

Ako na duševné zdravie[♥] vo firmách

Starostlivosť o psychiku je dôležitá a my vám poradíme, ako na to. Nemali by sme zabúdať ani na telo a vnútorné nastavenie – rolu hrajú naše znalosti aj to, akým informáciám venujeme pozornosť. Všetko spolu súvisí.

PDF sme pripravili v spolupráci s psychoterapeutkou Monikou Kohoutkovou z online therapeutickej platformy [Hedepý](#). Tá poskytuje firmám komplexné riešenie duševného zdravia, vrátane psychoterapeutických sedení, meraní nálady alebo self-help zóny.



Čo je vlastne psychohygiena?

Súbor návykov a techník, ktoré pomáhajú:

- udržať si duševnú rovnováhu
- lepšie zvládať každodenný stres
- predísť psychickým ťažkostiam, ako je napríklad vyčerpanie, úzkosti atď.
- celkovo sa cítiť lepšie – v práci aj mimo nej

Čo sa môže stať, keď sa na psychohygienu zabúda?

Dopady na jednotlivcov:

- úzkosti, depresie, vyhorenie
- chronická únava, bolesti hlavy, problémy so spánkom
- podráždenosť, strata chuti do práce
- konflikty s kolegami

Dopady na firmu:

- vyššia absencia a chorobnosť
- častejšie odchody a fluktuácia
- nižšia výkonnosť
- napätá atmosféra a zhoršená reputácia

Kde to škripe: Najčastejšie bariéry v starostlivosti o psychiku

Prekážka



Nedôvera manažmentu,
často kvôli neznalosti témy



Obavy z nákladov
(čas, peniaze, ľudia)



Chýbajúca spätná väzba
medzi zamestnancami a vedením



Málo času na školenia,
konzultácie a pod.

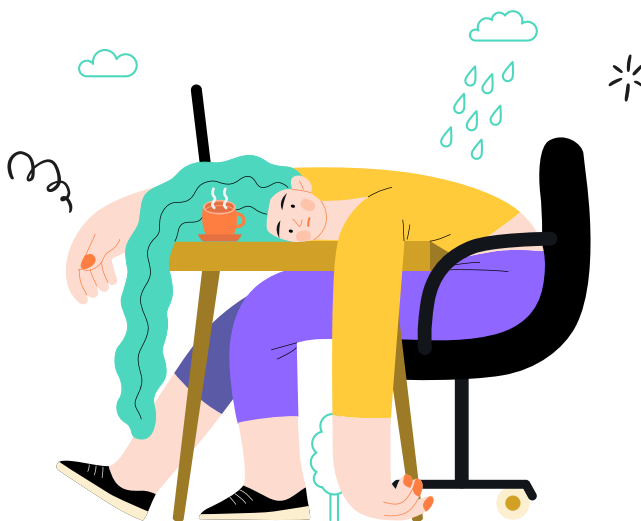
Prečo by to malo HR zaujímať?

Keď ľudia dlhodobo fungujú pod tlakom, klesá ich pozornosť a rastie riziko chýb alebo úrazov. **Starostlivosť o duševné zdravie zvyšuje bezpečie na pracovisku.**

Priestor na duševnú regeneráciu **znižuje riziko vyhorenia aj odchodov.** Spokojný zamestnanec podáva lepší výkon, je motivovaný a má dôvod vo firme zostať.

Starostlivosť o psychiku nie je len dobrá vôľa, je to aj povinnosť. Zákon totiž radí psychosociálne riziká medzi oblasti, o ktoré by sa mal zamestnávateľ aktívne starať.

Firmy, kde sa ľudia cítia dobre, majú lepšie meno na trhu. Pôsobia dôveryhodnejšie, priťahujú talenty a udržiavajú si lojálne tímy.



Riešenie



Vysvetľovať prínosy,
ukazovať konkrétne dáta



Začať malými krokmi,
ktoré majú efekt



Anonymné prieskumy,
pravidelná komunikácia



Automatizácia, delegovanie,
jednoduché externé nástroje

Varovné signály, že sa zhoršuje atmosféra vo firme

HR by si malo všímať jemné náznaky, že vo firme niečo prestáva fungovať. Signálom môže byť **častejšia chorobnosť, nárast absencií alebo celkový pokles energie v tímoch**.

Zhoršujúci sa výkon, viac chýb alebo zdĺhavé porady môžu naznačovať, že zamestnanci idú nadoraz.

Ak sa opakujú **konflikty, ľudia prichádzajú neskoro, prestávajú sa zapájať alebo sa stále častejšie sťažujú na stres**, je namieste spozornieť.

Situácia, kedy **prevládne súťaženie na úkor spolupráce**, značí narušené vzťahy a oslabujúcu firemnú kultúru.

Na čo si dať pozor pri meraní wellbeingu vo firmách

- **Anonymita a dobrovoľnosť je základ.**
Bez nich ľudia nebudú odpovedať úprimne.
- **Zohľadnite rozdiely nielen medzi generáciami.**
Inak sa cíti juniorský tím v kancelárii a inak zmena vo výrobe.
- **Nezovšeobecňujte bez kontextu.**
Priemerné číslo môže schovať zásadné problémy v konkrétnych tímoch.
- **Merajte pravidelne na sledovanie trendov.**
Jednorazový prieskum nestačí.

Čo ovplyvňuje duševnú pohodu na pracovisku

1. Psychologické bezpečie

Zamestnanci potrebujú vedieť, že sa môžu ozvať bez strachu, že za to „dostanú po prstoch“. Otvorená komunikácia, rešpekt k rozdielnosti a možnosť hovoriť o chybách bez obáv sú kľúčové. Dôveru v tíme však HR nebuduje samotné, je to spoločná práca ľudí aj vedenia.

2. Rovnováha medzi prácou a osobným životom

Niekedy stačí málo: možnosť pracovať z domu, skrátiť si úväzok alebo si bez výčitiek vziať deň voľna. HR môže ukázať, že starostlivosť o vlastné zdravie nie je slabosť alebo nezáujem, či dokonca nezodpovednosť voči práci, ale naopak ide o súčasť zdravého pracovného prostredia. Pomáha, keď vedenie odpočinok podporuje, nielen toleruje.

3. Pracovné prostredie

Ľudia chcú vedieť, že ich práca má hodnotu. Duševnú pohodu posilňujú dobré vzťahy, jasné zadanie, férové vedenie, možnosť rozhodovať o svojej práci aj príležitosti na rast. Keď k tomu pridáme uznanie a priestor požiadať o pomoc, vytvárame prostredie, kde sa dá fungovať dlhodobo. A dobre.

Ako podporiť príjemné a zdravé pracovné prostredie?

Aj malé úpravy môžu mať veľký vplyv. **Lepšie stoličky, dostatok denného svetla alebo čerstvý vzduch** pomáhajú sústrediť aj pohode.

Dobrý nápad je tiež **podporovať prestávky a pohyb počas dňa**, či už ide o krátku prechádzku alebo možnosť sa na chvíľu natiahnuť.

Neformálne stretnutia, ako sú spoločné raňajky alebo káva s tímom pomáhajú budovať vzťahy a prirodzene stmelujú kolektív.

K príjemnej atmosfére prispieva aj **možnosť relaxácie**, napríklad relaxačná miestnosť, zeleň v kancelárii, cirkulácia čerstvého vzduchu a krátke detoxy od technológií alebo pracovného odevu.

A ak pracujete hybridne alebo plne na diaľku? Pomáha **pravidelný online kontakt** a priestor aj na neformálnu konverzáciu. Aj na diaľku sa dá udržať pocit spolupatričnosti.



10 konkrétnych krokov pre HR, ktoré môžete zaviesť hneď

1. Spustíte anonymný prieskum. Nech viete, ako sa ľudia naozaj cítia.
2. Vyškoolíte vedenie v oblasti psychohygieny a prevencie vyhorenia.
3. Vytvorte relaxačnú zónu alebo ponúknite pravidelné pauzy.
4. Umožnite flexibilný režim. Nech si ľudia zladia prácu a život.
5. Ponúknite prístup k terapeutovi (napr. cez Hedepý).
6. Oceňte tím, najmä po náročnom období.
7. Začnite merať wellbeing a zapojte ho do firemných KPI.
8. Nezabudnite na osvetu – napríklad každomesačnú kampaň o duševnom zdraví.
9. Vytvorte priestor pre spätnú väzbu a návrhy od zamestnancov.
10. Založte pracovnú skupinu, ktorá bude tému duševného zdravia ďalej rozvíjať. Znie to ako formalita, ale možno sa budete čudovať, ako veľmi pomôže, keď na túto tému niekto myslí.

Nemusíte všetko zvládnuť naraz. Každý jeden krok má zmysel.

Checklist: Ako sme na tom vo firme s duševnou pohodou?



- ☐ Meriame pravidelne spokojnosť a wellbeing?
- ☐ Je vo firme dostupná odborná pomoc (psychológ, terapeut, kouč)?
- ☐ Ponúkame flexibilné podmienky - čas, miesto, režim práce?
- ☐ Podporujeme otvorenú komunikáciu a spätnú väzbu?
- ☐ Máme plán na prevenciu stresu a vyhorenia?
- ☐ Vzdelávame vedenie v oblasti duševného zdravia a práce s tímami?
- ☐ Sledujeme trendy v absencii, chorobnosti a fluktuácii?
- ☐ Premýšľame aj nad špecifickými potrebami rôznych skupín zamestnancov?
- ☐ Preklápame výsledky merania do konkrétnych krokov?

Máte viac ako trikrát „krížik“? Možno je čas niečo zmeniť. Každý krok smerom k duševnej pohode sa počíta. Začnite tam, kde to dáva zmysel práve vám.

