

CHCETE-LI UŠETŘIT, VSAĎTE NA ZDRAVÍ ZAMĚSTNANCŮ

Návratnost každé koruny investované do BOZP může být i více než dvojnásobná



PODPORA DUŠEVNÍHO ZDRAVÍ NA PRACOVIŠTI

Podpora duševního zdraví zahrnuje veškerá opatření, která přispívají k dobrému duševnímu zdraví na pracovišti. Špatné duševní zdraví ovlivňuje zdraví jednotlivce a jeho schopnost pracovat produktivně.



POHODA PŘI PRÁCI

Pohoda při práci (wellbeing at work) je souhrnný pojem, který charakterizuje kvalitu pracovního života, včetně aspektů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a může být zásadním prvkem určujícím produktivitu na úrovni jednotlivce, podniku i společnosti. Jedná se především o opatření ze strany zaměstnavatele, která mají zajistit duševní pohodu zaměstnanců.

ZÁKONNÁ POVINNOST ZAMĚSTNAVATELE

Zaměstnavatelé mají zákonnou povinnost vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění nebo minimalizování. To se týká i psychosociálních rizik.

NÁKLADY ZAMĚSTNAVATELE SPOJENÉ S PRACOVNÍM STRESEM

Opomíjení pracovního stresu může pro zaměstnavatele představovat nemalé náklady. Ty souvisejí například s nutností řešit:

- Absenci z důvodu pracovní neschopnosti** (se stresem souvisí až 60 % absencí)
- Presenteeismus***
- Fluktuaci zaměstnanců** (se stresem souvisí až 20 % případů)
- Ostatní náklady** (například náklady spojené s konflikty na pracovišti, vztahy se zaměstnanci či náklady a ztráty související s negativním vnímáním firemní značky zákazníky; tyto faktory mohou představovat náklady v řádech statisíců až milionů korun)

Návratnost každé koruny investované do duševního zdraví může být i více než pětinašobná.

Stres na pracovišti = vyšší náklady pro firmu!



PŘÍNOSY POHODY PŘI PRÁCI PRO ZAMĚSTNAVATELE:

snížení nepřítomnosti
zaměstnanců v práci



zvýšení produktivity
práce

snížení presenteeismu*
zaměstnanců



snížení fluktuace
zaměstnanců

snížení úrovně stresu
zaměstnanců



zvýšení image
zaměstnavatele

zlepšení morálky
zaměstnanců



*Presenteeismus znamená snížení výkonnosti zaměstnanců v důsledku zdravotních problémů, jestliže se rozhodnou chodit do zaměstnání, ale nejsou schopni dosáhnout své obvyklé výkonnosti.

Přes **50 %**
firem v České republice uvádí jako hlavní překážku pro řešení psychosociálních rizik neochotu otevřeně o těchto tématech hovořit.