj bude i po návratu



# Jak by se měl chovat manažer při podpoře zaměstnance při návratu na pracoviště?

KDYŽ SE  
ZAMĚSTNANEC  
VRACÍ DO PRÁCE



- ✓ Zahrnout postupný návrat jednotlivce do pracovního prostředí;
- ✓ Vysvětlit jednotlivci proces/postupy návratu do práce před jeho návratem;
- ✓ Požádat jednotlivce o povolení informovat tým o jeho stavu.

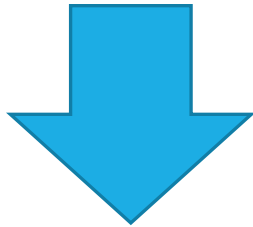


# OTEVŘENÝ A CITLIVÝ PŘÍSTUP

- ✓ OTEVŘENÁ A UPŘÍMNÁ KOMUNIKACE
- ✓ POLITIKA OTEVŘENÝCH DVEŘÍ– zaměstnanci mohou vždy přijít s jakýmkoliv problémem
- ✓ OCENĚNÍ individuálních přání
- ✓ STÁLÁ PODPORA



# JAK ZAJISTIT UDRŽITELNÝ NÁVRAT NA PRACOVISŤE



## 4 STUPNĚ:

- Jednotlivec,
- Tým,
- Vedení,
- Organizace

PRÁCE	STUPEŇ	MIMOPRACOVNÍ KONTEXT
Self-efficacy	Jednotlivec	Životní styl
Podpora kolegů, dobré pracovní klima	Skupina	Podpora přátel a rodiny
Znalosti, dovednosti, schopnosti manažerů	Vedení	Poskytovatelé zdravotnických služeb
Lidské zdroje Postupy řízení	Organizace	Místní sítě, komunita
Legislativa země	Sociální kontext	Národní legislativa, politika sociálního zabezpečení



# STIGMA DUŠEVNÍHO ZDRAVÍ NA PRACOVIŠTI

Stigma lze definovat jako známku hanby, ostudy nebo nesouhlasu, která má za následek odmítnutí, diskriminaci a vyloučení jednotlivce z účasti v řadě různých oblastí společnosti.

Source: Mental Health Stigma Reduction in the Workplace  
[https://www.qmhc.qld.gov.au/sites/default/files/mental\\_health\\_stigma\\_reduction\\_in\\_the\\_workplace\\_ey\\_sweeney\\_june\\_2018.pdf](https://www.qmhc.qld.gov.au/sites/default/files/mental_health_stigma_reduction_in_the_workplace_ey_sweeney_june_2018.pdf)



**PSYCHICKÁ  
BEZPEČNOST**



lepší výkon, angažovanost,  
udržení zaměstnanců a  
celková pohoda



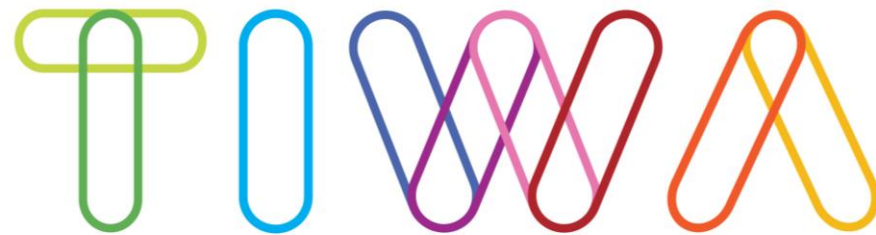
**CITLIVOST, EMOČNÍ  
INTELIGENCE**



# Zdroje

- <https://osha.europa.eu/en/publications/psychosocial-risks-europe-prevalence-and-strategie>
- IGLOO: An integrated framework for sustainable return to work in workers with common mental disorders -  
<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02678373.2018.1438536>
- Mental Health Stigma Reduction in the Workplace  
[https://www.qmhc.qld.gov.au/sites/default/files/mental\\_health\\_stigma\\_reduction\\_in\\_the\\_workplace\\_ey\\_sweeney\\_june\\_2018.pdf](https://www.qmhc.qld.gov.au/sites/default/files/mental_health_stigma_reduction_in_the_workplace_ey_sweeney_june_2018.pdf)





THE IDEAL WORKPLACE ATMOSPHERE



Erasmus+

ANDRAGOŠKI ZAVOD  
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

GrowthCoop  
developing people



BULGARIA TRAINING  
БЪЛГАРИЯ ТРЕЙНИНГ

INSTITUT  
INPRO

I & F  
Instruction & Formation  
LEARNING FOR LIVING

