



Innovation
Norway

PROJEKT NÓRSKYCH GRANTOV

„Spoločne za zdravé, bezpečné a dôstojné
pracoviská v kovospracujúcom priemysle“

**TRÉNINGOVÝ PROGRAM PRE
MANAŽÉROV A VPLYV PANDEMIE COVID19**

OBSAH:

- I. COVID-19 Bezpečnostné opatrenia
- II. Krizový plán COVID-19
- III. Remote Management (Vzdialené riadenie)
- IV. Hygiena a Bezpečnosť na Pracovisku
- V. Mentoring a Coaching
- VI. Kontinuita Výroby
- VII. Psychologická Podpora Zamestnancov
- VIII. Monitorovanie a Aktualizácia

ÚVOD:

Vstup pandémie COVID-19 do našich životov výrazne zmenil spôsob, akým podnikáme a akým riadime naše organizácie. Výroba, ako kľúčový sektor priemyslu, sa musela rýchlo prispôbiť novým výzvam, ktoré táto nákaza priniesla. Manažéri a vedúci pracovníci hrajú kľúčovú úlohu v tomto procese.

Tento program bol vytvorený s cieľom poskytnúť vám potrebné zručnosti, znalosti a nástroj na riadenie vašich tímov v ťažkých časoch, kedy pandémia ovplyvňuje nielen naše zdravie, ale aj naše pracovné prostredie.

Hlavným cieľom tohto programu je:

Naučiť vás a vaše tímy dôležitosť bezpečnostných a hygienických opatrení, ktoré sú nevyhnutné pre ochranu zdravia na pracovisku. Poskytnúť vám nástroje a plánovanie na zabezpečenie čo najlepšej kontinuity výroby v situáciách, keď personál môže byť ovplyvnený pandémiou.

Pomôcť vám a vašim tímom zvládať stres a úzkosť spojené s pandémiou a poskytnúť priestor pre komunikáciu a podporu. Udržiavať vás informovaných o aktuálnych odporúčaniach a zmenách týkajúcich sa pandémie, aby ste mohli prijímať informované rozhodnutia.

Sme si vedomí, že pandémia priniesla mnoho neistoty a výziev, ale veríme, že týmto tréningom zvýšime vaše schopnosti a pripravíme vás na riadenie tímu v zložitých podmienkach.

I. COVID-19 Bezpečnostné opatrenia

Zoznámenie s aktuálnymi odporúčaniami a predpismi týkajúcimi sa bezpečnosti a hygieny súvisiacimi s COVID-19. Výučba základných preventívnych opatrení, ako sú nosenie rúšok, fyzické dištančné opatrenia a časté umývanie rúk. Školenie zamestnancov a kontrola dodržiavania týchto opatrení na pracovisku.

a) Zoznámenie sa s aktuálnymi odporúčaniami a predpismi:

To zahŕňa získanie aktuálnych informácií o tom, čo odporúčajú zdravotné orgány a vládne agentúry v súvislosti s pandémiou COVID-19. Tieto informácie môžu zahŕňať obmedzenia, smernice pre hygienu a bezpečnosť a ďalšie odporúčania, ktoré by mala organizácia a zamestnanci dodržiavať.

b) Výučba základných preventívnych opatrení:

Zamestnancom by sa malo poskytnúť školenie o základných preventívnych opatreniach, ktoré majú zabrániť šíreniu vírusu. Patrí sem nosenie rúšok, či tvárových krycích štítov, udržiavanie fyzického odstupu od ostatných osôb a časté umývanie rúk dezinfekčným mydlom a vodou. Dôraz by sa mal klásť na správnu techniku umývania rúk.

c) Školenie zamestnancov:

Organizácia by mala zabezpečiť, aby zamestnanci boli riadne školení v týchto preventívnych opatreniach. Školenie by malo obsahovať praktické informácie o tom, ako sa chrániť pred nákazou, ako správne používať rúška a ako zaobchádzať s dezinfekciou.

Základné preventívne opatrenia zahŕňajú:

1. Povinné nosenie rúšok: Požiadavka, aby zamestnanci nosili rúška v uzavretých priestoroch, ako sú kancelárske budovy a verejná doprava, pomáha znižovať šírenie vírusu zachytávaním

kvapiek, ktoré nositeľ vylučuje. Spoločnosti a inštitúcie by mali poskytovať rúška zamestnancom a presadzovať zásady nosenia rúšok v uzavretých priestoroch.

2. Hygiena rúk: Správna hygiena rúk, ako je časté umývanie rúk mydlom a vodou alebo používanie dezinfekčných prostriedkov na ruky, je rozhodujúca pri prevencii šírenia COVID-19. Zamestnanci by mali byť povzbudzovaní.
3. Fyzická vzdialenosť: Udržiavanie fyzickej vzdialenosti medzi jednotlivcami aspoň 2 metre môže pomôcť znížiť šírenie vírusu znížením počtu kvapiek rozptýlených do vzduchu. Spoločnosti a inštitúcie by mali v prípade potreby preusporiadať pracovné priestory, aby zabezpečili možný fyzický odstup a povzbudiť zamestnancov, aby od seba udržiavali bezpečnú vzdialenosť.
4. Školenie zamestnancov: Je dôležité poskytnúť zamestnancom školenia a informácie o tom, ako predchádzať šíreniu COVID-19. To by malo zahŕňať informácie o hygiene rúk, fyzickom odstupe, nosení masiek a vyhýbaní sa veľkým zhromaždeniam. Spoločnosti a inštitúcie by sa mali uistiť, že zamestnanci sú plne informovaní a vybavení informáciami, ktoré potrebujú, aby zostali v bezpečí.
5. Monitorovanie zdravia zamestnancov: Monitorovanie zdravia zamestnancov, vrátane kontroly teploty a sledovania symptómov, môže pomôcť zabrániť šíreniu vírusu na pracovisku. Spoločnosti a inštitúcie by mali mať zavedené jasné zásady pre zamestnancov, ktorí sa necítia dobre, vrátane pokynov, kedy zostať doma a kedy sa vrátiť do práce.
6. Obmedzenia stretnutí a cestovania: Obmedzenie nepodstatných stretnutí a cestovania môže pomôcť znížiť šírenie vírusu tým, že obmedzí počet ľudí, ktorí spolu prichádzajú do úzkeho kontaktu. Spoločnosti a inštitúcie by mali zvážiť používanie technológií virtuálnych stretnutí, aby sa znížila potreba osobných stretnutí.
7. Zvýšené hygienické opatrenia: Zvýšenie čistiacich a hygienických opatrení na pracovisku, ako je pravidelné čistenie povrchov s vysokým dotykom a poskytovanie dezinfekčných

prostriedkov na ruky, môže tiež pomôcť zabrániť šíreniu vírusu.

Cieľom tohto bodu je dodržiavanie opatrení na pracovisku: Organizácia by mala zaviesť mechanizmy na kontrolu dodržiavania bezpečnostných opatrení na pracovisku. To môže zahŕňať pravidelné inšpekcie, monitorovanie dodržiavania pravidiel a upozorňovanie na akékoľvek porušenie. Tento bod je kľúčový pre zaistenie bezpečného pracovného prostredia pre zamestnancov v období pandémie a pomáha minimalizovať riziko šírenia nákazy v pracovnom prostredí. Je tiež dôležitý pre udržanie dôvery zamestnancov v organizáciu a pre splnenie zdravotných a bezpečnostných predpisov a odporúčaní vládnych orgánov.

II. Krízový plán COVID-19

Vytvorenie a zdokonalenie krízového plánu pre prípad nákazy COVID-19 medzi zamestnancami. Školenie manažérov v oblasti riadenia krízových situácií, vrátane izolácie a sledovanie prípadných nákaz.

a) Vytvorenie a zdokonalenie krízového plánu:

Organizácia by mala vytvoriť plán, ktorý obsahuje kroky a postupy pre reakciu na prípad nákazy COVID-19 medzi zamestnancami.

Tento plán by mal zahŕňať nasledujúce:

- Identifikáciu možných scenárov nákazy a ich dopadu na pracovné prostredie.
- Opatrenia pre izoláciu nakazených zamestnancov a sledovanie ich zdravotného stavu.
- Zaistenie, aby sa nákaza nerozšírila do ďalších častí organizácie.
- Postupy pre komunikáciu s príslušnými zamestnancami a informovanie o ďalších opatreniach.

b) Školenie manažérov v oblasti riadenia krízových situácií:

Manažéri by mali byť školení v tom, ako správne reagovať na krízové situácie spojené s nákazou COVID-19.

To zahŕňa:

- Rozpoznanie príznakov nákazy a rýchlu izoláciu postihnutých zamestnancov.
- Sledovanie zdravotného stavu nakazených zamestnancov a spoluprácu s lekárskymi odborníkmi.
- Informovanie a komunikáciu s ostatnými zamestnancami o opatreniach a aktuálnej situácii.
- Koordináciu s ďalšími oddeleniami a orgánmi, ak je to potrebné.

Cieľom tohto bodu je zabezpečenie rýchlej a efektívnej reakcie organizácie na prípadnú nákazu COVID-19 a minimalizácia šírenia vírusu v pracovnom prostredí. Krízový plán by mal byť pružný a pravidelne aktualizovaný v súlade s aktuálnymi podmienkami a odporúčaniami zdravotných orgánov. Školenie manažérov je kľúčové preto, aby mohli rýchlo a profesionálne reagovať na krízové situácie a chrániť zdravie a bezpečnosť zamestnancov.

Krízový plán COVID-19 by mal byť komplexnou stratégiou, ktorá umožní rýchle a efektívne riadenie pandémie.

Tu je zoznam kľúčových prvkov, ktoré by mal takýto plán obsahovať:

1. Zdravotnícka infraštruktúra: Plán by mal zahŕňať opatrenia na posilnenie zdravotníckej infraštruktúry vrátane zvýšenia kapacity nemocníc, zabezpečenie dostatočného zásobovania lekárskymi prostriedkami a zvýšenie počtu zdravotného personálu.

2. Testovanie a trasovanie: Definovať stratégiu pre masové testovanie na COVID-19 a trasovanie kontaktov nakazených osôb. Zahŕnúť plán na zabezpečenie dostatočného množstva testov a rýchlotestov.

- 3. Očkovanie:** Uviesť plán očkovania obyvateľstva vrátane definície prioritných skupín pre očkovanie, rozvrhu očkovania a distribučného plánu.
- 4. Opatrenia na obmedzovanie šírenia vírusu:** Opísať opatrenia, ktoré môžu byť použité na obmedzenie šírenia vírusu, ako sú obmedzenia cestovania, uzávery, karanténne opatrenia a obmedzenia stretávania.
- 5. Zdravotná ochrana a hygiena:** Zahrnúť opatrenia na zvýšenie povedomia verejnosti o dôležitosti hygieny rúk, nosení rúšok a fyzického odstupu.
- 6. Zaistenie ochranných prostriedkov:** Uviesť plán na zabezpečenie ochranných prostriedkov pre zdravotnícky personál a verejnosť, vrátane rúšok, rukavíc a dezinfekčných prostriedkov.
- 7. Komunikácia s verejnosťou:** Definovať stratégiu pre komunikáciu s verejnosťou, ktorá zahŕňa vzdelávacie kampane, informácie o opatreniach a spôsobe ochrany pred nákazou.
- 8. Ekonomické opatrenia:** Uviesť ekonomické opatrenia na podporu ľudí a firiem postihnutých pandémiou, ako sú podporné programy, sociálne dávky a dočasné spružnenie pracovného práva.
- 9. Medzinárodná spolupráca:** Zvážiť spoluprácu s medzinárodnými partnermi a organizáciami, najmä pokiaľ ide o zabezpečenie prístupu k vakcínam a ďalším liečebným prostriedkom.
- 10. Plán pre rôzne scenáre:** Mať pripravené plány pre rôzne scenáre vývoja pandémie, vrátane možnosti ďalších vln a variantov vírusu.
- 11. Odborné poradenstvo:** Mechanizmus pre pravidelné konzultácie s epidemiológmi, lekármi a vedcami, ktorí vám môžu poskytovať aktuálne rady a odporúčania.
- 12. Zabezpečenie zásob:** Uistiť sa, že máte dostatočné zásoby liekov a zdravotníckeho materiálu pre prípad zvýšeného dopytu.
- 13. Legislatívne opatrenia:** Preskúmať a prípadne upraviť legislatívny rámec pre krízové situácie, aby bolo možné efektívne reagovať na pandémiu.

Krízový plán by mal byť pružný a schopný sa rýchlo prispôbiť meniacim sa podmienkam.

Dôležité je tiež pravidelné aktualizovanie plánu na základe nových informácií a skúseností.

III. Remote Management (Vzdialené riadenie)

Tento bod sa zameriava na tréning v oblasti vzdialeného riadenia a vedenia tímu, čo je dôležité v čase, keď časť zamestnancov pracuje mimo kancelárie alebo pracovného miesta.

a) Školenie v metódach a nástrojoch pre vzdialené riadenie a vedenie tímu:

Manažéri a vedúci pracovníci by mali byť školení v zručnostiach a nástrojoch potrebných pre efektívne riadenie tímu na diaľku.

To zahŕňa:

- Výučba rôznych komunikačných nástrojov, ako sú videokonferencie, chatovacie aplikácie a projektové manažmentové nástroje.
- školenia v plánovaní a organizačných schopnostiach pre vzdialenú prácu.
- Zvládanie časového manažmentu a prioritizácia úloh pre tímy pracujúce na diaľku.

b) Komunikácia a monitorovanie pracovných výsledkov:

Dôležitou súčasťou vzdialeného riadenia je efektívna komunikácia s tímom a sledovanie pracovného výkonu.

To zahŕňa:

- Stanovenie jasných komunikačných kanálov a očakávaní ohľadom dostupnosti a reakčného času.
- Pravidelné porady a tímové stretnutia prostredníctvom virtuálnych platforiem.
- Monitorovanie a hodnotenie výkonu zamestnancov na základe stanovených cieľov a kľúčových ukazovateľov výkonnosti.

Vzdialené riadenie a vedenie tímu vyžaduje špecifické zručnosti, ktoré sa líšia od tradičného riadenia v kancelárskom prostredí. Školenie v týchto zručnostiach a nástrojoch môže pomôcť manažérom a vedúcim pracovníkom lepšie zvládať vzdialené pracovné prostredie, udržiavať produktivitu tímu a udržiavať efektívnu komunikáciu.

IV. Hygiena a Bezpečnosť na Pracovisku

Aktualizácia a zvýšenie povedomia o hygienických opatreniach na pracovisku, vrátane častého dezinfikovania povrchov. Zabezpečenie, aby zamestnanci boli dostatočne informovaní o bezpečnostných opatreniach.

Tento bod sa zameriava na dôležitosť hygieny a bezpečnosti na pracovisku, čo je obzvlášť kľúčové v súvislosti s pandémiou COVID-19.

a) Aktualizácia a zvýšenie povedomia o hygienických opatreniach na pracovisku:

Organizácia by mala vykonať aktualizáciu a zlepšenie hygienických postupov a opatrení na pracovisku, aby sa zabezpečilo, že sa minimalizuje riziko šírenia infekcie.

To môže zahŕňať:

- Časté dezinfikovanie často dotýkaných povrchov, ako sú kľučky, zábradlia, tlačidlá výtahov atď.
- Zavedenie pravidelného čistenia a dezinfekcie spoločných priestorov a zariadení, ako sú kuchynky a toalety.
- Zaistenie dostatočného zásobovania dezinfekčnými prostriedkami a ochrannými pomôckami, ako sú dezinfekčné obrusy a mydlo.

b) Zabezpečenie, aby zamestnanci boli dostatočne informovaní o bezpečnostných opatreniach:

Dôležitým aspektom je zabezpečenie, aby všetci zamestnanci boli dobre informovaní o hygienických a bezpečnostných opatreniach na pracovisku.

To zahŕňa:

- Poskytnutie jasných informácií o tom, ako správne dezinfikovať povrchy a ako dodržiavať bezpečnostné opatrenia.
- Plagáty, letáky alebo elektronické komunikačné kanály, ktoré upozorňujú na dôležitosť dodržiavania hygieny a bezpečnosti.
- Školenia a edukačné materiály k dispozícii pre zamestnancov, aby sa zoznámili s bezpečnostnými postupmi.

Dôraz na hygienu a bezpečnosť na pracovisku je kľúčový pre prevenciu šírenia nákazy COVID-19 a udržanie pracovného prostredia bezpečným pre všetkých zamestnancov. Aktualizácia a zlepšenie týchto opatrení, spolu s informovaním zamestnancov, pomáha vytvoriť vedomie o dôležitosti hygieny a bezpečnosti a podporuje ich dodržiavanie na pracovisku.

Na pracoviskách, kde dochádza k väčšej koncentrácii ľudí (zamestnancov, návštevníkov, doručovateľov, zásobovanie, údržba a pod.), je dôležité zabezpečiť účinné opatrenia, aby sa prenosu ochorenia COVID-19 zabránilo. Pre zamestnávateľov je to v súčasnom období prvoradá, nielen morálna, ale aj legislatívna povinnosť. Okrem dodržiavania všeobecných preventívnych opatrení, ktoré vydal hlavný hygienik SR na začiatku šírenia koronavírusu, je potrebné vykonať na pracoviskách aj ďalšie opatrenia.

Pre zamestnancov je potrebné zabezpečiť dostatočné množstvo osobných ochranných pracovných prostriedkov OOPP (rúška, masky, respirátory, rukavice, prípadne okuliare a štíty

v závislosti od vykonávanej práce) a dezinfekčných prostriedkov. Preventívne je vhodné zabezpečiť zvýšenú dezinfekciu priestorov, najmä kľučiek, pracovných povrchov, pomôcok a pod., prípadne zabezpečiť zásadu otvorených dverí (otvoriť dvere, kde je to možné, aby zamestnanci mohli voľne prechádzať a nemuseli chytať kľučky. Zamestnancom, ktorí pri výkone svojej práce vykonávajú na pracovisku zamestnávateľa, nie sú priamo vystavení pôsobeniu tohto biologického faktora, zamestnávateľ poskytuje ochranné prostriedky v zmysle usmernení hlavného hygienika SR. Poskytnutie a používanie týchto ochranných prostriedkov kontrolujú regionálne úrady verejného zdravotníctva.

V. Mentoring a Coaching

Rozvoj zručností v mentoringu a coachingu zamestnancov, aby boli schopní lepšie podporovať svoje tímy v čase pandémie.

Tento bod sa zameriava na rozvoj zručností v oblasti mentoringu a coachingu pre zamestnancov, ktorí majú za úlohu podporovať svoje tímy v čase pandémie, čo je obzvlášť dôležité pre udržanie výkonnosti a motivácie tímu.

a) Rozvoj zručností v mentoringu a coachingu:

Organizácia by mala poskytnúť školenia a rozvojové programy zamestnancom, ktorí budú plniť úlohu mentorov alebo coachov.

Tieto školenia by mali zahŕňať:

- Princípy mentoringu a coachingu a rozdiely medzi týmito dvoma prístupmi.
- Informácie ako efektívne komunikovať s tímom a poskytovať podporu a radu.
- Stratégie pre motiváciu zamestnancov v náročných dobách, ako je doba pandémie.

b) Podpora tímu v čase pandémie:

Mentoring a coaching by mali byť zamerané na podporu zamestnancov v riešení problémov, zvládanie stresu a udržanie vysokej pracovnej morálky v čase, keď môže byť pracovné prostredie neisté a náročné.

c) Individuálne a tímové stretnutia:

Mentori a coachovia by mali pravidelne rokovať s jednotlivcami alebo tímami, aby poskytovali spätnú väzbu a ponúkli podporu v riešení konkrétnych problémov alebo výziev spojených s pandemiou.

d) Rozvoj komunikačných zručností:

Osobitný dôraz by sa mal klásť na rozvoj zručností v efektívnej komunikácii, pretože mentoring a coaching zahŕňajú aktívne počúvanie a empatiu.

Cieľom tohto bodu je vytvoriť tím mentorov a coachov, ktorí sú schopní poskytovať podporu a vedenie svojim kolegom v čase pandémie. Tým sa zvyšuje odolnosť tímu, zlepšuje sa jeho pracovná morálka a schopnosť riešiť výzvy spojené s neistým pracovným prostredím.

K stresu dochádza vplyvom rôznych stresorov, ale nie každý stresor u každého jedinca spustí stresovú reakciu. To, či nastane „fáza stresu“, závisí od nášho vnímania stresoru a jeho kognitívneho spracovania. Takže najskôr hodnotíme mieru závažnosti stresoru a následne posudzujeme svoje vlastné možnosti daný stresor zvládnuť. Primeraná dávka stresu nemusí byť pre organizmus škodlivá, ale naopak ho povzbudzuje k výkonu. Stres začína byť škodlivý vtedy, keď je miera záťaže neprimeraná alebo stres trvá príliš dlho. V oboch prípadoch dochádza k vyčerpaniu organizmu a môžu nastať rôzne ťažkosti ako bolesti, zápaly, poruchy spánku a príjmu potravy, syndróm vyhorenia...

Zopár antistresových typov:

- znížiť príliš vysoké ideály
- naučiť sa hovoriť „nie“
- stanoviť si priority
- dobrý plán ušetrí polovicu práce
- zaradiť si do činnosti prestávky
- hľadať emocionálnu podporu
- hľadať rovnováhu medzi prácou a osobným životom

Produktívne postupy a stratégie:

- zvládať svoju prácu (odborne i ľudsky)
- vedieť zaobchádzať s informáciami (prijímať, triediť, odmietat')
- byť sám sebou a s druhými v mieri
- mať seba a druhých zdravo rád
- vedieť sa vcítiť do druhých
- vedieť sa zveriť druhým a mať k blízkym ľuďom dôveru
- mať v čo, v koho veriť
- pozitívne preladenie – zmena napätia
- vedieť „vypnúť mozog“
- rešpektovať vlastné biologické hodiny
- správna životospráva, spánok, strava, šport
- uvedomovať si svoju vnútornú filozofiu
- humor a relaxácia
- pozerat' sa občas na seba a starosti s odstupom (nadhľadom)

uvedomovať si životné hodnoty – priority a riadiť sa nimi.

VI. *Kontinuita Výroby*

Plánovanie a tréning pre zaistenie najlepšej možnej kontinuity výroby, aj keď dôjde k výpadku personálu kvôli nákaze COVID-19.

Tento bod sa týka kontinuity výroby a spôsobov, ako zabezpečiť, aby výroba pokračovala čo najbezpečnejšie a najefektívnejšie, aj keď dôjde k výpadku personálu v dôsledku nákazy COVID-19.

a) Plánovanie kontinuity výroby:

Organizácia by mala vypracovať plán, ktorý obsahuje opatrenia a postupy pre zachovanie kontinuity výroby v prípade výpadku personálu kvôli nákaze COVID-19.

Plán by mal zahŕňať:

- Identifikáciu kritických pozícií a pracovníkov vo výrobe a vypracovanie stratégie pre ich nahradenie v prípade potreby.
- Zásoby potrebných materiálov a surovín pre minimálne prerušenie výroby.
- Opätovné zhodnotenie výrobných procesov a optimalizácia, pokiaľ je to možné.

b) Tréning pre zabezpečenie kontinuity:

Zamestnanci by mali byť trénovaní v rôznych scenároch, ktoré by mohli viesť k výpadku personálu.

To zahŕňa:

- Školenie pracovníkov na dvojroli alebo na náhradné pozície v prípade potreby.
- Zdôraznenie dôležitosti rýchleho a efektívneho zvládania mimoriadnych situácií a problémov vo výrobe.

c) Zabezpečenie technológie a infraštruktúry:

Organizácia by mala zabezpečiť, že technológie a infraštruktúra potrebná na výrobu sú spoľahlivé a chránené pred prerušením. To zahŕňa zálohovanie dôležitých systémov a zariadení.

d) Spolupráca s externými dodávateľmi:

Organizácia by mala spolupracovať s externými dodávateľmi a dodávateľským reťazcom, aby zabezpečila, že výrobky a súčasti sú dostupné aj v prípade problémov výrobcu.

Cieľom tohto bodu je minimalizovať výpadky výroby, ktoré by mohli negatívne ovplyvniť prevádzku organizácie a zabezpečiť, že výroba bude pokračovať aj v čase pandémie alebo krízy.

Plánovanie kontinuity výroby je kľúčové pre udržanie stability a konkurencieschopnosti organizácie.

VII. Psychologická Podpora Zamestnancov

Školenia v oblasti poskytovania psychologickej podpory zamestnancom, ktorí môžu byť vystavení vyššiemu stresu a úzkosti v súvislosti s pandemiou.

Tento bod sa sústreďí na psychologickú podporu zamestnancov v čase pandémie COVID-19. Je dôležité, aby organizácie mali mechanizmy a zdroje na poskytovanie emocionálnej a psychologickej podpory zamestnancom, ktorí sa môžu ocitnúť vo zvýšenom strese a úzkosti.

a) Školenie v oblasti poskytovania psychologickej podpory:

Zamestnanci by mali byť školení v zručnostiach, ktoré im umožnia lepšie porozumieť a reagovať na psychologické potreby svojich kolegov.

To zahŕňa:

- Rozpoznanie príznakov stresu, úzkosti a duševného zaťaženia.
- Spôsoby ako empaticky počúvať a komunikovať s tými, ktorí môžu potrebovať podporu.
- Odkazovanie na odborníkov v prípade potreby.

b) Dostupnosť psychologickej podpory:

Organizácia by mala zabezpečiť to, že zamestnanci majú prístup k psychologickej podpore, a to buď prostredníctvom interného tímu psychológov alebo externých služieb. Zamestnanci by mali vedieť, kam sa obrátiť, ak potrebujú pomoc.

c) Komunikácia a informácie:

Dôležité je tiež pravidelné informovanie zamestnancov o dostupných zdrojoch psychologickej podpory a o tom, že je úplne normálne hľadať pomoc, keď sa cítia stresovaní alebo úzkostní.

d) Prevencia a wellness programy:

Okrem reaktívnej psychologickej podpory by organizácie mali tiež investovať do prevencie a wellness programov, ktoré pomáhajú zamestnancom zvládať stres a udržiavať duševné zdravie.

Cieľom tohto bodu je vytvoriť prostredie podpory a porozumenia v organizácii, ktoré pomáha zamestnancom zvládať stres a úzkosť spojené s pandémiou. Psychologická podpora môže hrať kľúčovú úlohu v udržaní duševného zdravia zamestnancov a zvýšenie ich celkovej pohody.

Prevencia a podpora duševného zdravia počas pandémie

V rámci prevencie psychických a emočných problémov začali krajiny prijímať nové opatrenia v oblasti duševného zdravia. Mnohé krajiny a neziskové organizácie reagovali promptne a spustili rôzne programy týkajúce sa prevencie a podpory duševného zdravia. Napríklad USA realizovali počas pandémie historickú expanziu tele-medicíny, ktorej súčasťou bolo aj poskytovanie bezplatných služieb psychoterapie a viaceré americké štáty spustili COVID19 krízové linky pomoci a online chaty. Mental Health America napríklad ponúka domáci bezplatný anonymný test na diagnostiku symptómov duševných porúch. Čína zabezpečila počas pandémie bezplatnú 24-hodinovú psychologickú pomoc, posilnila online vzdelávanie o duševnom zdraví na sociálnych sieťach a využíva umelú inteligenciu na identifikovanie jednotlivcov, ktorí môžu mať samovražedné sklony, prostredníctvom monitorovania správ zverejnených na sociálnej platforme

Weibo. V Južnej Afrike vytvorili videá špecificky pre personál v zdravotníctve, ktoré upozorňovali na príznaky stresu, úzkosti a depresie, s priamymi odkazmi na vyhľadanie pomoci. Mimovládne neziskové organizácie taktiež ponúkali zdravotníckym pracovníkom bezplatnú psychoterapiu prostredníctvom telefónu alebo Zoomu. Lebanon vydal vládny akčný plán na podporu duševného zdravia, ktorého súčasťou bola aj propagácia duševného zdravia, zmierňovanie stresových faktorov spojených s COVID-19, podpora pre ľudí v karanténe a pracovníkov v prvej línii, ako aj zabezpečenie kontinuity služieb pre pacientov s už existujúcimi duševnými poruchami.

Nový Zéland je napríklad jedinou krajinou, ktorá vypracovala aj osobitný plán obnovy duševného zdravia.

Pandémia COVID-19 priniesla pre mnohé krajiny nielen výzvy, ale predstavuje aj príležitosti, ako reformovať starostlivosť o duševné zdravie a zmeniť spôsob poskytovania služieb spojených s duševným zdravím, ktoré sú základom zdravej a produktívnej populácie. Cieľom eliminácie negatívnych dôsledkov pandémie na duševné zdravie je kombinácia individuálnej a dostupnej starostlivosti o duševné zdravie, ale aj implementácia vhodnej mitigačnej politiky a vytvorenie podmienok pre dlhodobú podporu duševného zdravia, ktoré v konečnom dôsledku môžu znížiť nápor na zdravotníctvo, znížiť sociálne náklady a obmedziť úpadok produktivity.

Prevenencia a podpora duševného zdravia v post-covidových opatreniach

Niektoré dôsledky pandémie na duševné zdravie sa už prejavili, iné budú pretrvávať, prípadne sa prejavia neskôr. Zvyšujúca sa prevalencia duševných porúch bude nielen negatívne ovplyvňovať kvalitu života obyvateľov, ale bude mať aj výrazné ekonomické dôsledky na stav verejného zdravotníctva. Dobrou správou však je, že psychické poruchy sú veľmi často ochorením, ktorému je možné predísť a dá sa liečiť. Preto je dôležitá podpora, prevenencia a systematická minimalizácia dôsledkov pandémie na duševné zdravie.

Prevenencia a podpora duševného zdravia môže byť pritom realizovaná na viacerých

úrovniah. OECD odporúča práve v dôsledku pandémie posilniť podporu duševného zdravia od individuálnej prevencie a nízko prahovej preventívnej podpory cez špecializovanú podporu a v neposlednom rade realizovať také politiky, ktoré majú minimálny dopad na duševné zdravie obyvateľstva.

Duševné zdravie sa počas pandemickej krízy výrazne zhoršilo a je taktiež pravdepodobné, že sa s odstupom času môže zvýšiť aj suicidálna intencia. Iba niekoľko krajín sveta zaradilo prevenciu samovrážd medzi svoje priority v oblasti zdravia a len 38 krajín má prijatú národnú stratégiu prevencie samovrážd. Na Slovensku ucelená koncepcia prevencie samovrážd absentuje. Úsilie o prevenciu samovrážd počas krízy COVID-19 možno klasifikovať, podobne ako prevenciu psychiatrických porúch, do troch kategórií, ktoré zahŕňajú: univerzálne, selektívne a indikované preventívne opatrenia.

VIII. Monitorovanie a Aktualizácia

Pravidelné monitorovanie situácie a aktuálnych odporúčaní týkajúcich sa COVID-19 a aktualizácie tréningového programu podľa potreby.

Tento bod sa zameriava na dôležitosť pravidelného monitorovania situácie týkajúcej sa pandémie COVID-19 a aktualizáciu tréningového programu na základe aktuálnych odporúčaní a informácií.

a) Pravidelné monitorovanie situácie:

Organizácia by mala pravidelne sledovať aktuálne informácie týkajúce sa pandémie COVID-19. To zahŕňa monitorovanie oficiálnych správ od zdravotných orgánov, vládnych agentúr a odborníkov na verejné zdravie. Dôležité je tiež sledovať aktuálny stav v mieste pôsobenia organizácie a v

regiónoch, kde má zamestnancov.

b) Aktualizácia tréningového programu:

Na základe aktuálnych informácií a odporúčaní by mal byť tréningový program pravidelne aktualizovaný.

To zahŕňa:

- Revíziu a aktualizáciu hygienických a bezpečnostných postupov na základe nových poznatkov o víruse.
- Aktualizáciu plánu kontinuity výroby a ďalších bezpečnostných opatrení na základe zmien v situácii.

c) Komunikácia s zamestnancami:

Organizácia by mala pravidelne komunikovať so zamestnancami ohľadom aktualizácií a zmien v tréningovom programe. Zamestnanci by mali byť informovaní o nových opatreniach a postupoch a o tom, čo sa od nich očakáva v súvislosti s pandémiou.

d) Reakcia na miestny vývoj:

Ak organizácia pôsobí na viacerých miestach, mala by reagovať na miestny vývoj pandémie a prispôbiť svoje postupy a opatrenia na základe miestnych potrieb a situácie.

Cieľom tohto bodu je zabezpečiť, že organizácia zostane aktuálna a schopná reagovať na aktuálne riziká spojené s pandémiou. Pravidelné monitorovanie a aktualizácia tréningového programu sú kľúčové pre udržanie bezpečnosti zamestnancov a schopnosti organizácie prispôbiť sa meniacim sa podmienkam.

ZÁVER:

Návrhy na podporu pohody zamestnancov po pandémii Covid-19

1. Zaistite pocit bezpečnosti svojich zamestnancov

Mnohí ľudia majú po vypuknutí pandémie obavy z rizík spojených s odchodom z domu a pobytom vo veľkých skupinách ľudí. Je dôležité nielen upokojiť zamestnancov, ale aj zaviesť správne protokoly, aby sa pri práci a návšteve pracoviska cítili bezpečne. Môže medzi ne patriť systém rezervácie stolov, obmedzenie počtu ľudí na pracovisku, zabezpečenie dezinfekčných prostriedkov a rúšok, dôkladné každodenné upratovanie pracoviska, umožnenie zamestnancom pracovať z miesta, kde sa cítia pohodlne a pýtať sa, čo by im ďalej vyhovovalo.

2. Počúvajte svojich zamestnancov

Najjednoduchší spôsob, ako zistiť, ako sa niekto cíti, je priamo sa s ním porozprávať.

Organizovanie pravidelných stretnutí, virtuálnych alebo osobných, by mohlo mať veľký pozitívny vplyv na niečí deň. Priateľské rozhovory poskytnú zamestnancom príležitosť povedať vám, či majú nejaké problémy, čo vám umožní pomôcť im nájsť riešenie skôr, ako sa problém zhorší.

Zabezpečením vypočutia problémov zamestnancov zlepšíte celkovú pohodu a morálku zamestnancov v práci. Medzi ďalšie spôsoby, ako zistiť, ako sa ľudia cítia, patria anonymné prieskumy, skupinové diskusie a formuláre spätnej väzby.

3. Vytvárajte a propagujte spôsoby, ako môžu ľudia žiadať o radu

Či už niekto rieši problém v práci alebo doma, môže mať prospech z toho, že sa môže s niekým porozprávať. Zvážte vytvorenie tímu dobrovoľníkov pre zabezpečenie pohody, na ktorých sa môžu zamestnanci obrátiť so žiadosťou o dôverný rozhovor a radu. Možno sa nebudú cítiť pohodlne pri rozhovore s niekým z vlastného tímu, preto zabezpečte angažovanie sa ľudí z rôznych oddelení. Poskytnutie školenia o pohode tiež lepšie pripraví zamestnancov na podporu ostatných a zlepši kvalitu ich poradenstva.

4. Urobte z duševného zdravia prioritu

Dnes sa o duševnom zdraví a pohode na pracovisku hovorí otvorenejšie. Mnohí zamestnávateľia podnikli kroky na to, aby sa táto téma stala prioritou a zahrnuli ju do svojich pracovných politík, napríklad ju uviedli ako dôvod čerpania voľna a zaviedli opatrenia na udržanie pohody. Patrí medzi ne ponuka podpory, napríklad poradenstva pre tých, ktorí majú problémy. Podpora pohody a zvyšovanie povedomia o nej v práci môže pomôcť predchádzať duševným chorobám, vďaka čomu budú zamestnanci šťastnejší aj bezpečnejší.

5. Prijmite zmeny spôsobené pandémiou

Pandémia spôsobila mnohé zmeny, najmä pokiaľ ide o prácu. To viedlo k veľkej neistote medzi zamestnancami, ale je to aj príležitosť pre rozvoj podnikov. Reštrukturalizácia, zmena zamerania a prestavba môžu byť vzrušujúce a môžu viesť k väčším príležitostiam pre zamestnancov. Ak tieto zmeny prijmete a prispôbiate sa im, váš tím môže namiesto obáv cítiť motiváciu a tešiť sa na budúcnosť. Ak z nových zmien vyťažíte čo najviac, pomôže vám to pripraviť vašu organizáciu na akúkoľvek situáciu v budúcnosti, napríklad pokračovať v efektívnom využívaní online platforiem a ponúkať flexibilné alebo hybridné pracovné podmienky.

Tento tréningový program by mal pomôcť manažérom v oblasti výroby lepšie sa prispôbiť súčasným výzvam spojeným s pandémiou COVID-19 a zaistiť bezpečnú a efektívnu prevádzku výrobného zariadenia.