STRES, ÚZKOST A DEPRESE NA PRACOVIŠTI

POVĚDOMÍ

ANDRAGOŠKI ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

Erasmus+

TIWA
THE IDEAL WORKPLACE ATMOSPHERE

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 modulu

- ✓ Zvýšit povědomí o stresu, úzkosti a depresi na pracovišti.
- ✓ Rozpoznat úzkosti a deprese.
- ✓ Být si vědom faktů, které způsobují stres jak na pracovišti, tak v osobním životě.
- ✓ Porozumět roli manažera při překonávání překážek.

ANDRAGOŠKI ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

Erasmus+

TIWA
THE IDEAL WORKPLACE ATMOSPHERE

Věděli jste, že?

Negativní pracovní prostředí může vést k fyzickým a duševním problémům.

Deprese a úzkost mají významný ekonomický dopad, kvůli ztrátě produktivity.

Celosvětově trpí přibližně 264 milionů lidí depresí, což je jedna z hlavních příčin zdravotního postižení. Mnoho z těchto lidí také trpí příznaky úzkosti.

Existuje mnoho účinných opatření, která mohou firmy podniknout na podporu duševního zdraví na pracovišti.

Je pravděpodobné, že takové firmy sníží absence zaměstnanců a zvýší produktivitu.

STRES

- ✓Reakce na každodenní tlak, nepříjemné nebo zahlcující situace,
- ✓Obvykle zmizí, když zmizí stresory.

ALE:

- ✓Existuje také chronická úzkost a deprese

Souvislost mezi úzkostí a depresí

SYMPTOMY

Úzkost	Deprese
Strach, panika a úzkost	Sklíčenost, pocit zahlcení každodenními úkoly
Hyperventilace	Beznadějnost
Cítíte se nervózní, neklidní nebo napjatí	Vztek nebo podrážděnost
Zvýšený srdeční tep	Nedostatek motivace

** Předpokládá se, že úzkost a deprese pocházejí ze stejné biologické zranitelnosti, a jsou tedy často propojeny*

ANDRAGOŠKI ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

Erasmus+

TIWA
THE IDEAL WORKPLACE ATMOSPHERE

Nezdravé pracovní návyky

Pracovní podmínky mohou vést k nezdravému chování.

KOUŘENÉ se objevuje u práce:

- S vysokými pracovními nároky
- S velkou zátěží a neobjevuje se, když:
- Je v práci dostatek zdrojů
- Je jedinec podporován svým okolím
- Se jedinec podílí na rozhodování

OBEZITA je spojená s:

- Noční prácí
- Dlouhou pracovní dobou
- Psychosociálním pracovním napětím
- Nejistým zaměstnáním

FYZICKÁ NEAKTIVITA je spojená s:

- Minimální rozhodovací kompetencí
- Nedobrovolnými přesčasy

Potenciální rizika

- ✓ **POŽADAVKY**→ pracovní vytížení, nepružná pracovní doba, pracovní vzorce, nerealistické termíny, očekávání rychlé práce
- ✓ **VZTAHY**→ nepřijatelné chování, špatná komunikace, šikana, obtěžování
- ✓ **PODPORA** → povzbuzení, špatné postupy řízení, nejasné úkoly, přístupnost, konstruktivní zpětná vazba

Potenciální rizika

- ✓ **KONTROLA -** nízká kontrola nad prací, neschopnost rozhodovat, priority
- ✓ **ROLE -** omezená účast na rozhodování, jasnost a pochopení samotné role
- ✓ **ZMĚNA -** řízení a komunikace organizačních změn, konzultace

ANDRAGOŠKI ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

Erasmus+

TIWA
THE IDEAL WORKPLACE ATMOSPHERE

Strategie

- ✓ **VČASNÁ IDENTIFIKACE -** identifikace tísně, škodlivé užívání psychoaktivních látek
- ✓ **PODPORA –** informace pro zaměstnance, žepodpora je k dispozici
- ✓ **REHABILITACE -** odměňování aktivity zaměstnanců

KLÍČ K ÚSPĚCHU → ZAPOJENÍ ZÚČASTNĚNÝCH STRAN A ZAMĚSTNANCŮ NA VŠECH ÚROVNíCH

ANDRAGOŠKI ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

Erasmus+

TIWA
THE IDEAL WORKPLACE ATMOSPHERE

KONTROLA – URČENÍ RIZIK

Vzhledem k pravděpodobnosti, že by pracovní činnost mohla vést ke stresu zaměstnanců, je nutné nejprve určit potenciální nebezpečí - **HODNOCENÍ RIZIK**

ANDRAGOŠKI ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

Erasmus+

TIWA
THE IDEAL WORKPLACE ATMOSPHERE

Posouzení rizika stresu je pečlivé prozkoumání toho, co by zaměstnancům mohlo přivodit pracovní stres

Zvažte rizika, podnikněte kroky k jejich odstranění nebo snížení

Hodnocení rizik v praxi je třeba provádět pravidelně, také je pravidelně přezkoumávat, a je třeba je provádět při zavádění nových pracovních činností

Zásadní pro prevenci vyhoření a dlouhodobých duševních problémů

Zaměstnavatelé mají obecnou povinnost zajistit zdraví svých zaměstnanců

ANDRAGOŠKI ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

Erasmus+

TIWA
THE IDEAL WORKPLACE ATMOSPHERE

Pokyny

Firemní závazek

Fyzické pracovní prostředí

Psychická pohoda v práci

Férovost a spravedlnost

Účast a důvěra

Seniorní vedení

Sledování a vyhodnocování

Školení

Styl vedení manažerů

Role vedoucích

Návrh práce

ANDRAGOŠKI ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

Erasmus+

TIWA
THE IDEAL WORKPLACE ATMOSPHERE

Management a jeho role

- ✓ **SENIORNÍ** STYL **VEDENÍ**
- ✓ STYL VEDENÍ **PŘÍMÝCH MANAŽERŮ**

ANDRAGOŠKI ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

Erasmus+

TIWA
THE IDEAL WORKPLACE ATMOSPHERE

Doporučení pro seniorní vedení

- Poskytujte důsledné vedení shora.
- Poskytujte podporu k zajištění politik a intervencí na pracovišti pro zdraví a pohodu.
- Zajistěte, aby si manažeři byli vědomi, že podpora zdraví a pohody zaměstnanců je ústřední součástí role.
- Chovejte se tak, jako se to požaduje od manažerů.
- Buďte vzor vedení a proaktivně kontrolujte chování.

ANDRAGOŠKI ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

Erasmus+

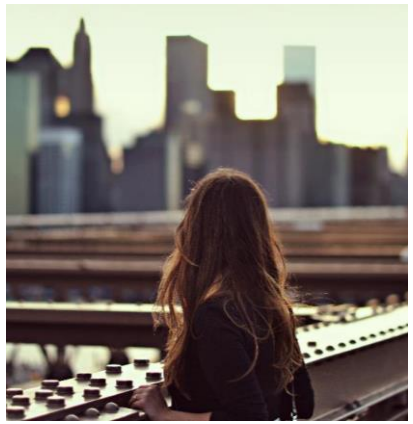
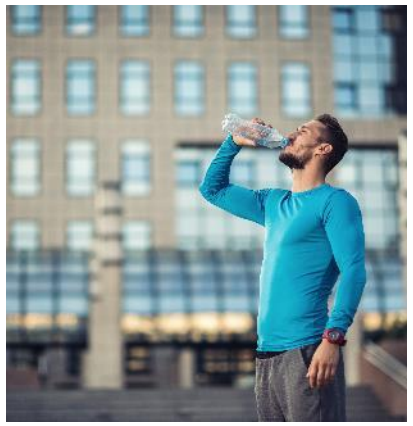
TIWA
THE IDEAL WORKPLACE ATMOSPHERE

Doporučení pro manažery

- Pravidelně konzultujte denní postupy a problémy.
- Poskytujte podporu k zajištění politik a intervencí na pracovišti pro zdraví a pohodu.
- Poznejte a chvalte dobrý výkon.
- Ve spolupráci se zaměstnanci se dohodněte na plánech osobního rozvoje.
- Při nejbližší příležitosti proveďte preventivní opatření.

Zdroje

- Palmer S, Cooper C and Thomas K, 'Model of organisational stress for use within an occupational health education/promotion or wellbeing programme – A short communication', Health Education Journal, Vol. 60 No.4, 2001
- file:///C:/Users/Tina/Downloads/Stress_at_work.pdf
- Stress at Work - Scientific Figure on ResearchGate. Available from: https://www.researchgate.net/figure/Model-of-work-related-stress_fig1_315003074 [accessed 30 Aug, 2020]
- https://www.helpguide.org/articles/depression/depression-symptoms-and-warning-signs.htm
- https://www.premierhealth.com/your-health/articles/women-wisdom-wellness-/anxiety-depression-stress-why-the-differences-matter
- https://www.who.int/mental_health/in_the_workplace/en/
- https://www.hse.gov.uk/stress/standards/index.htm
- https://www.hindawi.com/journals/tswj/2015/915359/
- https://www.nice.org.uk/guidance/ng13/chapter/Recommendations

TIWA

THE IDEAL WORKPLACE ATMOSPHERE

Erasmus+

ANDRAGOŠKI ZAVOD
LJUDSKA UNIVERZA VELENJE

GrowthCoop
developing people

INDEPCIE

BULGARIA TRAINING
БЪЛГАРИЯ ТРЕЙНИНГ

INSTITUT INPRO

I&F
Instruction & Formation
LEARNING FOR LIVING