

Psychosociální rizika a jejich řešení

Psychosocial risks and their solutions

Lenka Čermáková – Labour office Nový Bor - TUNED
Berlin 16th March 2017



Základní informace o České republice:

Basic info about the Czech republic:

počet obyvatel: population:	10.572.427 (30.9.2016)
průměrná mzda: average wage:	27.220 CZK (5.12.2016) - 1.010 EUR
průměrný důchod: average pension:	11.400 CZK (1.Q.2016) – 425 EUR M - 12.602 CZK – 470 EUR; W – 10.351 CZK – 385 EUR
minimální mzda: minimum wage:	11.000 CZK (1.1.2017) – 410 EUR
měnová jednotka: currency unit:	česká koruna Czech crown
hlavní město: capital:	Praha (Prague)
členství v Eu: EU member:	1st May 2004



Základní informace o Úřadu práce ČR:

- Správní úřad s celostátní působností od 1.4.2011
- Generální ředitelství
- 14 krajských poboček
- 230 kontaktních pracovišť
- Do 31.3.2011 77 samostatných Úřadů práce s právní subjektivitou.
- Nadřízený orgán – Ministerstvo práce a sociálních věcí



Zaměstnanost

- Realizace státní politiky zaměstnanosti
- Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele
- Realizace aktivní politiky zaměstnanosti
- Monitoring trhu práce
- Zprostředkování zaměstnání
- Zabezpečování rekvalifikací
- Poradenství uchazečům o zaměstnání i zaměstnavatelům
- Zpracování a výplata dávek v nezaměstnanosti



Nepojistné sociální dávky

Dávky státní sociální podpory

- Příspěvek na bydlení
- Rodičovský příspěvek, Přídavek na dítě
- Porodné , Pohřebné
- Dávky péstounské péče

Dávky pomoci v hmotné nouzi

- Příspěvek na živobytí
- Doplatek na bydlení
- Mimořádné okamžité pomoci

Sociální služby a dávky pro osoby se zdravotním postižením

- Příspěvek na péči
- Příspěvek na mobilitu a průkazy OZP
- Příspěvek na zvláštní pomůcku



Klientela Úřadu práce

- Osoby se zdravotním postižením
- Osoby ohrožené sociálním vyloučením
- Osoby bez přístřeší (bezdomovci)
- Osoby závislé na návykových látkách (drogy, alkohol)
- Osoby propuštěné z výkonu trestu
- Osoby nepřizpůsobivé
- Osoby nezaměstnané



Psychosociální rizika v zaměstnání a co je způsobuje

- Nadměrné pracovní zatížení
náročná klientela, časté změny v zákonech, časté změny v
agendových systémech a jejich nedostatečná připravenost, vysoká
zodpovědnost za vyplácení státních prostředků
- Komplikovaná a složitá metodika
- Časté organizační změny
- Nedostatek kvalifikovaných pracovníků
- Příliš vysoké nároky na výkonnost a k tomu neadekvátní platové
ohodnocení
- Vysoké nároky a složitost agend se přenášejí do vztahů na pracovišti
- Agresivita ze strany 3. osob
- Častější fluktuace



Co nás ohrožuje

- Nedostatek času pro práci – množství klientů, složitost agend,
termíny
- Velká míra odpovědnosti
- Útoky a agresivita klientů – slovní útoky, vyhrožování i fyzické
napadání pracovníků
- Snížené sebevědomí v důsledku dlouhodobého působení stresu a
strach přiznat sníženou stresovou odolnost
- Špatná organizace práce
- Malá možnost seberealizace
- Nespokojenost s platem
- Vztahové problémy na pracovišti
- Problémy v soukromém životě
- Nedostatek odpočinku a relaxace



Důsledky psychosociálních rizik u zaměstnanců

- Podrážděnost, úzkostné stavy, uzavřenost, únava, problémové vztahy s kolegy a nadřízenými
- Problémy se soustředěním, s pamětí, zvýšená chybovost, ztráta sebedůvěry, negativní myšlení, častější fluktuace
- Vytváření závislostí, útěk před realitou, riziko vzniku závažných onemocnění (psychosomatika)
- Chronický stres přechází až k syndromu vyhoření



Cíl

- Efektivní zvládání stresu
- Snaha o zjednodušení metodiky
- Minimalizace stresových faktorů
- Minimalizace psychosociálních rizik v důsledku přetížení, komunikačních obtíží, pracovní nejistoty, násilí 3. osob
- Podpora spokojenosti zaměstnanců
- Prevence duševních a fyzických onemocnění
- Tvorba zdravého a bezpečného pracovního prostředí
- Podpora osobního rozvoje zaměstnanců



Preventivní opatření

- Zajištění fyzické ochrany pracovišť
- Programy pro zaměstnance – školení a semináře jak jednat v zátěžových situacích, jak zvládat stres, rozvoj dovedností prostřednictvím tréninku a nácviku relaxačních technik, time management, kurzy sebeobrany
- Zajištění supervize – využití externích odborníků, umožnit všem zaměstnancům v rámci psychohygieny individuální či skupinová setkávání s psychologem
- Podpora mimopracovních aktivit, stmelování týmu
- Umožnění sladění rodinného a pracovního života zaměstnanců
- Monitorování stresu na pracovišti
- Identifikace stresorů a zpětná vazba od zaměstnanců
- Nastavení pozitivního pracovního klimatu



Pár postřehů na závěr

- Stres je závažným zdrojem zdravotních problémů
- Většina zaměstnanců je vystavena psychosociálním faktorům, které mohou tyto zdravotní problémy způsobovat
- Dobré psychosociální prostředí podporuje osobní rozvoj, výkonnost a zlepšuje duševní a tělesnou pohodu zaměstnanců.
- Aby byly snahy o zajištění zdravého psychosociálního prostředí úspěšné, je zapotřebí, aby daná problematika dostala jasnou legislativní podporu. **Aby byly jasně stanoveny konkrétní povinnosti zaměstnavatele a také sankce pro případ jejich neplnění.**



Děkuji vám za pozornost.
Thank you for your attention.



lenka.cermakova@cl.mpsv.cz



sucha.blanka@cmkos.cz