

Zdraví jako benefit



Up benefity

Vážení zaměstnavatelé,

naše průzkumy mezi zaměstnanci napříč celým Českem ukazují, že současné změny ve společnosti a ekonomice **útočí na jejich zdraví ze všech stran**. Většina zaměstnanců už dnes vnímá negativní dopady vynucených úspor na své psychické i fyzické kondici a další se jich obávají. Velkým strachem je bohužel i rostoucí stres, který se promítá do horšího spánku a větší únavy zaměstnanců.

Role zaměstnavatele v péči o zdraví zaměstnanců je tak dnes ještě důležitější, než tomu bylo v minulosti, a právě **zdraví se stává tím nejdůležitějším benefitem**.

Vedle rozvoje našich služeb a produktů, které se zaměřují na prevenci a investice do zdraví zaměstnanců, jsme proto ve spolupráci s předními experty a profesionály z různých oblastí připravili tuto jedinečnou brožuru.

Prostřednictvím rozhovorů se známými experty na stravování a zdravý životní styl, ale i s lékaři, mentory, kouči nebo HR profesionály se v ní dozvíte víc o **současných nárocích na zaměstnance i zdravotních rizicích**, která z nich pramení. V brožuře najdete ale i mnoho inspirace, tipů a rad, jak Vaším zaměstnancům pomoci a podpořit je.

Závěrem si dovoluji citovat vzkaz jednoho z přispívajících expertů, který hovoří za vše: „*Nešetřete na klíčových strategických věcech, jakými jsou zdraví a osobní rozvoj zaměstnanců. Protože pokud jsou zaměstnanci nemocní, fyzicky nebo duševně, a zhroutí se, pak se začne rozpadat i celá firma.*“

Věřím, že tato brožura i naše produkty a služby přispějí ke zdraví Vaší firmy



Petra Prchlíková



Obsah

- **Oběd je nejlevnější teambuilding**, Luboš Kastner 5
- **Náladu a únavu určuje i oběd**, RNDr. Pavel Suchánek 7
- **O fenoménu home office a podpoře zaměstnaneckého stravování**, MUDr. Kateřina Cajthamlová 11
- **Trendy, vztahy, atmosféra, témata, rizika a psychologie**, Cristina Muntean 14
- **Vidět jasně je jedním z nejlepších benefitů zdravého života**, MUDr. Pavel Stodůlka 17
- **Jak motivovat zdravotníky, kteří pracují pro naše zdraví**, Ing. Lea Vondrová 21

O nás

Up Česká republika

Jsme součástí celosvětové skupiny, která aktuálně působí ve 22 zemích. Na českém trhu jsme již od roku 1995. Specializujeme se na atraktivní motivační programy pro zaměstnance v soukromé i státní sféře.

Věříme, že spokojení zaměstnanci jsou celkově šťastnější, zdravější a odvádí i mnohem lepší pracovní výkony. Rozhodli jsme se proto pohnout světem personalistiky a nastartovat potřebnou změnu. Přinášíme celý vesmír efektivních nástrojů, který povznesse vaši společnost na novou úroveň a pomůže vám stmelit zaměstnance ve skvělý tým. Všechny tyto nástroje najdete v jedné **platformě Můj Up**. Možnosti jejího využití se odvíjí od zvoleného balíčku služeb.

- Hledáte optimální kombinaci benefitů a inovativních nástrojů, která vám pomůže motivovat týmy a budovat pevné sociální vazby? Zaměřte se na balíček Uni.
- Potřebujete spíše efektivní nástroj, se kterým snadno získáte zpětnou vazbu a posílíte spolupráci ve své firmě? Pak pro vás máme balíček Verso.
- Ptáte se, jestli existuje řešení, které pokryje všechno? Ano! Máme pro vás Universo+, komplexní nástroj pro motivaci, efektivní komunikaci i zdravou firemní kulturu.



o 17 %
produktivnější
jsou zaměstnanci
s vyšší angažovaností



o 21 %
vyšší zisk získáte
motivací a zapojením
vašich zaměstnanců



až 65 %
zaměstnanců
není v práci
angažováno



o 51 %
vyšší šance,
že s vámi váš talentovaný
kolega zůstane



Česká gastronomie

Oběd je nejlevnější teambuilding

— Luboš Kastner



Český gastronom, odborný garant Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR,
Český gastronomický institut, Hospodská & BC21

➤ www.bc21.cz

Česká gastronomie

Oběd je nejlevnější teambuilding



„Data z výzkumu Obědy v ČR 2022 ukazují, že se lidé čím dál tím víc při rozhodování o tom, kde a co budou obědovat, řídí cenou. Zároveň ale vidíme, že situaci nezlepší vyšší výplata. Nehledět při obědě tolik na cenu, ale spíše na chuť, kvalitu, pestrost nebo čerstvost jídla efektivně umožňuje podpora stravování.

Díky příspěvku zaměstnavatele, ideálně v podobě elektronických stravenek, navštěvují zaměstnanci restaurace častěji a neváhají za oběd utratit více peněz. To nám data říkají jasně, i v realitě se tento fakt potvrzuje.

Tímto způsobem tak lze účinně podporovat zdravý životní styl zaměstnanců, který se v dnešní době tolik promítá i do pracovního života a firemní atmosféry. Kromě toho, že oběd je nejlevnějším firemním teambuildingem, věřím, že česká gastronomie má co nabídnout, aby byla při sledování tohoto cíle zaměstnavatelům (a jejich zaměstnancům) spolehlivým a užitečným partnerem.“



Meziročně se počet restaurací a gastroprovozů, které akceptují platbu naší kartou eStravenka zvýšil o více než desetinu. Věrnostní program Up Club Gastro odměňuje za útraty eStravenkou v restauracích - zaměstnanci už v něm obdrželi přes 130 tisíc obědů zdarma

Životní styl českých zaměstnanců

Náladu a únavu určuje i oběd

— RNDr. Pavel Suchánek



Výzkumný a vývojový pracovník Institutu klinické a experimentální medicíny (IKEM). Autor či spoluautor více než 50 odborných sdělení, publikací a monografií. Jeho odborná sdělení jsou pravidelně přijímána na tuzemských i zahraničních odborných konferencích. Spolupracuje na několika mezinárodních projektech. Spoluzakladatel sítě odborných nutričních poraden Fitbee.

➤ www.fitbee.cz

Životní styl českých zaměstnanců

Náladu a únavu určuje i oběd

Díky pokrokům v medicíně, vědě i technologiích dnes máme prostředky a nástroje k tomu, abychom mohli být zdravější než kdykoliv v minulosti. Často je tomu však právě naopak. Objevují se totiž neduhy moderního života a společnosti orientované na výkon.

Dlouhodobý stres, nedostatek pohybu, civilizační choroby a mnohé další faktory mají za důsledek únavu, dlouhodobou frustraci i depresi.

Výrazně se na této situaci podepsala také koronavirová krize, která s životním stylem Čechů hluboce otrásla. Snaha navrátit naše životy do rovnováhy je cesta na dlouhou trať, změna přístupu ke stravování může být prvním důležitým krokem.

Zamysleli jste se někdy nad tím, jaký vliv má strava na váš každodenní život? Její dlouhodobější dopady na zdraví nebo fyzickou kondici asi většina z nás vnímá, ale to není zdaleka všechno. Strava ovlivňuje nálady v průběhu dne, její kvalita či načasování má vliv na to, zda se cítíme unaveni, nebo naopak plní síly, výrazně se promítá do pracovního výkonu, ale i ovlivňuje i kvalitu našeho odpočinku, včetně spánku.

A můžeme jít ještě dál. Podle psychologů má společné stolování s blízkými pozitivní účinek na fyzické či psychické zdraví. Při společném obědu lidé pociťují sounáležitost, zlepšují komunikační dovednosti, mohou vyřešit konflikty, přijdou na jiné myšlenky, které jim pomáhají odbourat stres či každodenní problémy.

Jíst „v práci“ je problém

Nejvíce stravovacích chyb přitom vzniká během pracovní doby, ať už se jedná o nesprávnou skladbu jídla či nepravidelnost. Dva roky koronaviru tuto situaci ještě umocnily. Omezení či úplné uzavření některých provozů nebo i z počátku vítaný home office postupně odhalily, že mnozí zaměstnanci nejsou schopni dodržovat během dne jakýkoliv režim, zejména pokud jde o přestávky na jídlo nebo každodenní přípravu čerstvého oběda. Režim, a to i ve stravě, je věc velmi důležitá a neregulovaný, a to nejen ve stravě, naopak naše zdraví velmi ohrožuje. My tomu říkáme nastavit si pozitivní stereotyp chování - pravidelně jím, hýbu se, v podobné časy chodím spát i vstávám. Tělo je vlastně cyklicky pracující stroj, který vyžaduje pravidelné dodávání energie, údržbu i odpočinek. Pak funguje nejlépe a s minimem poruch - nemocí.



Podle údajů České kardiologické společnosti z roku 2021 žije v Česku 2 912 942 lidí s nějakou kardiologickou diagnózou. To je ve srovnání s dobou před 10 lety zhruba o 364 tisíc více. Krize přinesla zvýšenou spotřebu alkoholu a cigaret, zhoršila se životospráva a snížila se fyzická aktivita, což může vést k obezitě. V dalších letech se očekává až třetinový nárůst srdečních selhání.



Benefity pro zaměstnavatele i zaměstnance

Význam kvalitního stravování si dnes naštěstí uvědomují i zaměstnavatelé a stále častěji chápou jeho dopady na spokojenost a výkon zaměstnance. Proto se stravování snaží v různých formách podporovat. Ať už v rámci benefitů ve formě stravenek nebo zakládáním a zušlechťováním firemních kantýn či alespoň vybavení kuchyněk.

Podle průzkumů je právě účelová podpora stravování vysoce efektivní a má pozitivní dopady jak pro zaměstnance, tak i pro firmu. Mezinárodní výzkumy prokázaly, že pokud zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci možnost pravidelného stravování, je mezi zaměstnanci například nižší výskyt zdravotních obtíží, a to nejen sezónních, ale i tzv. chronických neinfekčních, dříve nazývaných civilizační choroby. Nejde tedy jen o prevenci obezity, ale i dalších závažných onemocnění. Proto je možnost využití kvalitního zaměstnaneckého stravování v zájmu nejen zaměstnavatele, ale i zaměstnance.

Změna je nutná

Skladba jídelníčku, který tvořily na home office ve velké míře polotovary, mražená jídla nebo pečivo, stejně jako neprofesionální příprava, kde hrála prim mikrovlnka, se výrazně odrazila jak v psychické, tak fyzické kondici Čechů. Právě tělesnou a duševní odolnost však dnes každý z nás potřebuje, aby čelil současné nelehké době - nejistotě z budoucnosti, obavám z ekonomické krize či z dopadů válečného konfliktu i osobním problémům. Nejvyšší čas začít se změnami.



"Z vlastní zkušenosti z práce na kovidovém JIPu vím, že nejvíce ohroženou skupinou osob s těžkým průběhem kovidové infekce, byli lidé s obezitou a cukrovkou 2. typu, tedy onemocněními, které velmi úzce souvisí s kvalitou i množstvím stravy,"

RNDr. Pavel Suchánek

Čas na oběd je nad zlato

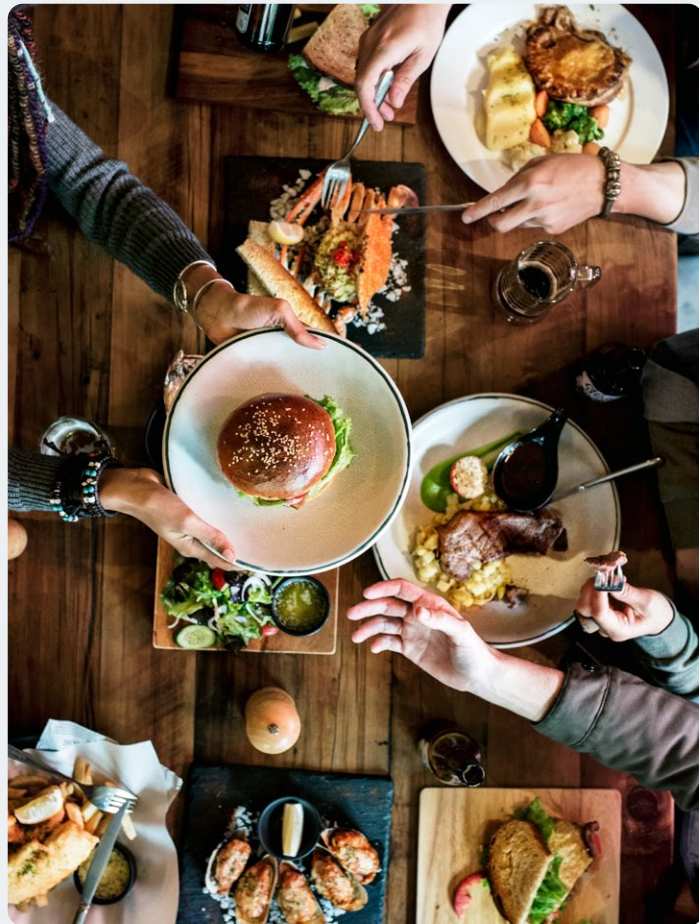
Vedle obsahu jídelníčku je však neméně důležité správné načasování. Během osmihodinové pracovní směny by měl člověk pozřít alespoň dvě až tři jídla. Naprosto zásadní je dodržování přestávky na oběd. Vhodné je dopřát si alespoň čas od času oběd v restauraci, vychutnat si jej v klidu a v milé společnosti, třeba oblíbených kolegů. Již samotná změna prostředí a chvilkové odpoutání se od pracovních záležitostí, to vše spojené s „procházkou“ do restaurace, tělu i mysli prospěje.

Zásadní z pohledu zdraví je konzumovat stravu v klidu a pokud možno každý den v podobném čase. Někomu vyhovuje jíst méně a častěji, někomu naopak vyhovují pouze tři jídla za den. Důležité je však jíst v klidu s minimálním časovým stresem, protože pouze v klidu může organismus živiny dobře trávit a neukládat energii ze stravy do tzv. viscerálního neboli vnitrobřišního tuku. Vnitrobřišní tuk a jeho množství velmi výrazně ohrožuje naše zdraví, zvyšuje krevní tlak, zvyšuje riziko cukrovky 2. typu a celkově způsobuje tzv. celotělový dlouhodobý zánět.

Samozřejmě u práce na směny nebo u lidí s nepravidelnou pracovní dobou či těch, kteří často absolvují pracovní cesty nebo několikahodinové meetingy, je hledání cesty ke správnému stravování složitější, ale i v těchto případech ji najít lze. Ovšem i u práce na směny je nutné dodržovat pravidelný čas stravování a složení stravy může být mírně odlišné, ale zásadní je možnost jíst jídlo v klidu a v příjemném prostředí. S kolegy často spolupracujeme s firmami, které řeší stravování ve směnném provozu, protože práce na směny, zejména pak večerní a noční práce, vyžaduje mírně odlišný jídelníček než strava na denních směnách. Ale i zde je problém velmi dobře řešitelný. Důležité je mít možnost kvalitní a vhodné stravy.

Na míru životu

V nárocích na stravování je bezpochyby velký rozdíl, pokud člověk pracuje v kanceláři nebo v provozu či dokonce v terénu. Jestliže má zaměstnanec sedavé zaměstnání nebo třeba díky režimu home office přišel o každodenní pohyb vyplývající z přesunu do práce a z práce, je nutné tomu přizpůsobit svůj jídelníček. Naopak manuální práce vyžaduje větší energetický příjem. Ale i zde je třeba pečlivě vybírat potraviny tak, aby měly bohatou výživovou hodnotu, takže svičková se šesti třikrát v týdnu ideální variantu nepředstavuje. Je pravda, že energie je jen jedna, ale zastoupení živin tedy bílkovin, sacharidů a tuků ve stravě by se mělo lišit nejen z pohledu náročnosti práce, ale například i z pohledu věku a pohlaví. Mít tedy možnost kvalitního zaměstnaneckého stravování s možností výběru z více jídel a možností konzumace těchto jídel v klidu, v příjemném prostředí, s minimálním časem na cestu tedy i bez časového stresu, to je velký benefit zaměstnaneckého stravování.



Porada s odborníkem

Ačkoliv mnohé ze základních principů stravování jsou poměrně jednoduché, potíže se mohou objevit celkem snadno. Pokud nevíte, jak na to, cítíte se delší dobu špatně i přesto (nebo právě proto), že jste změnili své stravovací návyky, případně máte zájem o hlubší pochopení svého těla či mysli, určitě je dobrým řešením obrátit se na odborníka.



Víte, že...

Zaměstnanci, kteří jedí nezdravě, dosahují o 66 % nižší produktivity než ti, kteří při stravování respektují principy zdravé výživy? Vyplývá to z průzkumu vědců z Brigham Young University, kteří již v roce 2012 zkoumali celkem 19 803 zaměstnanců pracujících ve třech velkých, geograficky rozptýlených společnostech.

2 krát 3 dotazy pro MUDr. Kateřinu Cajthamlovou

O fenoménu home office
a podpoře zaměstnaneckého stravování

— MUDr. Kateřina Cajthamlová



Internistka, systemická terapeutka a popularizátorka zdravého životního stylu

▶ www.cajthamlova.cz

2 krát 3 dotazy pro MUDr. Kateřinu Cajthamlovou

O fenoménu home office a podpoře zaměstnaneckého stravování

Jednoznačným fenoménem období covidové pandemie byl home office, o kterém se toho napsalo a namluvilo spousta. Jedním z méně diskutovaných úskalí práce z domova jsou pracovní pauzy, které při běžném režimu vznikají přirozeně (přejezdy mezi schůzkami, oběd, káva...), ale na home office může být snadné zapomenout. Setkáváte se s tím? A je to problém?

Koncept home-office zpočátku někteří vítali, postupem času si ale uvědomují, jak velice podnětná a stimulující vlastně práce v kolektivu je. A jak je obtížné udržet si hranice a oddělit pracovní a soukromý čas, dělat si přestávky na jídlo a jeho přípravu a uhájit si i dostatečný čas na regeneraci. Zaměstnavatelé většinou nijak svým zaměstnancům nekompenzují ani zvýšenou spotřebu energií (elektřina, voda, topení), často nerespektují nutnost přestávky na oběd – a zde už nestačí pouhá půlhodina – zaměstnanci si musí nakoupit a uvařit. Zaměstnavatele nezajímají ani jiné nadbytečné náklady, které home-office přináší – ani to, že doma třeba naráz pracuje žena i muž – na dvou profesních úkolech. Naopak je pro šéfy snadné zadat pracovníkovi úkol prakticky kdykoli – zcela bez ohledu na smluvní pracovní dobu.

Změnil home office (potažmo covid) vedle skladby pracovního dne i skladbu jídelníčku zaměstnanců?

Naši klienti konstatují, že je pohodlnější navařit si dopředu „kotel“ a jídlo ohřívat – a to je ten lepší případ. Strava je sice jednotvárná, ale alespoň domácí. Problémem je spíš ztráta vitaminů vinou ohřívání jídla, opakované zmrazování a rozmrazování také na chuti a vzhledu nepřidá a hrozí i kontaminace plísněmi a bakteriemi při neprofesionálním skladování předem připravené stravy. Kam se takové domácí vaření hrabe na profesionálně připravený čerstvý oběd, na nějž bývali zaměstnanci z kantýn či restaurací zvyklí! Navíc domácí vaření se prodražuje. Jako vtip tedy vypadá i dřívější argumentace paní ex-ministryně Schillerové kterou podporovala prosazení stravovacího paušálu, a která upozorňovala, že lidé jíst nepřestanou! To sice ne, ale daleko častěji sahají po pečivu nebo hotové mražené pizze, rybích prstech, obalovaném sýru či vinných klobásách, v lepším případě si navaří kotel čočky nebo těstovin či brokolice nebo bramborové polévky a jedí ji třeba celý týden s chlebem... Kam se poděla pestrost a vyvážené složení stravy? Kdo na to má mít čas a kdo to má pořad vymýšlet? Na řešení takových „podružností“ není při home-office čas. Stoupá spotřeba kávy a mlsání místo jídla, lidé se stravují proteinovými a müsli tyčinkami nebo si nechávají dovézt jídlo z fast foodu.



Objevily se vedle složení jídelníčku kvůli režimu home office i nějaké další neduhy ve stravovacích návycích zaměstnanců?

Po hektickém dni zaplněném uzobáváním a nadbytkem kávy následuje relaxace v podobě zvýšení spotřeby alkoholu. Samozřejmě někteří naopak objevili krásu domácího vaření a pečení a trochu příliš sladí nebo víc solí. Představa, že by si člověk na home office dal polévku (každý den jinou), pak hlavní jídlo a na závěr salát (každý den jiný) patří jednoznačně do sféry sci-fi. O tom, jak se strava postupně stává fast foodem nebo živinově chudou, opakovaně ohřívanou nudou, jsem už psala hodně.

Těch prohřešků proti zdravému životnímu stylu je, zdá se, celá řada. Měli by zaměstnavatelé své zaměstnance v tomto směru nějak podporovat nebo motivovat? Nebo už jde o něco, co by mělo být čistě v kompetenci zaměstnanců?

Je opravdu čím dál složitější představit si, jak by zaměstnavatelé mohli své zaměstnance motivovat ke zdravému životnímu stylu a zdravému stravování vůbec. Stravenky, které takovou motivací byly, bývalá vláda v honu za rozsáhlými úpravami daňového balíčku krátkozrace vyměnila za atraktivní peněžní paušál, což považuji za velkou chybu. Dovedu si představit, jak pak následné zhoršení zdravotního stavu pracujících bude snadné „hodit“ na zaměstnance samotné. Vždyť dostali stravovací paušál, proč si kvalitně nevaří? Jenomže právě kantýny a kvalitní obědy v závodních jídelnách – to je ta pravá motivace ke zdravému stravování. A ta i díky paušálu mizí v propadlišti dějin. Kdybychom se mohli těšit na to, že až tato krize pomine, vrátí se vše do původních kolejí, bylo by to prima. Ale, bohužel. Stravenky jsou zřejmě na ústupu a s nimi i jakási nepsaná „smlouva“ mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem: já ti dávám stravenky a půl hodiny na oběd – ty budeš obědvat tříchodový, každý den jiný oběd, a budeš odpoledne výkonný a zůstaneš mi zdrav/a!

Platí to i o podpoře stravování? Jaké formy podpory jsou podle vás ideální a proč?

Jistě. Už Tomáš Baťa podporoval ideu závodního stravování. Dokázal si spočítat, že se mu vyplatí starat se svým zaměstnancům o kvalitní teplý oběd a dát jim na něj pauzu. V Belgii se před několika lety zvažovalo, zda nezrušit stravenky a nenahradit je stravovacím paušálem. Poté, co si nechali předkladatelé udělat průzkum, raději tuto myšlenku opustili – stravenky zaměstnancům nechali, jen je převedli do digitální formy. Formy „krabiček“ jsou sice také možné, ale zaměstnanci si je musí vyzvedávat, na pracovišti musí být ledničky v dostatečném množství, kuchyňky a v nich možnost si jídlo ohřát. A ohřívát si jídlo v mikrovlnce není ideální. Čerstvě připravený tříchodový, profesionálně pestře připravený oběd zkrátka není lehce nahraditelný.



- V současné době je příspěvek na stravování opět společně s příspěvkem na dopravu a na dovolenou nejatraktivnějším benefitem a jeho zavedení či případné navýšení by uvítal každý čtvrtý zaměstnanec.
- Stravenky figurují na čele žebříčku nejposkytovanějších benefitů i z pohledu zaměstnavatelů. Vzhledem k inflaci a výraznému navyšování cen obědů se loni průměrná hodnota stravenky poskytované zaměstnavatelem zvýšila o téměř 15 korun na den.
- Na rekordní inflaci hodlají personalisté nejčastěji reagovat právě mimořádným navýšením hodnoty stravenek.

Zdroj: Barometr zaměstnanců



A nestačí finanční podpora ve formě paušálu, se kterou přišlo ministerstvo financí? Proč? Lidé přece nepřestanou jíst...

Ukázalo se, že jíst sice nepřestanou, ale budou jíst nepěstře, studenou kuchyni s nadbytkem pečiva, nedostatkem bílkovin, vitaminů, minerálů, ... budou víc sladit, pít víc kávy a nahrazovat plnohodnotnou stravu různými „fit“ tyčinkami, tekutými náhražkami jídla nebo prostě nebudou jíst vůbec, protože potřebují splatit hypotéku, auto či dovolenou...

JAK?

Trendy, vztahy, atmosféra, témata, rizika a psychologie

— Cristina Muntean



Lektorka a koučka

➤ www.cristinamuntean.cz

JAK?

Trendy, vztahy, atmosféra, témata, rizika a psychologie

Ptáme se lektorky a koučky Cristiny Muntean jak docílit zdravého pracovního prostředí, které je snem každého zodpovědného zaměstnavatele.

Jaké trendy v oblasti duševního zdraví a psychologického nastavení zaměstnanců můžeme v současnosti sledovat?

V první řadě je to enormní únava, pod kterou jsou stále ještě podepsány dva roky pandemie a třetí rok války, i velkých ekonomických výzev v podobě inflace, které znamenají pro mnoho firem potřebu restrukturalizace. Firmy se na tuto restrukturalizaci připravovaly svým způsobem už v dobách pandemie, ale nepočítaly s takovým nedostatkem zdrojů, se kterým se dnes musí potýkat.

Řada firem je ve stavu "hiring freezes" a nepřijímá nové lidi, někteří zaměstnanci ale naopak odcházejí. Firmy mají tedy méně lidí, ale množství práce kvůli zahájené restrukturalizaci narůstá, navíc firmám klesají marže. To vše se podepisuje na mentálně-emočním stavu lidí. Vidíme, jak jsou unavení, jak potřebují přestávky, jak potřebují dovolené a jak využívají volna například během státních svátků, aby vypnuli a načerpali chybějící síly.

Počítám, že tento trend bude pokračovat i letos, protože firmy teprve budou vstřebávat zredukované rozpočty. A bohužel lze očekávat, že nejvíce budou firmy šetřit na marketingu a osobním rozvoji zaměstnanců, do kterého spadá i duševní zdraví a psychologická podpora. Je jasné, že před sebou máme minimálně jeden další náročný rok.



Víte, že...

Podle psychiatra Tomáše Kašpárka bylo v České republice v roce 2021 pod psychiatrickou diagnózou ošetřeno zhruba 700 tisíc lidí, potřeba ošetření vzrostla asi o 20 procent. Nejvíce od vypuknutí pandemie koronaviru přibýlo úzkostných a depresivních poruch.

Zdroj: https://www.idnes.cz/onadnes/zdravi/tomas-kasperek-psihiatrie-deprese-zdravotnictvi-nemoc.A230421_143049_zdravi_javu

Jaké panují na pracovištích vztahy? Má současná ekonomická a společenská situace dopad na pracovní kolektivy? Stmeluje je, nebo spíše rozděluje?

Vztahy jako takové závisí na konkrétní firemní kultuře a schopnostech manažera, proto to nelze říct plošně. Dopad krizí na pracovní kolektivy je ale samozřejmě neoddiskutovatelný. Osobní problémy lidí se kvůli nim prohlubují a o efektu stmelování, který zafungoval třeba na začátku pandemie nebo války, nemůže být řeč. Lidé spíše řeší své vlastní problémy a potřeby, až pak problémy týmu nebo firmy.

Jaká rizika z toho pro firmy pramení?

Prvním rizikem je odchod dobrých zaměstnanců, protože jsou vyčerpaní a nemohou zkrátka pro firmu "položit život". A problémem je, že náhrada místo takového člověka obvykle není k nalezení, nebo je výrazně dražší a zároveň velmi pravděpodobně ne o moc čerstvější. Firmám proto hrozí vyšší fluktuace, vyšší náklady na nábor i na onboarding.

Tím největším rizikem je však to, že firmy díky tomuto nastavení nebudou mít ve svém středu ty správné lidi. Tržní příležitosti se totiž budou objevovat vždy, ale firmy by si měly uvědomit, že veškeré jejich možnosti začínají a končí s lidmi.

Jak aktuálně podpořit dobrý psychický stav zaměstnanců a zdravé pracovní prostředí/atmosféru ve firmách?

Prvním tipem je začít se vůbec zajímat. Nadefinovat si, co pro mě a můj tým znamená zdravé pracovní prostředí. Co pro mě znamená dobrý psychický stav lidí v mém týmu nebo firmě. A pak zjistit, jak na tom na škále od 1 do 10 jsme. Co nám chybí? Kde se nacházíme? Na čem pracovat?

Druhým krokem je položit tyto otázky nejen sobě, ale i svým zaměstnancům. A to i opakovaně, třeba jednou za měsíc. Jak to jde? Co ti chybí? Jak se máš? Co ti vadí? Co by se dalo zlepšit? To jsou ty zásadní otázky, které by měly zaznívat.

Poslední rada, kterou bych zdůraznila, zní:

nešetřete na klíčových strategických věcech, jakými jsou zdraví a osobní rozvoj zaměstnanců. Protože pokud jsou zaměstnanci nemocní, fyzicky nebo duševně, a zhroutí se, pak se začne rozpadat i celá firma.



Vidět jasně

je jedním z nejlepších benefitů zdravého života
...a co pro to můžeme dělat každý den

— MUDr. Pavel Stodůlka, Ph.D., FEBOS-CR



Světově známý oční chirurg a zakladatel očních klinik Gemini, profesor Pavel Stodůlka.

➤ www.gemini.cz

Vidět jasně

je jedním z nejlepších benefitů zdravého života ...a co pro to můžeme dělat každý den

Primář Pavel Stodůlka patří ke světově uznávaným očním chirurgům. Jako mezinárodně uznávaný inovátor provedl několik očních operací jako první na světě a řadu jich zavedl jako první v Česku.

Během své lékařské praxe operoval i řadu významných osobností, například Tomáše Baťu mladšího nebo Václava Klause. Stejně jako se jménem Baťa, i s ním je úzce spojen Zlín, kde žije a kde v roce 2003 založil síť očních klinik Gemini.



Právě v duchu té nejlepší „baťovské tradice“ péče o zaměstnance, jsme spolu s panem primářem vybrali tři oblasti, v nichž mohou zaměstnavatelé snadno přispět k lepšímu zraku zaměstnanců, a tedy i ke zlepšení kvality jejich života. Zapamatovat si je lze snadno pod akronymem **OKO** – jsou to Oběd, Kancelář a Operace.



Oči a zrak: Fakta & zajímavosti

- Každý třetí člověk nosí brýle nebo kontaktní čočky.
- Přibývá lidí s očními onemocněními, jako je šedý zákal, presbyopie či astigmatismus, které postihují přes třicet procent Čechů.
- Postupné snižování akomodace, tedy schopnosti zaostřovat do blízka (presbyopie), nastupuje od 40 let věku.
- Možné důsledky dlouhodobé práce s počítačem:
 - unavené, suché či podrážděné oči,
 - neschopnost zaostřit na text,
 - pocit pálení nebo cizího tělíska v oku.

O: Oběd

Pokud mluvíme o jídle ve spojení s prací, jako první nás zcela jistě napadne oběd, jehož pestrost a kvalitu by měl podporovat každý zaměstnavatel. Až 25 procent vitamínů a minerálů, které člověk přijme z potravy, je určeno pouze pro zrakový systém. Zraku prospěšných potravin je celá řada. Například málo známá je kurkuma, u které je prokázáno, že kromě velmi pozitivního vlivu na zrak působí také proti nádorovým onemocněním. Pro dobrý zrak je podstatný také lutein – ten je obsažen například v obilí, ovoci a zelenině nebo ve vaječném žloutku. Na správné fungování enzymů v oku má velký vliv zinek. Proto je důležité konzumovat potraviny bohaté na tento minerál. Mezi ty patří například vajíčka, mléko, dýňová semínka, ústřice nebo pštroší maso. Příznivé účinky má i listová zelenina jako špenát nebo kapusta, které jsou bohaté na lutein a zeaxanthin, dále kukuřice, sója, česnek, rajčata nebo ořechy.

Naopak zraku neprospívá časté požívání tučného masa. Škodlivé látky se usazují v cévách, a to v celém organismu, tedy také v cévách oka, zejména v oční sítnici, což může vést k jejímu závažnému poškození. Vhodné je také upřednostnit například olivový olej před živočišnými tuky.

S přibývajícím věkem slábne schopnost prospěšné látky z běžné stravy vstřebávat, proto je vhodné zařadit do jídelníčku potravinové doplňky, které tyto látky obsahují. Lze je pořídit i skrze zaměstnavatelské benefity.



K: Kancelář

Podobně důležitou prevencí jako je zdravá strava, je pro zachování zdravého zraku podstatné jejich nepřetěžování. Právě k němu velmi často dochází

v pracovním prostředí, zejména při práci na počítači. Při dlouhé práci na počítači je pohled upřen jedním směrem. To je pro oči namáhavé. Oči nejsou při práci na počítači vyloženě poškozovány, spíše jsou namáhány a vysilovány trvajícím pohledem stejným směrem a na stejnou vzdálenost. Potíže s očima se objevují většinou až po několika hodinách u počítače. V klimatizované místnosti či u nositelů kontaktních čoček se tyto potíže dostavují dříve.

Lidé pracující delší dobu na počítači si nejčastěji stěžují na slzení, zarudnutí nebo pálení očí, únavu či bolesti hlavy. Únavu a osychání očí často způsobuje nesprávné světlo v místnosti. Nevhodně zvoleným světlem v kancelářích jsou zářivky, které vyzařují příliš ostré světlo. To způsobuje podráždění očí. Velkou roli hraje také místo, kde je počítač umístěn. Postavit ho proti oknu není příliš vhodné. Světlo zvenčí totiž člověku svítí přímo do očí a znesnadňuje mu viditelnost na obrazovce. Člověk pak na monitor více ostří, tím dochází k rychlejší únavě zraku. Důležitá je také poloha klávesnice, která by měla být v rovině s monitorem, aby člověk nemusel natáčet hlavu tam a zpět při pohledu z klávesnice na monitor a opačně.

Pro zdraví očí je velmi důležité pravidelné mrkání, které povrch oka zvlhčuje a předchází tak jeho podráždění. Při sledování monitoru je přirozené, že člověk při soustředění na danou činnost mrká asi pětkrát méně než je běžné. Tím povrch oka trpí, protože nedochází k potřebnému zvlhčení slzami. Syndrom suchých očí způsobuje osychání rohovky. Je proto nutné oči každých dvacet minut pečlivě promrkat.

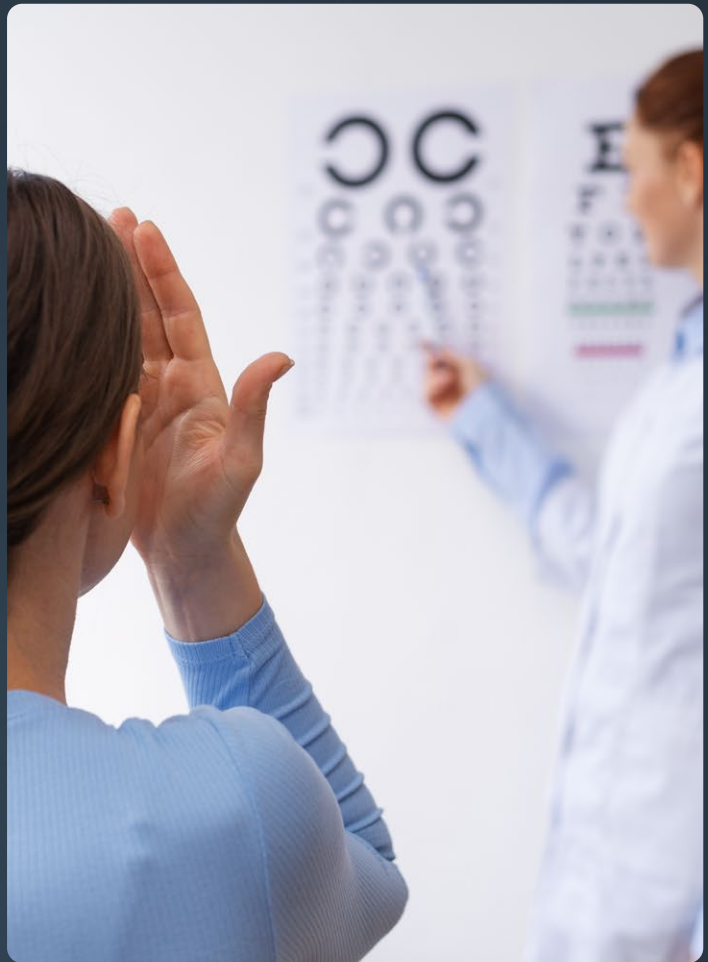
Od únavy pomůže oční jóga. Je vhodná pro všechny, zejména pak pro osoby pracující několik hodin denně na počítači a také pro ty, kterým se zhoršuje oční vada. Oční jóga oči uvolní a funguje jako přirozená masáž oka. Oku prospívají krouživé pohyby, pohledy různými směry, nahoru, dolů a do různých stran. Cvičení urychlí látkovou výměnu v oku a jeho okolí, což má pozitivní účinky na zrak. Cviky by se měly provádět třikrát denně. Vhodné je cvičit oči také pravidelně večer před usnutím.

Tip navíc: Návod na oční gymnastiku - cviky pro oční jógu

1. nejdříve 10x zamrkat
2. 10x se podívat nahoru a dolů
3. 10x se podívat doprava a doleva
4. 10x se podívat do úhlopříčky zprava nahoře vlevo dolů
5. 10x se podívat do opačné úhlopříčky – tedy zleva nahoře doprava dolů
6. 10x zakroužit očima doprava
7. 10x zakroužit očima doleva
8. 10x zamrkat

O: Operace

Třetím pilířem péče o zrak jsou pravidelná oční vyšetření, díky kterým lze včas odhalit nejen různá onemocnění oka, ale i některé závažné choroby, jako je například cukrovka. První potíže se zrakem se nejčastěji začínají projevovat u čtyřicátníků. V tomto věku by už lidé měli oči navštěvovat pravidelně, ať už je problémy se zrakem trápí, nebo ne. Preventivní prohlídky ale Češi podceňují. Včasné odhalení oční vady je přitom pro její léčbu zásadní. Dobrou zprávou je, že řada očních klinik po celém Česku dnes již za takové vyšetření akceptuje platby benefitními kartami. Věk lidí, které trápí nějaká oční vada, se každoročně snižuje, zároveň přibývá lidí, kteří se svůj problém rozhodnou řešit operativně. Také s financováním zákroků mohou zaměstnavatelé skrze vybrané benefitní programy zaměstnancům pomoci.



Na závěr jsme se pana primáře Stodůlky zeptali, v čem vidí další metu, které by chtěl ve svém oboru dosáhnout?

Oční chirurgie se řadí k nejrychleji se rozvíjejícím lékařským oborům. Řadu výzev už se jí podařilo pokořit a jsem přesvědčen, že v blízké budoucnosti pokoříme několik dalších. Předpokládám, že budou k dispozici mnohem rychlejší, přesnější a sofistikovanější lasery, které nám umožní provádět ještě lepší oční chirurgii. Lasery a operační přístroje budou mít i robotické funkce, které zvýší přesnost operací. Je možné, že některé rutinní operace budou roboti provádět i nezávisle na chirurgovi. V příštích letech se očekává uplatnění genetické medicíny a kmenových buněk, které by mohly vyléčit oční onemocnění nebo úrazem poškozené tkáň oka. Velkou výzvou do budoucna je vytvoření umělé nitrooční čočky, která bude umět zaostřovat na různé vzdálenosti tak, jak to umí mladá zdravá lidská čočka. Zda bude jednou možné transplantovat celé oko nebo spíše implantovat kameru, která poškozené oko nahradí, je zatím odvážná vize do hodně vzdálené budoucnosti, nicméně vzhledem k dynamickému rozvoji oboru není nereálná.



Jak motivovat zdravotníky, kteří pracují pro naše zdraví

— Ing. Lea Vondrová



Předsedkyně ZO ČMOSA

Ústřední vojenská nemocnice - Vojenská fakultní nemocnice Praha

Jak motivovat zdravotníky, kteří pracují pro naše zdraví

Už osmým rokem se Ing. Lea Vondrová jako předsedkyně odborové organizace stará mimo jiné i o spokojenost stovek zaměstnanců Ústřední vojenské nemocnice v Praze. Zní to skoro jako utopie, ale Lee Vondrové se to dlouhodobě daří. Zeptali jsme se jí proto, jaký je její recept.

„Obyčejný člověk“ vnímá nemocnici především jako důležitou službu občanům, málokdo si ale uvědomuje, že nemocnice se po celém Česku řadí mezi jedny z největších zaměstnavatelů. V čem je specifická práce s lidmi a pro lidi v takovém „kolosu“?

Znát potřeby a problémy tolika lidí je obrovská výzva a ještě větší je snažit se všem vyhovět. Proto si vůbec neumím představit, jak bychom to zvládali bez moderních technologií. V posledních letech nám v tomto směru výrazně pomohl hlavně přechod na cafeterii eBenefity FKSP.

V čem jsou podle Vašich zkušeností výhody tohoto systému?

První velkou výhodou je, že zaměstnanci získají možnost spravovat svůj účet pomocí online aplikace prakticky odkudkoliv, ať už prostřednictvím počítače, tabletu nebo mobilního telefonu. Díky tomu mají nejen neustálý přístup k informacím, kolik ze svého individuálního příspěvku již vyčerpali a kolik jim ještě zbývá, ale mohou se také snadno rozhodovat, na co přesně chtějí příspěvek v rámci FKSP čerpat. Prostředí Můj Up je navíc velmi intuitivní, přehledné a uživatelsky srozumitelné.

A o který typ benefitů mají zaměstnanci největší zájem?

Možná je to dáno náročností práce v nemocnici, která je na jedné straně velmi důležitá pro celou naši společnost, a na straně druhé zároveň hodně náročná po psychické i fyzické stránce. Proto dbáme na to, aby byly mezi benefity hojně zastoupené ty, které umožní lidem strávit odpočinek podle svých představ.

Takže hlavně volnočasové benefity?


To je určitě jedna z nejdůležitějších oblastí. V online cafeterii si mohou zaměstnanci vybrat z nepřeberného množství volnočasových zařízení i aktivit, ať už to jsou sportovní aktivity, kulturní akce nebo třeba wellness. Vedle pestrosti nabídky je naším hlavním cílem každoročně navyšovat částku, kterou mají zaměstnanci na tyto benefity k dispozici.

S odpočinkem úzce souvisí i dovolená. Jak podporujete tuto oblast?

Příspěvky na rekreaci patří v rámci naší odborové organizace mezi nejčastěji čerpané benefity a já jsem za to ráda. Považuji totiž za důležitou nejen délku volna, ale i jeho kvalitu. A jsem ráda, že můžeme zaměstnance v tomto směru podpořit, ať už jde o standardní rekreaci nebo třeba lázeňské pobyty.

Jak vám práci pro dobro a spokojenost zaměstnanců komplikuje velikost a poměrně komplikovaná struktura nemocnice?

Je pravdou, že je někdy složité mít o všem přehled a já se nerada spoléhám na informace z „druhé ruky“, které se k nám čas od času dostávají. Proto vítám, že prostředí platformy Můj Up nám dokáže pomoci i se zjišťováním spokojenosti lidí prostřednictvím průzkumů nebo online anket, díky kterým můžeme včas odhalit jakýkoli rodící se problém a pracovat na jeho odstranění.

 Volnočasové benefity poskytuje svým zaměstnancům v současné době zhruba 90 % zaměstnavatelů a v loňském roce zaznamenaly vůbec největší nárůst.

Benefity využívají přibližně 3 miliony zaměstnanců, kteří takto hradí sportovní vyžití, kulturní akce, lázeňské pobyty, dětské tábory, výživové doplňky a řadu dalších potřeb.

V oblíbenosti mezi zaměstnanci jsou příspěvky na volnočasové aktivity druhým nejoblíbenějším benefitem vůbec.

Chcete se na něco zeptat nebo poradit?

Napište nám e-mail nebo zavolejte.

Chci vědět
více ↪



www.Upcz.cz

