

Zvyšování odolnosti vůči psychosociálnímu stresu

(pohoda při práci,
zvládání života)

Jednotlivců
Organizace

Siemens Electric Machines, s.r.o., Drásov



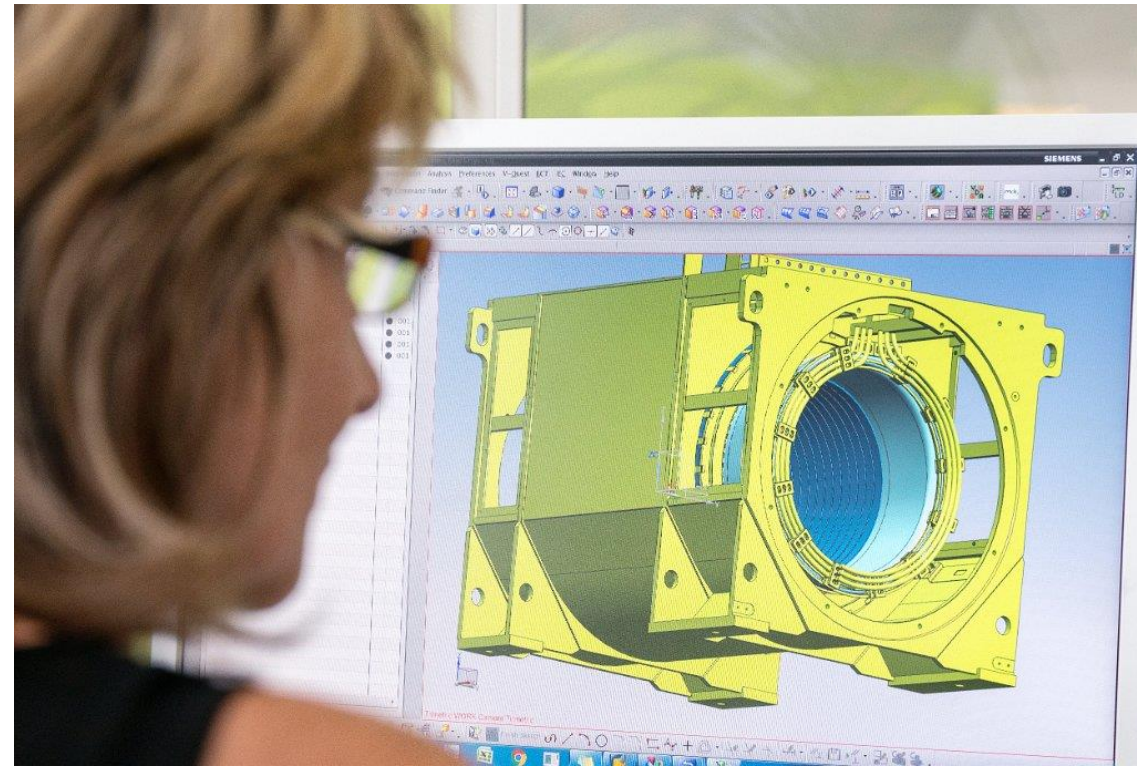
Současná situace v závodech

- Komplexní změny v krátkém čase = **hrozba i příležitost**
 - personální změny ve vedení
 - změna produktů – vývoj nových řad
 - změny organizační struktury
 - změna technologií
 - změna výrobních a administrativních prostor
 - změny na trzích a v rozhodování zákazníků
- nárůst počtu nováčků
- přetrvávající nedostatek zaměstnanců



Oblasti zlepšování firemní kultury

- Zasklívání rozbitých oken
 - Podpora ostrůvků pozitivní deviace
1. Zlepšování spolupráce
 2. Profesní rozvoj
 3. Osobní odpovědnost/motivační klima
 4. Podnik podporující zdraví
 5. Aktivní PR v regionu
 6. Spolupráce se školami 2.0

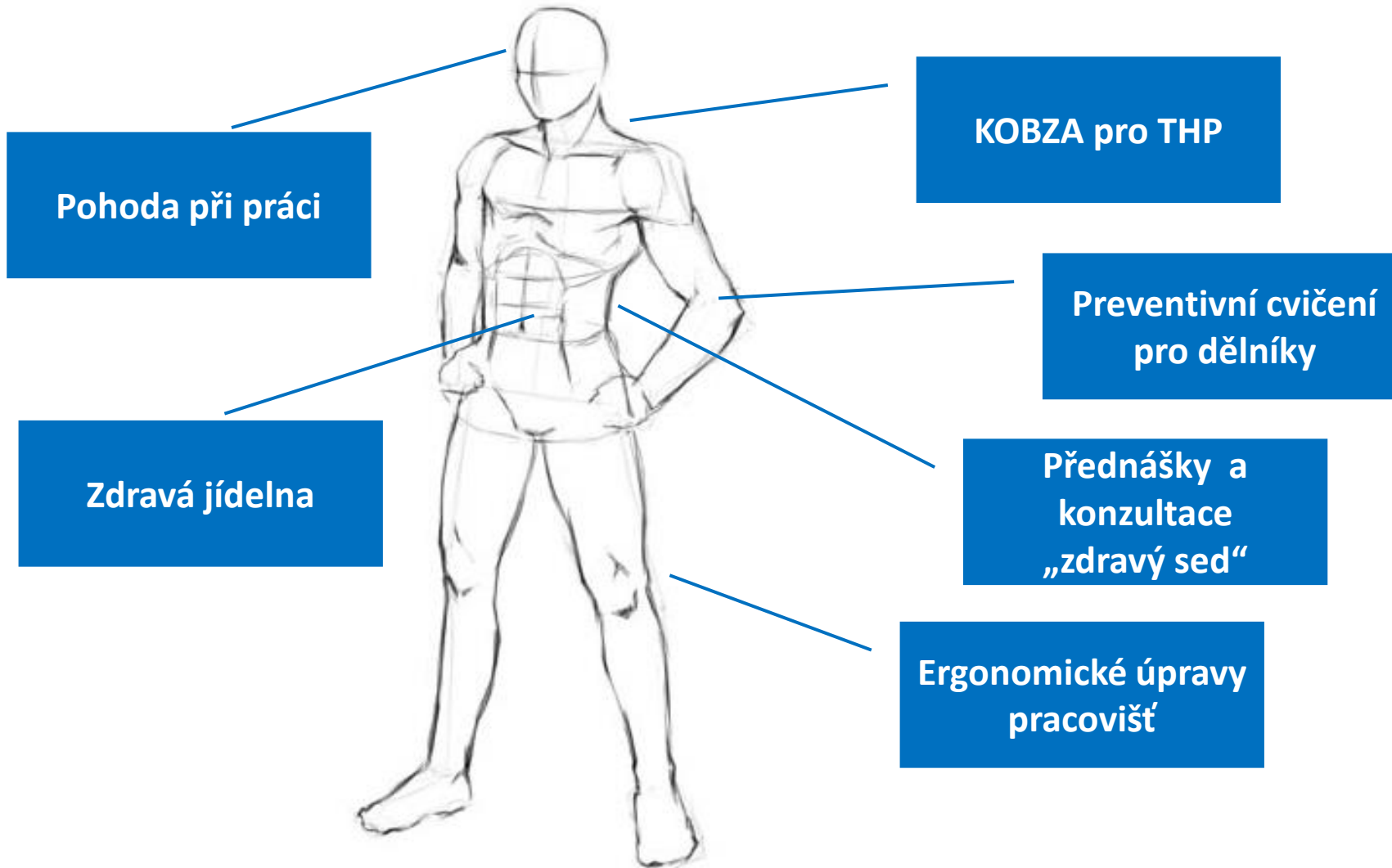


Podnik podporující zdraví

- Situace
 - Potřeby THP a potřeby dělníků
- Cíle, záměry a předpoklady
 - Když se současně zaměřím na zdraví, lépe přijmou i bezpečnost v Zero harm culture programu
(Polovina obyvatel ČR se zajímá o svoje zdraví - alespoň část zaměstnanců ocení péči o jejich zdraví)
 - Učit zaměstnance aktivně se starat o svoje zdraví
 - Odlišit se od jiných průmyslových podniků v regionu



Podnik podporující zdraví



Pohoda při práci

KOBZA pro THP

Preventivní cvičení
pro dělníky

Zdravá jídelna

Přednášky a
konzultace
„zdravý sed“

Ergonomické úpravy
pracovišť



Hypotézy a pozorování

Zaměstnance stavíme do obtížných situací:

- Nesou odpovědnost, ale nemají (pravo)moc
- Specialisté jsou na manažerských pozicích
- Víme co je efektivní a přesto je nutíme skákat z úkolu na úkol
- Víme kdo je stresor a přesto jej tolerujeme
- Všechno má nejvyšší prioritu
- Komplikované korporátní procesy
- Rozhodují se v nových situacích bez vodítek
- Tlak změn směřuje k omezené skupině zaměstnanců



Hypotézy a pozorování

- Neuvědomělé a neefektivní způsoby/strategie zvládání stresu (obtíží spojených s prací a se změnami) se přenášejí do:
 - **Vztahů s pracovníky jiných oddělení, externími partnery (stereotypy, předsudky, hledání viníků, pasivní agrese)**
 - **Postojů vůči firmě, práci, vedení (skepse, negativismus, sarkasmus, troušení, upouštění páry)**
 - **Mzdového očekávání (nestojí mi to za to...)**
- Lidé nejvíce ohrožení stresem nejsou ti, kteří o něm nejvíce mluví
- Každý jsme někdy někým/něčím stresováni a někdy někoho stresujeme
- Objevuje se mentalita oběti – stěžuji si, ale nechci nic měnit

Kvůli nákupu jsme
jako vždy nestihli
zakázku včas...

Měli by je všechny
vyházet...



Kvůli nákupu jsme
jako vždy nestihli
zakázku včas...

Kamaráde, ti kluci
dělají co mohou, ..



Kdo je za to odpovědný?

- Jana: „Je to stres, zase vznikla škodní událost...“
- Michal: „Tento týden už potřetí jsem nemohl usnout, podařilo se mi to až ve 3 ráno. Ležím, buší mi srdce...“
- **Pavel:** „25 let jsem vydržel, ale 26. už asi nezvládnou.“
- **Tomáš:** „Jdu od doktora, mám vyšší tlak, nevím, jestli mi to stojí za to.“
- **Lukáš:** „Dávám výpověď, je toho na mě moc a nemůžu se každému úkolu věnovat tak, jak bych si představoval.“
- **Martin:** „Nemůžu dál dělat vedoucí práci, nezvládám to.“
- **Jarek:** „Mám zdravotní problémy související s manažerskou prací.“
- **Tomáš:** „A musím to někde cítit?“
- Vítek: „S**u na ně.“

Psychologie zvládání života

chování vs. jednání
(reaguji vs. volím si je)

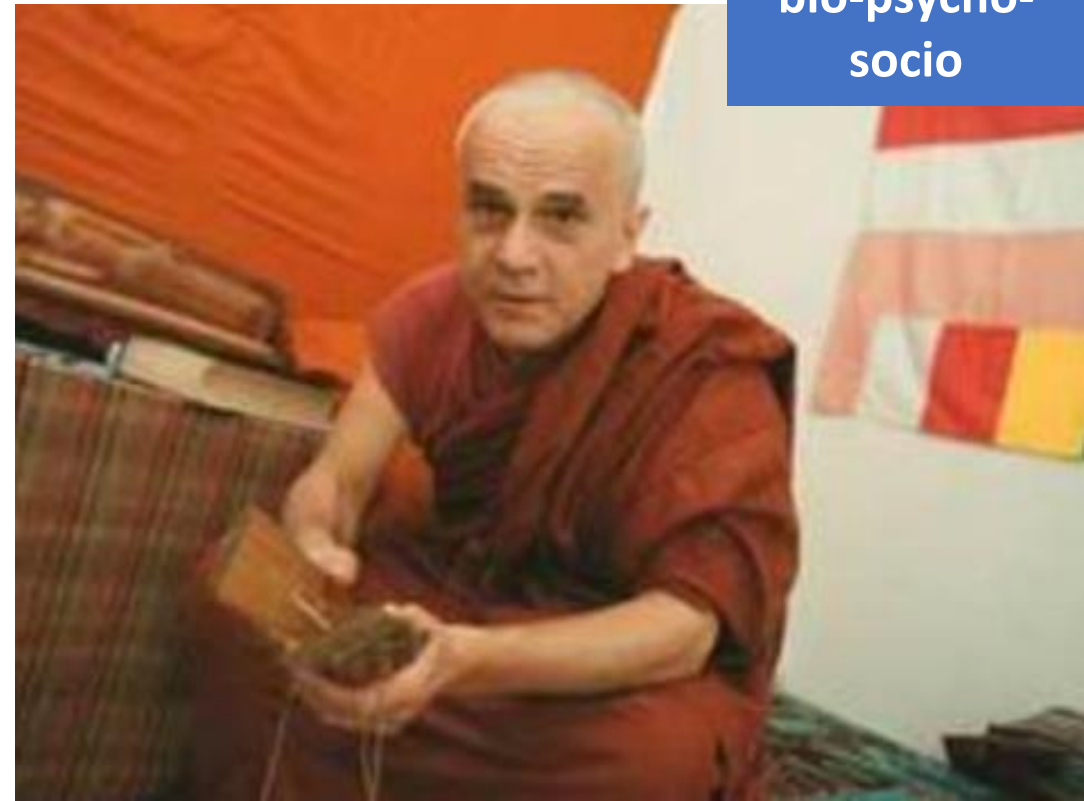
Toužíme po harmonii

Hledáme nějaký recept

Zapomínáme chodit pít
ke své studánce...

**Máte všech pět pohromadě,
aneb Co tady chcete?**

**Integrovat:
bio-psycho-
socio**



Program zvyšování odolnosti vůči psychosociálnímu stresu

Manažeři



Pilotní skupiny



+ propojení s opatřeními z průzkumu spokojenosti a procesem PMP a IDP

Program zvyšování odolnosti vůči psychosociálnímu stresu

- Výběr psychologa, ne vzdělávací agentury
 - Jednooborový psycholog, relevantní výcvik, zkušenost se stresem
 - Nikomu se do toho nechtělo
- Setkání s ředitelem závodu
 - Získat jej a zajistit si jeho podporu
- Setkání s představiteli vedoucích
 - Ověřit zájem a potřebnost, zapojit je

Koncept,
psycholog

Zapojení
vedení

Manažerská
svačinka I.

Manažerská
svačinka II.

Doporučení
lidem



Program zvyšování odolnosti vůči psychosociálnímu stresu

- Manažerská svačinka
 - 2,5 hodiny - uvedení, screening
 - 2,5 hodiny - dokončení, skupinové edukativní interpretace výsledků dotazníků
- Pilotní skupiny zaměstnanců (OM, OPR, IT, CS)
 - 2 hodiny - uvedení, screening
 - 3 hodiny - dokončení, skupinové edukativní interpretace výsledků dotazníků
- Workshopy pro odstranění organizačních zdrojů zbytečného stresu



Screening – baterie dotazníků

Bio – psycho - socio

- Tělesné projevy stresu
- Strategie zvládání stresu
- Organizační faktory
- Osobnostní dotazník ICL
- Luscherův „barevný test“



- Rozdělení účastníků do tří skupin podle ohroženosti stresem a doporučení rozvoje:
 1. **Vysoké – individuální konzultace**
 2. **Střední – skupinové aktivity**
 3. **Nízké – e-learning**
- Po roce kontrolní měření baterií dotazníků

Setkání I.

Setkání II.

Workshop

Rozvojové
aktivity

Kontrolní
měření



Vše je snesitelnější, když:

Morálku a odhodlání amerických vojáků zvyšovala propracovaná péče o zraněné.

- Rychlé řešení pracovních problémů – gemba, kaizen, A3
- Odstraňování nepohodlí při práci – svačárny, WC
- Rychlá realizace zlepšovacích návrhů – sledování termínů a eskalace
- Věnovat se lidem ve fázi hledání, rozhodování... - změnové řízení v PM
- Informovat o stavu a vývoji změn a opatření – klimatizace
- Přemísťovat lidi podle jejich „nosnosti“



QUICK WINS

Někdo se stará

Má to smysl

Chápu, co se děje

Vidím světlo
v tunelu

A technician with a beard, wearing a blue Siemens shirt, is working on a pink electrical panel. He is using a hammer and a metal strip to install a component. The panel has a circular hole and a metal strip being inserted. To the right of the panel is a large stack of dark grey, rectangular components, possibly capacitors or resistors, arranged in a grid. The background is a workshop or factory setting.

SIEMENS
Ingenuity for life

Děkuji za pozornost!