

Jak na duševní zdraví [♥] ve firmách

Péče o psychiku je důležitá a my vám poradíme, jak na to. Zapomínat bychom neměli ani na tělo a vnitřní nastavení – roli hrají naše znalosti i to, jakým informacím věnujeme pozornost. Všechno spolu souvisí.

PDF jsme připravili ve spolupráci s psychoterapeutkou Monikou Kohoutkovou z online terapeutické platformy [Hedepý](#). Ta poskytuje firmám komplexní řešení duševního zdraví, včetně psychoterapeutických sezení, měření nálady nebo self-help zóny.



Co je vlastně psychohygiena?

Soubor návyků a technik, které pomáhají:

- udržet si duševní rovnováhu
- lépe zvládat každodenní stres
- předejít psychickým obtížím, jako je například vyčerpání, úzkosti atd.
- celkově se cítit líp – v práci i mimo ni

Co se může stát, když se na psychohygienu zapomíná?

Dopady na jednotlivce:

- úzkosti, deprese, vyhoření
- chronická únava, bolesti hlavy, potíže se spánkem
- podrážděnost, ztráta chuti do práce
- konflikty s kolegy

Dopady na firmu:

- vyšší absence a nemocnost
- častější odchody a fluktuace
- nižší výkonnost
- napjatá atmosféra a zhoršená reputace

Kde to drhne: nejčastější bariéry v péči o psychiku

Překážka



Nedůvěra managementu,
často z neznalosti tématu



Řešení



Vysvětlovat přínosy,
ukazovat konkrétní data



Obavy z nákladů
(čas, peníze, lidi)



Začít malými kroky,
které mají efekt



Chybějící zpětná vazba
mezi zaměstnanci a vedením



Anonymní průzkumy,
pravidelná komunikace



Málo času na školení,
konzultace apod.



Automatizace, delegování,
jednoduché externí nástroje

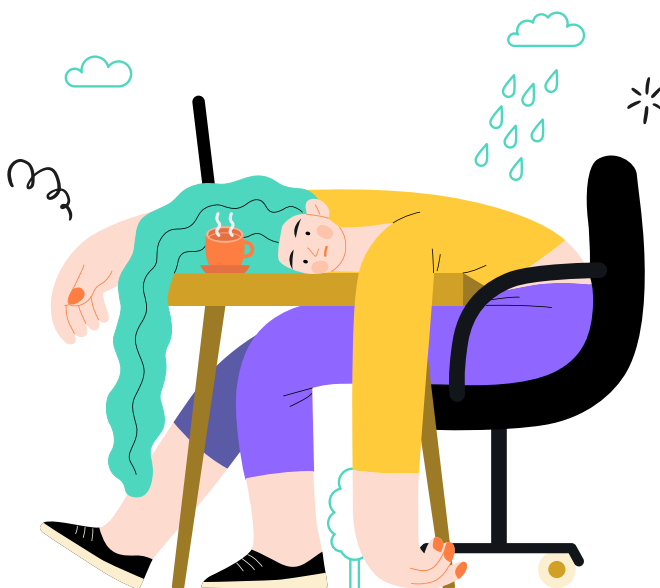
Proč by to mělo HR zajímat?

Když lidé dlouhodobě fungují pod tlakem, klesá jejich pozornost a roste riziko chyb nebo úrazů. **Péče o duševní zdraví zvyšuje bezpečí na pracovišti.**

Prostor na duševní regeneraci **snižuje riziko vyhoření i odchodů.** Spokojený zaměstnanec podává lepší výkon, je motivovaný a má důvod ve firmě zůstat.

Péče o psychiku není jen dobrá vůle, je to i povinnost. Zákon totiž řadí psychosociální rizika mezi oblasti, o které by měl zaměstnavatel aktivně pečovat.

Firmy, kde se lidé cítí dobře, mají lepší jméno na trhu. Působí důvěryhodněji, přitahují talenty a udržují si loajální týmy.



Varovné signály, že se zhoršuje atmosféra ve firmě

HR by si mělo všimnout jemných náznaků, že ve firmě něco přestává fungovat. Signálem může být **častější nemocnost, nárůst absencí nebo celkový pokles energie v týmech**.

Zhoršující se výkon, víc chyb nebo zdlouhavé porady mohou naznačovat, že zaměstnanci jedou na doraz.

Pokud se opakují **konflikty, lidé přicházejí pozdě, přestávají se zapojovat nebo si stále častěji stěžují na stres**, je namístě zpozornět.

Situace, kdy **převládne soutěžení na úkor spolupráce**, značí narušené vztahy a oslabující firemní kulturu.

Na co si dát pozor při měření wellbeingu ve firmách

- **Anonymita a dobrovolnost je základ.** Bez nich lidé nebudou odpovídat upřímně.
- **Zohledněte rozdíly nejen mezi generacemi.** Jinak se cítí juniorský tým v kanceláři a jinak směna ve výrobě.
- **Nezobecňujte bez kontextu.** Průměrné číslo může schovat zásadní problémy v konkrétních týmech.
- **Měřte pravidelně pro sledování trendů.** Jednorázový průzkum nestačí.

Co ovlivňuje duševní pohodu na pracovišti

1. Psychologické bezpečí

Zaměstnanci potřebují vědět, že se mohou ozvat beze strachu, že za to „dostanou přes prsty“. Otevřená komunikace, respekt k rozdílnosti a možnost mluvit o chybách bez obav jsou klíčové. Důvěru v týmu ale nebuduje HR samo, je to společná práce lidí i vedení.

2. Rovnováha mezi prací a osobním životem

Někdy stačí málo: možnost pracovat z domova, zkrátit si úvazek nebo si bez výčitek vzít den volna. HR může ukázat, že péče o vlastní zdraví není slabost nebo nezájem, či dokonce nezodpovědnost vůči práci, nýbrž naopak jde o součást zdravého pracovního prostředí. Pomáhá, když vedení odpočinek podporuje, nejen toleruje.

3. Pracovní prostředí

Lidé chtějí vědět, že jejich práce má hodnotu. Duševní pohodu posilují dobré vztahy, jasné zadání, férové vedení, možnost rozhodovat o své práci i příležitosti k růstu. Když k tomu přidáme uznání a prostor říct si o pomoc, vytváříme prostředí, kde se dá fungovat dlouhodobě. A dobře.

Jak podpořit příjemné a zdravé pracovní prostředí?

I malé úpravy mohou mít velký dopad. **Lepší židle, dostatek denního světla nebo čerstvý vzduch** pomáhají soustředění i pohodě.

Dobrý nápad je také **podporovat přestávky a pohyb během dne**, ať už jde o krátkou procházku, nebo možnost se na chvíli protáhnout.

Neformální setkání, jako je společná snídaneň nebo káva s týmem, pomáhají budovat vztahy a přirozeně stmelují kolektiv.

K příjemné atmosféře přispívá i **možnost relaxace**, například klidová místnost, zeleň v kanceláři, cirkulace čerstvého vzduchu a krátké detoxy od technologií nebo odpočinek od pracovního oděvu.

A pokud pracujete hybridně nebo plně na dálku? Pomáhá **pravidelný online kontakt** a prostor i na neformální konverzaci. I na dálku se dá udržet pocit sounáležitosti.



10 konkrétních kroků pro HR, které můžete zavést hned

1. Spusťte anonymní průzkum. Ať víte, jak se lidé opravdu cítí.
2. Vyškolte vedení v oblasti psychohygieny a prevence vyhoření.
3. Vytvořte klidovou zónu nebo nabídněte pravidelné pauzy.
4. Umožněte flexibilní režim. Ať si lidé sladí práci a život.
5. Nabídněte přístup k terapeutovi (např. přes Hedepy).
6. Oceňte tým, zejména po náročném období.
7. Začněte měřit wellbeing a zapojte ho do firemních KPI.
8. Nezapomeňte na osvětu – třeba měsíční kampaň o duševním zdraví.
9. Vytvořte prostor pro zpětnou vazbu a návrhy od zaměstnanců.
10. Založte pracovní skupinu, která bude téma duševního zdraví dál rozvíjet. Zní to jako formalita, ale možná se budete divit, jak moc pomůže, když na tohle téma někdo myslí.

Nemusíte všechno zvládnout najednou. Každý jeden krok má smysl.

Checklist: Jak jsme na tom ve firmě s duševní pohodou? ✓/✗

- ☐ Měříme pravidelně spokojenost a wellbeing?
- ☐ Je ve firmě dostupná odborná pomoc (psycholog, terapeut, kouč)?
- ☐ Nabízíme flexibilní podmínky – čas, místo, režim práce?
- ☐ Podporujeme otevřenou komunikaci a zpětnou vazbu?
- ☐ Máme plán na prevenci stresu a vyhoření?
- ☐ Vzděláváme vedení v oblasti duševního zdraví a práce s týmy?
- ☐ Sledujeme trendy v absenci, nemocnosti a fluktuaci?
- ☐ Přemýšlíme i nad specifickými potřebami různých skupin zaměstnanců?
- ☐ Překlápíme výsledky měření do konkrétních kroků?

Máte víc než třikrát „křížek“? Možná je čas něco změnit. Každý krok směrem k duševní pohodě se počítá. Začněte tam, kde to dává smysl právě vám.

