

Závěrečná diskuse u kulatého stolu o duševním zdraví na pracovišti

Po ukončení evropské kampaně Duševní zdraví a pohoda na pracovišti se čeští účastníci a další zainteresovaní pracovníci, mezi nimi odboráři, pracovníci zdravotních ústavů a další, sešli k diskusi o problematice duševního zdraví a problémech, na které při uplatňování podpory zdraví na pracovišti narážejí. Sezení se konalo 11. listopadu 2010 ve Státním zdravotním ústavu v Praze, kde je zároveň umístěno i Národní kontaktní centrum evropské sítě podpory zdraví na pracovišti. Zkušenosti diskutujících se do značné míry shodovaly a umožnily shromáždit nejdůležitější zásady přístupu k duševnímu zdraví a pohodě pracovníků.

Prostředí duševního zdraví v podniku je delší proces. Pěstování dobrých vztahů mezi pracovníky a mezi vedením a zaměstnanci je dlouhodobý proces, který se netýká pouze pracovních podmínek, ale i celkové životní spokojenosti pracovníků. Účastníci tohoto procesu musí k sobě mít důvěru a musí se o ní často přesvědčovat ve společných aktivitách i společných cílech. Pouhé proklamace o dobrých úmyslech jsou nepřesvědčivé. Dobří manažeři dokázali stmelit pracovníky nejen při rekreačních činnostech, ale, a to hlavně, při společném rozhodování o lepším fungování podniku a společné odpovědnosti za jeho úspěšnost. Nepříznivé ekonomické podmínky v současnosti znamenaly nutnost vyvinout obrovské úsilí k přežití podniku a přispěly tak mnohdy k integraci zaměstnanců a k jejich poznání, jak důležité pro zachování životní úrovně a zaměstnanosti je společná snaha všech o zvyšování kvality práce. Dobré vztahy vedení k zaměstnancům se projevovaly i v zájmu o jejich soukromé problémy a potřeby, např. zaměstnaných rodičů, či pomoci v řešení tíživých situací, např. při zadlužení. Velmi důležitým faktorem úspěšnosti v podpoře duševního zdraví byla schopnost vedení vzbudit u pracovníků důvěru a ochotu svěřit se a požádat o pomoc, kterou podnik nabízí. Rovněž vzdělávání v prevenci stresu na pracovišti i v rodině a informování o potřebách pracovníků s duševními chorobami se setkávalo s aktivním zájmem pracovníků a snahou získané vědomosti ihned uplatňovat.

Osobnost manažera. Rozhodujícím činitelem v procesu zlepšování ovzduší na pracovišti a snižování stresu je vedoucí pracovník, jehož základní vlastností musí být zájem o lidi. U úspěšného manažera se předpokládají dobré organizační schopnosti, ale zároveň by mu neměla chybět schopnost vnímat potřeby lidí. Proto je tak nesnadné získat manažery s potřebným talentem pracovníky stmelovat. Znamená to, že výchova a příprava manažerů by neměla obsahovat pouze techniky organizace, asertivity a ovládání osob, ale neměl by v ní chybět aspekt lidského přístupu a otevřené komunikace. Má-li být manažer úspěšný ve zlepšování psychosociálního prostředí na pracovišti – vedení podniků často hodnotí výkon manažera i podle úspěšnosti zaváděných psychosociálních opatření – musí být k tomu dobře vybaven a vyzbrojen potřebnými dovednostmi.

Obecně pocíťovaným nedostatkem byl malý zájem příslušných institucí o aktivní přístup k podpoře duševního zdraví na pracovišti. V době, kdy pracovní stres je v industrializovaných státech pokládán za nejdražší položku na účtu zdravotní péče a kdy by se preventivní aktivity velice vyplatily, je nevíšimavost zaměstnavatelských organizací i zdravotních pojišťoven nevysvětlitelná. Je zajisté mnohem jednodušší a srozumitelnější zavádět na pracovišti ostatní druhy zdravotní prevence, jako jsou fyzická aktivita, zdravé stravování a nekuřáctví – už o nich hodně víme – ale proč se po dosažení dobrých výsledků v těchto oblastech nepokusit o zvládnutí mnohohlavého problému zvaného stres?