



Podpora duševného zdravia na pracovisku Zhrnutie správy o prípadoch dobrej praxe

Čo je podpora duševného zdravia?

Podpora duševného zdravia zahŕňa všetky činnosti, ktoré prispievajú k dobrému duševnému zdraviu. V tejto súvislosti vzniká otázka, čo je duševné zdravie. Podľa Svetovej zdravotníckej organizácie je duševné zdravie „stav duševnej a telesnej pohody“, v ktorom jednotlivec

- „realizuje svoje schopnosti;
- dokáže zvládnuť bežný životný stres;
- môže pracovať produktívne; a
- dokáže byť prínosom pre seba i svoju spoločnosť“¹.

Primárnym cieľom podpory duševného zdravia je zamerať sa na faktory, ktoré prispievajú k zachovaniu a zlepšovaniu nášho duševného zdravia. Treba zdôrazniť, že súčasťou optimálne účinnnej podpory duševného zdravia je kombinácia riadenia rizík a podpory ochrany zdravia.

Medzi ochranné faktory dobrého duševného zdravia pri práci patria:

- sociálna podpora;
- pocit spolupatričnosti a zmysluplnnej práce;
- nájdenie zmyslu vlastnej práce;
- schopnosť rozhodovať o diani počas práce;
- schopnosť organizovať si prácu podľa vlastného tempa.

Prečo investovať do podpory duševného zdravia?

V celom rade členských štátov EÚ narastajú problémy s absentérstvom, nezamestnanosťou a dlhodobou pracovnou neschopnosťou v dôsledku stresu spojeného s prácou a problémov s duševným zdravím. Predpokladá sa najmä, že depresia sa one-dlho stane hlavným dôvodom pracovnej neschopnosti v Európe. Popri absentérstve boli následky zlého duševného stavu spojené s celým radom ďalších škodlivých vplyvov na organizácie, ako je nižšia výkonnosť a úroveň a nižšia produktivita zamestnancov, menšia motivácia a vyššia fluktuácia.

Európski zamestnávateľi sú zo zákona povinní riadiť všetky typy rizík ohrozujúcich zdravie a bezpečnosť zamestnancov, vrátane rizík ohrozujúcich duševné zdravie zamestnancov. Je však potrebné zdôrazniť, že dobrá podpora duševného zdravia zahŕňa obidva tieto aspekty, t. j. riadenie rizík i podporu ochrany zdravia. Ak organizácie investujú do duševného zdravia a pohody zamestnancov na pracovisku, vyplýva im z toho celý rad výhod (ako je lepšia výkonnosť a produktivita). Podnik si takisto môže zlepšiť meno. V celej Európe sa udeľuje celý rad cien za vynikajúcu činnosť podnikov a spoločností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci, ktoré takisto môžu prispieť k ďalšiemu zlepšeniu dobrého mena a profilu spoločnosti tak na národnej, ako aj na medzinárodnej úrovni.

¹ <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/en/>



© EU-OSHA /Salus & Co cartoon

Čo možno urobiť? Praktické prístupy

K zlému duševnému stavu môže prispieť celý rad faktorov (pracovných, sociálnych, rodinných, osobných atď.).

Na duševné zdravie zamestnancov môže mať vplyv pracovné prostredie i spôsob organizácie a riadenia práce. Práca môže byť pre duševné zdravie prospešná vďaka dobrému pocitu zo začlenenia sa do spoločnosti, z postavenia a vlastnej identity, ako aj tým, že vyplní určitý časový rámec. Zistilo sa však tiež, že veľa psychosociálnych rizikových faktorov v práci zvyšuje riziko vzniku úzkosti, depresie a pocitu vyhorenia.

Pri vykonávaní opatrení na zlepšenie podpory duševného zdravia pri práci sa obvykle využíva niekoľko prístupov:

- „zdravotnícke krúžky“ na zisťovanie a diskutovanie o problémoch a hľadanie riešení za účasti zamestnancov;
- stanovovanie stratégií na riešenie problémov spojených s duševným zdravím a s ním súvisiacich problémov ako je násilie a sexuálne obťažovanie na pracovisku alebo zahrnutie problémov duševného zdravia do všeobecnej politiky BOZP spoločnosti;
- zabezpečovanie odbornej prípravy pre vedenie spoločnosti zamerané na odhaľovanie symptómov stresu u zamestnancov a hľadanie vhodných riešení na zmierňovanie vplyvu stresu na zamestnancov;



- organizovanie prieskumov medzi zamestnancami pomocou anonymných dotazníkov s cieľom zistiť, čo ich v práci trápi;
- hodnotenie vykonaných opatrení a programov získaním spätnej väzby od zamestnancov;
- webové portály informujúce všetkých zamestnancov o všetkých opatreniach a programoch, ktoré sa vykonávajú na pracovisku a sú zamerané na zlepšenie ich duševnej pohody,
- kurzy/školenia pre zamestnancov o tom, ako zvládať stresové situácie;
- bezplatné poradenstvo o rozličných otázkach týkajúcich sa súkromného alebo pracovného života všetkých zamestnancov; ideálne by bolo, ak by bolo dostupné počas pracovného dňa.

Inovatívne prístupy k podpore duševného zdravia

Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci (EU-OSHA) uskutočnila v roku 2009 zber prípadových štúdií o duševnom zdraví pri práci. Správa, ktorej zhrnutie je uvedené v tomto informačnom letáku, vychádza z týchto zozbieraných príkladov dobrej praxe. V správe sú uvedené informácie o tom, ako začleniť podporu duševného zdravia do komplexného prístupu k problematike zlepšovania a podpory ochrany zdravia, bezpečnosti a všeobecnej pohody zamestnancov v práci. Niektoré z týchto prípadových štúdií sú obzvlášť zaujímavé, a to vzhľadom na ich inovatívne a kreatívne prístupy.

Prístup rozprávania príbehov

Organizácia **Hedensted Kommune z Dánska** úspešne vyvinula a implementovala celý rad zdravotných politík za aktívnej účasti zamestnancov. Využívala pritom prístup rozprávania príbehov, ako spôsobu motivácie zamestnancov na zapojenie sa do programu. V rámci tohto prístupu sú zamestnanci pozvaní na „inšpiračný deň“ a vyzvaní, aby porozprávali vlastný príbeh zo svojho pracovného života, o ktorom si myslia, že bol dôležitý, pokiaľ ide o ich zdravie, a najmä pokiaľ ide o ochranu ich zdravia pri práci. Na základe príspevkov od zamestnancov sa vypracovali stratégie. Tieto stratégie sú založené na príbehoch a všeobecných odporúčaniach, ale nestanovujú prísne pravidlá. Pri rozhodovaní o spôsoboch pomoci zamestnancom sa berie do úvahy štádium života a situácia každého zamestnanca.

Prispôbenie pracovného miesta danej osobe

Spoločnosť **Creativ Company z Dánska** bola založená v roku 2000 s cieľom vytvoriť úplne odlišné pracovisko. Hlavnou myšlienkou spoločnosti Creativ Company je, že pracovné miesto spoločnosti

sa môže navrhnuť podľa zručností určitej osoby, namiesto prispôbovania danej osoby už existujúcemu pracovnému profilu.

Špeciálne programy zamerané na zdravé správanie mimo pracoviska

Spoločnosť **Mars z Poľska** ponúka viaczložkový program, ktorý zahŕňa komplexné hodnotenie zdravotného stavu a životného cyklu každého zamestnanca, ponúka niekoľko krokov, ako sa naučiť žiť zdravšie, ako sledovať dosiahnutý úspech a v neposlednom rade motivuje zamestnancov, aby uplatňovali získané skúsenosti a informovali o nich ostatných vo svojom prostredí.

Odborné poradenstvo a podpora zvládania faktorov mimo pracoviska

Útvar DRU-S spoločnosti **ATM z Talianska** sa snaží podporovať pohodu zamestnancov tým, že im ponúka sieť ústretové k rodine, ktoré zamestnancom poskytujú poradenstvo, odporúčania a služby spojené s rodičovskými potrebami a potrebami rodiny. Medzi ďalšie príklady praktických prístupov, ktoré sa vyskytli v ostatných zozbieraných prípadových štúdiách, sú programy „byť matkou“ alebo „byť otcom“ a semináre na tému, ako zvládnuť rozvod, úmrtie v rodine a svadbu.

Spoločenské podujatia na podporu zdravého životného štýlu

Spoločnosť **Magyar Telekom z Maďarska** organizuje filmové večery, počas ktorých premieta dokumentárne filmy, ako spôsob informovania zamestnancov o témach súvisiacich so zdravím, ako sú stresové životné situácie, zdravotné postihnutie, násilie v rodine a pod. Po skončení filmov sa vedie interaktívny dialóg s odborníkmi, v rámci ktorého sa diskutuje o problémoch a témach vyplývajúcich z filmu.

Individuálne pohovory o témach súvisiacich so zdravím

Spoločnosť **'R' zo Španielska** organizuje individuálne pohovory so zamestnancami s cieľom pochopiť a individuálne analyzovať situáciu všetkých zamestnancov. Ich cieľom je zabezpečiť, aby sa sebaopoznanie stalo východiskom pre ďalší osobný rozvoj a aby zamestnanci pochopili zmysel svojej práce.

Finančná podpora pre zamestnancov, ktorí sa ocitli v krízovej situácii

Spoločnosť **IFA zo Švajčiarska** zriadila sociálny účet na podporu zamestnancov, ktorí sa ocitli v núdzovej finančnej situácii (napríklad na krytie zdravotných nákladov, nákladov na ošetrovanie u zubného lekára, nákladov na pohreb rodinného príslušníka atď.). Zamestnanci spoločnosti IFA, ktorí majú finančné problémy, môžu získať aj špeciálny úver. Medzi ďalšie príklady patrí pôrod na súkromnej klinike hradený spoločnosťou, poskytovanie úverov zamestnancom, zabezpečenie ubytovania pre migrujúcich pracovníkov alebo pre zamestnancov, ktorí majú problémy s bývaním.

Inšpiráciu a poznatky o podpore duševného zdravia pri práci nájdete v našich prípadových štúdiách a v analytickej správe.

Viac informácií o podpore zdravia na pracovisku nájdete na <http://osha.europa.eu/sk/topics/whp> a o strese na <http://osha.europa.eu/sk/topics/stress>

Podpora duševného zdravia na pracovisku – Správa o dobrej praxi je k dispozícii na: http://osha.europa.eu/en/publications/reports/mental-health-promotion-workplace_TWE11004ENN/view

Tento informačný leták je k dispozícii v 24 jazykoch na adrese: <http://osha.europa.eu/sk/publications/factsheets>

Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci

Gran Vía, 33, 48009 Bilbao, ŠPANIELSKO
Tel. +34 944794360 • Fax +34 944794383
E-mail: information@osha.europa.eu

© Európska agentúra pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci. Šírenie povolené pod podmienkou uvedenia zdroja. Printed in Belgium, 2012

