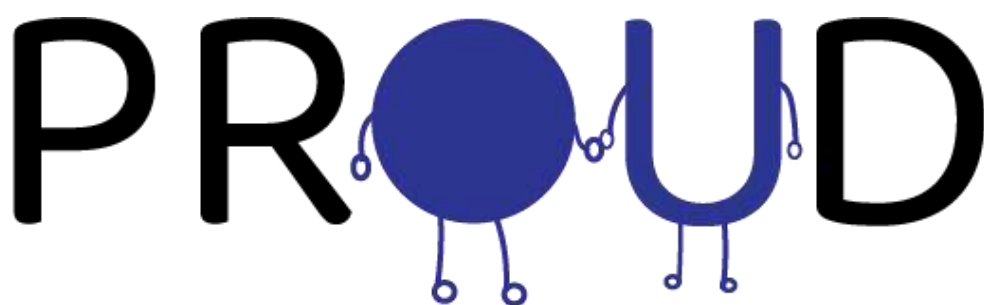




Professional aid 4 young workers facing diverse challenges at work

Mapa duševnej pohody na pracovisku

Vyhlásenie

PROUD je Erasmus+ projekt, ktorého cieľom je podporiť pracovnú spokojnosť a profesionálne zručnosti mladých zamestnancov.

Financované Európskou úniou. Vyjadrené názory a postoje sú názormi a vyhláseniami autora(-ov) a nemusia nevyhnutne odrážať názory a stanoviská Európskej únie alebo Európskej výkonnej agentúry pre vzdelávanie a kultúru (EACEA). Európska únia ani EACEA za ne nepreberajú žiadnu zodpovednosť.

Túto príručku vypracovali a upravili:



**TREBAG Intellectual Property and
Project Manager Ltd., Maďarsko**



WEOPLE

From People to People

**Tabela Espontanea Unipessoal Lda.,
Portugalsko**



**DEKAPLUS Business Services Ltd.,
Cyprus**



astra

ASSOCIATION
FOR INNOVATION
AND DEVELOPMENT

**ASTRA – Združenie pre inovácie a
rozvoj, Slovensko**



**IDEC Business Consultants,
Grécko**



**EMPX Solutions Kft.,
Maďarsko**



Tento dielo je licencované pod licenciou Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. Okrem toho je potrebné jasne uviesť odkaz na autorov dokumentu a všetky príslušné časti autorského práva. Všetky práva vyhradené.

Vyhlásenie

Dokument, ktorý práve čítate, obsahuje usmernenia, nástroje, užitočné postupy a ďalšie zdroje určené pre mentorov. Tieto zdroje sú zamerané na podporu a zlepšenie duševného zdravia a profesionálneho rastu zamestnancov v rámci profesionálneho mentoringu. Je však dôležité poznamenať, že poskytnutý obsah by sa mal využívať výlučne ako prostriedok prevencie a nie ako náhrada za odbornú starostlivosť v oblasti duševného zdravia.

Pri uplatňovaní informácií obsiahnutých v tejto príručke sa odporúča, aby boli mentori opatrní a obozretní. Aj keď je cieľom obsahu poskytnúť usmernenie a podporu, je nevyhnutné uvedomiť si obmedzenia týchto materiálov pri komplexnom riešení otázok duševného zdravia.

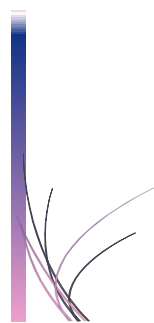
Ak mentori spozorujú u mentorovaných osôb príznaky psychických problémov, ktoré sú opísané v tejto príručke alebo v iných dokumentoch, je nevyhnutné odporučiť im kvalifikovaného odborníka na starostlivosť o duševné zdravie. Mentori by sa nemali pokúšať diagnostikovať alebo liečiť duševné ochorenia len na základe informácií uvedených v tomto dokumente.

Zámerom tejto príručky je podporiť pozitívne prostredie vhodné pre mentoring a poskytnúť mentorom užitočné nástroje na podporu duševného zdravia a profesionálneho rastu mentorovaných. Je však veľmi dôležité pochopiť, že mentori nie sú odborníci na duševné zdravie a ich úloha sa primárne točí okolo poskytovania poradenstva, motivácie a zdrojov pre kariérny rast.

Ak použijete tento dokument, beriete na vedomie a chápete obmedzenia poskytnutých informácií a súhlasíte s tým, že ich budete používať zodpovedne a v prípade potreby v spolupráci s príslušnými odborníkmi v oblasti duševného zdravia. Autori dokumentu, Európska únia a Európska výkonná agentúra pre vzdelávanie a kultúru (EACEA) nenesú zodpovednosť za žiadne kroky, ktoré mentori alebo mentorovaní vykonajú na základe obsahu tejto príručky.

Kapitola 1

Mentoring a duševná pohoda mladých zamestnancov



1. Mentoring a duševná pohoda mladých zamestnancov: Definícia

Mentoring je profesionálny vzťah medzi dvoma ľuďmi, v rámci ktorého mentor odovzdáva svoje skúsenosti a vedomosti mentorovanému. Mentoring môže byť vzťah medzi skúseným zamestnancom alebo manažérom/riaditeľom a novým zamestnancom, ale aj medzi dvoma skúsenými odborníkmi s cieľom rozvíjať špecifické zručnosti v určitej oblasti alebo nájsť riešenia konkrétnych problémov a stimulovať ďalší rast.

Mentorovaní zamestnanci sa môžu zúčastňovať na mentoringových programoch v rámci svojich organizácií alebo môžu využiť externý mentoring odborníkov za rôznym účelom:

- **Nájsť správny alebo vhodnejší prístup** k riešeniu problému
- **Rozvíjať svoje medziľudské a profesionálne zručnosti** a podporiť svoj kariérny rast
- **Udržiavať zdravú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom** v snahe podávať čo najlepšie výkony v práci aj v osobnom živote

1. a. Výhody mentoringu pre mladých zamestnancov

Aby mladí zamestnanci dosiahli zdravú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom a stabilný kariérny rast, musia sa vyrovnávať s rôznymi faktormi, ako je veľké pracovné zaťaženie, prísny rozvrh, zložitá firemná kultúra, a zároveň sa dôsledne starať o seba a svoj rozvoj.

Mentoring môže byť pre mladých zamestnancov prínosom a pomôcť im využiť ich plný potenciál rôznymi spôsobmi:

- **Rozvoj interpersonálnych a pracovných zručností:** V záujme stabilného kariérneho rastu a zdravej rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom si môžu mladí zamestnanci rozvíjať zručnosti, ako napríklad:
 - Empatia
 - Aktívne počúvanie
 - Budovanie vzťahov
 - Schopnosť viesť ľudí

- Kreativita
- Riadenie konfliktov
- Riešenie problémov
- Rozhodovanie
- Sebaovládanie
- Komunikácia
- Odolnosť
- Digitálna gramotnosť

• Rozvoj kompetencií v oblasti sebaregulácie a starostlivosti o seba:

- Identifikácia a využitie silných stránok osobnosti
- Pozitívne myslenie
- Manažment mentálnych/myšlienkových "pascí"
- Osobný časový manažment
- Všímavosť
- Pestovanie zmysluplných vzťahov (osobných a pracovných)
- Seba motivácia
- Tolerancia a akceptácia
- Uvedomovanie si návykov

2. Úlohy a povinnosti mentorov a mentorovaných

2. a. Úlohy a povinnosti mentorov

Povinnosti mentorov možno zhrnúť do opisu 4 kľúčových rolí. Konkrétne mentor pôsobí ako:

- **Kouč:** Mentori poskytujú konštruktívnu spätnú väzbu, delia sa o rady a ako odborníci s bohatými skúsenosťami poskytujú náhľad na svoje špecifické odvetvie.
- **"Diablov advokát":** Mentor musí často prevziať úlohu "protistrany" a spochybňovať mentorovaného, aby mu pomohol rozvíjať jeho rozhodovacie schopnosti a kritické myslenie.
- **Sprievodca a opora:** Mentori sú "sprievodcami" svojich zverencov počas ich kariéry; poskytujú im podporu pri neúspechoch a povzbudzujú ich, aby mali motiváciu rásť.
- **Zdroj vzdelávania a vytvárania kontaktov:** Mentori využívajú množstvo nástrojov na podporu mentorovaných počas celého mentorského vzťahu a pomáhajú im rozširovať ich kontakty.

2. b. Úlohy a povinnosti mentorovaných

Povinnosti mentorovaných zamestnancov možno zhrnúť prostredníctvom opisu 3 kľúčových rolí, ktoré navyše ponúkajú všeobecný prehľad toho, o čo by sa mali usilovať, keď sa zúčastňujú na mentoringových programoch. Konkrétne mentorovaný pôsobí ako:

- **Hrdina príbehu:** Mentoring sa točí okolo kariéry a potrieb mentorovaného. Ten preberá iniciatívu a vnáša do mentoringového procesu svoje myšlienky a obavy, implementuje nové poznatky a zručnosti do svojej každodennej práce/ a života, ako aj vytvára krátkodobé a dlhodobé akčné plány.
- **Výetrovateľ:** Ako výetrovateľ je mentorovaný zodpovedný za zhromažďovanie informácií, ktoré sú podkladom pre jeho rozhodnutia, pomáhajú mu zvládať konflikty a iné náročné situácie a umožňujú mu udržať si vysokú úroveň sebavedomia a sebakontroly.
- **Učeň:** A nakoniec, hlavnou zodpovednosťou mentorovaného je učiť sa a rásť.

Je však dôležité si uvedomiť, že mentori nemajú mentorovaným iba hovoriť, čo majú v danej situácii robiť, ale majú im pomôcť stať sa samostatnými profesionálmi.

3. Kľúčové aspekty mentorského vzťahu

3. a. 3 fázy mentorského vzťahu

Celkový priebeh procesu mentoringu pozostáva z 3 fáz:

Fáza 1: Úvod (3 stretnutia)

Úvodná fáza predstavuje začiatok mentorského vzťahu. Počas tejto fázy mentor a mentorovaný nadviažu vzťah, definujú ciele a vyjasnia si očakávania. Mentor pomáha mentorovanému zorientovať sa v novom prostredí, pochopiť jeho úlohu a identifikovať oblasti, v ktorých sa má rozvíjať. V tejto fáze je veľmi dôležité nadviazať otvorenú komunikáciu a vzájomnú dôveru, pretože tvorí základ mentorského vzťahu. Mentor a mentorovaný by si mali vyhradiť aspoň 3 stretnutia, aby mohli prediskutovať a rozhodnúť o uvedených témach.

Dobrou praxou je vypracovanie "**Dohody o mentoringu**", ktorá pomáha formalizovať vzťah tým, že vyjadruje vzájomný záväzok a dohodu mentorov a mentorovaných. Stanovuje:

- Frekvenciu, čas a miesto stretnutí
- Počiatočné ciele
- Otázky zachovania dôvernosti informácií
- Podmienky porušenia zachovania dôvernosti (**za akých okolností smie mentor alebo mentorovaný porušiť povinnosť mlčanlivosti?**)
- Podmienky ukončenia mentorského vzťahu

Fáza 2: Hlavná fáza

Hlavná fáza sa zameriava na neustály rozvoj a podporu mentorovaného. Mentor poskytuje poradenstvo, vedomosti a zdroje, aby pomohol mentorovanému získať nové zručnosti, rozšíriť jeho vedomosti a rozvinúť jeho potenciál. Zahŕňa pravidelné stretnutia v súlade s "Dohodou o mentoringu", konštruktívnu spätnú väzbu a prispôbené poradenstvo s cieľom riešiť špecifické potreby a výzvy mentorovaného.

Mentor môže mentorovanému sprostredkovať aj príležitosti na nadviazanie kontaktov, získanie informácií a rozšírenie obzorov. Hlavná fáza mentorských vzťahov trvá tak dlho, ako mentor a mentorovaný považujú za potrebné.

Fáza 3: Separácia (3 stretnutia)

Fáza separácie predstavuje prirodzený koniec alebo zmenu mentorského vzťahu. V tejto fáze mentorovaný získal dostatočné vedomosti, zručnosti a sebadôveru, aby sa mohol samostatne uberať svojou profesionálnou alebo súkromnou cestou.

Fáza separácie môže zahŕňať záverečné úvahy, hodnotenie úspechov a oslavu rastu mentorovaného. Aj keď sa formálny mentorský vzťah môže skončiť, vzťah a podpora medzi mentorom a mentorovaným sa môže naďalej rozvíjať v rôznych formách.

Všeobecným pravidlom je, že mentori a mentorovaní by mali venovať 3 stretnutia ukončeniu procesu mentoringu, aby sa zabezpečil dostatok času na úvahy a ďalšie plánovanie.

3. b. Proces mentoringu: Model GROW

Model GROW poskytuje mentorskému procesu a rozhovorom rámec, ktorý uľahčuje systematický prístup k riešeniu problémov, stanovovaniu cieľov a plánovaniu činností.

Povzbudzuje mentorovaných, aby prevzali zodpovednosť za svoj rozvoj, a dáva im možnosť preskúmať viacero možností predtým, ako sa rozhodnú pre konkrétny postup. Tento proces podporuje nezávislosť, motiváciu a odolnosť, čo umožňuje mentorovaným pokračovať vo svojom rozvoji aj dlho po skončení mentorského vzťahu. Maximalizuje tiež prínosy poradenstva a podpory zo strany mentora, čo vedie k zmyslupnejšej a účinnejšej skúsenosti s mentoringom.



Štyri prvky modelu GROW sú:

- **GOAL (CIEĽ);** stanovenie jasného a konkrétneho cieľa. Mentor spolu s mentorovaným definujú, čo sa chce dosiahnuť alebo zmeniť. Cieľ by mal byť špecifický, merateľný, dosiahnuteľný, relevantný, časovo ohraničený, hodnotený a revidovaný (SMARTER). Stanovením dobre definovaného cieľa získa mentorovaný prehľad a smer, čo mu pomôže zamerať svoje úsilie a aktivitu.

- **REALITY (REALITA);** po stanovení cieľa mentorovaný a mentor preskúmajú súčasnú realitu alebo súčasnú situáciu mentorovaného. To zahŕňa posúdenie silných a slabých stránok mentorovaného a jeho zdrojov, ako aj vonkajších faktorov ovplyvňujúcich situáciu. Mentor kladie mentorovanému otázky s cieľom podporiť jeho reflexiu a sebauvedomenie, čím mu pomáha reálne pochopiť situáciu v danom bode jeho kariéry.
- **OPTIONS (MOŽNOSTI);** mentorovaný skúma rôzne možnosti a stratégie na dosiahnutie svojho cieľa. Mentor podporuje brainstorming a kreatívne myslenie, čím pomáha mentorovanému vytvárať rôzne scenáre. Spoločne zhodnotia výhody a nevýhody každej možnosti, pričom zvažujú uskutočniteľnosť, zdroje a potenciálne prekážky.
- **WILL (VÔĽA);** Posledná fáza modelu GROW sa zameriava na záväzok a plánovanie činnosti. Mentorovaný identifikuje kroky, ktoré je ochotný podniknúť na to, aby sa priblížil k svojmu cieľu. Mentor mu pomôže vytvoriť jasný plán s konkrétnymi krokmi, časovým harmonogramom a opatreniami na zabezpečenie týchto záväzkov. Stanovením míľnikov a pravidelnou kontrolou pokroku mentor podporuje motiváciu mentorovaného a zabezpečuje, že zostane na správnej ceste.

Model GROW možno upraviť a prispôsobiť potrebám mentorovaného a kontextu mentoringu, čo z neho robí univerzálny nástroj.

4. Osvedčené postupy - čo mentor robí a nerobí

4.a. Mentor robí...

- Poskytuje **poradenstvo a podporu**
- **Zdieľa** vedomosti, odborné znalosti a skúsenosti
- Ponúka **konštruktívnu spätnú väzbu** a rady
- Aktívne a empaticky **počúva**
- Pomáha stanoviť **ciele** a vypracovať akčné plány
- **Podporuje** osobný a profesionálny rast

- **Ponúka perspektívu** a rôzne uhly pohľadu
- Zdieľa príslušné **zdroje** a kontakty
- **Oslavuje úspechy** a mýlniky

4.b. Mentor nerobí...

- **Nerozhoduje za mentorovaného**
- **Neposkytuje všetky odpovede** alebo riešenia
- Nepreberá **zodpovednosť** za činy mentorovaného
- **Nevnucuje** mentorovanému svoje **osobné názory alebo hodnoty**
- **Neposkytuje terapiu alebo poradenstvo**
- Nevytvára **závislý vzťah**
- **Nenarúša dôveru** (pokiaľ podmienky porušenia dôvernosti v dohode neurčujú inak)
- **Nerieši všetky problémy** mentorovaného
- **Nezaručuje konkrétne výsledky** alebo výstupy

Je dôležité pochopiť, že zodpovednosť mentora sa obmedzuje na poskytovanie poradenstva a podpory v profesionálnom kontexte.

Mentori nie sú odborníci na duševné zdravie. Ak mentorovaný vyjadruje myšlienky, správanie alebo príznaky svedčiacie o psychickom ochorení, je veľmi dôležité, aby si mentor uvedomil hranice svojej roly a zodpovednosti.

V takýchto prípadoch musí mentor uprednostniť blaho a bezpečie mentorovaného a narušiť dôvernosť informácií. Uvedené skutočnosti musia byť **výslovne vysvetlené a dohodnuté v Dohode o mentoringu** pred začiatkom dlhodobého mentorského vzťahu.

Povinnosťou mentorov je povzbudiť mentorovaných, aby vyhľadali odbornú pomoc u kvalifikovaného profesionála v oblasti duševného zdravia, ktorý im môže poskytnúť vhodnú diagnózu, liečbu a podporu. Tým, že mentor mentorovaného odkáže na odborníka v oblasti duševného zdravia, zabezpečí, že sa mu dostane špecializovanej starostlivosti a odborných znalostí potrebných na účinné riešenie problémov v oblasti duševného zdravia.

5. Ďalšie zdroje

a) Šablóna: Šablóna Dohody o mentoringu

Dohoda o mentoringu alebo "zmluva" je dôležitá, pretože stanovuje jasné očakávania, hranice a záväzky pre mentora aj mentorovaného. Poskytuje rámec pre efektívnu komunikáciu, spoluprácu a zodpovednosť, čím zabezpečuje produktívny a úspešný mentorský vzťah.

Ak chcete získať priamy prístup k bezplatnému vzoru Dohody o mentoringu, ktorý si môžete stiahnuť, naskenujte QR kód nižšie.



b) Video: Tipy na úspešný mentorský vzťah

Mentori môžu pomôcť mentorovaným zvládnuť prekážky, ktoré ich čakajú, a stať sa najlepšími, akými môžu byť vo svojej oblasti. Ďalšie tipy si môžete pozrieť na prednáške Janet T. Phan z konferencie TEDx. Stačí naskenovať QR kód nižšie:



6. Literatúra

CEDEFOP. (2023). *Indicators examples for mentoring and coaching measures - VET toolkit for tackling early leaving Source of support to policy makers and education and training providers.*

Dostupné na:

<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-toolkit-tackling-early-leaving/evaluate/choosing-relevantindicators/indicators-examples-mentoring-coaching-measures> [Zobrazené 23. júna 2023]

CENTER FOR HEALTH LEADERSHIP & PRACTICE.

(2003). *Mentoring Guide - a Guide for Mentors,*

Public Health Institute. Dostupné na:

<https://www.rackham.umich.edu/downloads/more-mentoring-guide-for-mentors.pdf>, [Zobrazené 23. júna 2023]

CRONIN N. (2020). *How to Measure the Success of a Mentoring Program.* Dostupné na:

<https://guiderai.com/blog/how-to-measure-the-success-of-a-mentoring-programme> [Zobrazené 23. júna 2023]

SINGER, P.A., PELLEGRINO, E.D. & SIEGLER, M.

(2001). *Clinical ethics revisited.* BMC Med Ethics.

Dostupné na: <https://doi.org/10.1186/1472-6939-2-1> [Zobrazené 23. júna 2023]

WATERS, S. (2021). *Mentor - Mentee relationship,*

Better-Up Blog. Dostupné na:

<https://www.betterup.com/blog/mentor-mentee-relationship>, [Zobrazené 23. júna 2023]

7. Ukážka propagačného materiálu PROUD

Financované Európskou úniou. Vyjadrené názory a postoje sú názormi a vyhláseniami autora(-ov) a nemusia nevyhnutne odrážať názory a stanoviská Európskej únie alebo Európskej výkonnej agentúry pre vzdelávanie a kultúru (EACEA). Európska únia ani EACEA za ne nepreberajú žiadnu zodpovednosť.

Odhalte svoj potenciál

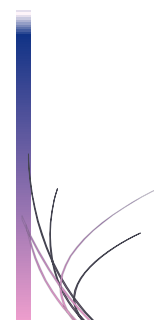


Mentoring vám pomôže...

- 1 Premýšľať nekonvenčne
- 2 Využívať svoje silné stránky
- 3 Rozvíjať interpersonálne zručnosti
- 4 Nájsť riešenia pracovných problémov
- 5 Udržať si zdravú rovnováhu medzi pracovným a osobným životom
- 6 Udržať si motiváciu a plniť si svoje ciele

Kapitola 2

Pracovné vyhorenie



1. Definícia pracovného vyhorenia

Pracovné vyhorenie je psychický stav, ktorý zvyčajne vzniká v dôsledku dlhodobého vystavenia náročným pracovným podmienkam, veľkým pracovným požiadavkám a nedostatočným zdrojom alebo podpore na splnenie týchto požiadaviek. Pracovné vyhorenie môže byť umocnené osobnými faktormi. Medzi osobné faktory môže patriť stres v súkromnom živote, nedostatočná rovnováha medzi pracovným a súkromným životom a individuálne mechanizmy zvládania.

2. Príznaky, spúšťače a vplyv pracovného vyhorenia na mladých zamestnancov

Mladí zamestnanci sú náchylní na pracovné vyhorenie a jeho vplyv môže byť závažný. Rozpoznanie a riešenie problému vyhorenia u mladých zamestnancov má zásadný význam pre podporu ich duševnej pohody, produktivity a dlhodobého kariérneho úspechu.

2. a. Špecifické spúšťače pracovného vyhorenia u generácie Y a Z

U príslušníkov generácie Y a Z sa môžu vyskytnúť spúšťače pracovného vyhorenia, ktoré sú špecifické pre tieto generácie, ako napríklad:

Digitálna závislosť: Generácia Y a Z môže vykazovať nadmernú závislosť na digitálnych zariadeniach, neustále kontrolovať e-maily, správy a sociálne siete aj mimo pracovného času, čo vedie k zvýšenému stresu a vyhoreniu.

Strach zo zameškania (FOMO - Fear of missing out): Rozšírenosť sociálnych sietí prispieva k pocitu strachu, že zamestnancovi uniknú kariérne príležitosti, spoločenské udalosti alebo trendy v odvetví. Tento strach môže prispieť k úzkosti a vyhoreniu.

Viacere pracovné požiadavky: Osoby z generácie Y a Z často vykonávajú viacero pracovných rolí alebo vedľajších činností súčasne. Vyhorenie môže vzniknúť v dôsledku žonglovania s týmito viacerými povinnosťami, nadmerného pracovného zaťaženia a nedostatku času na starostlivosť o seba alebo osobné záujmy.

Podnikateľská frustrácia: Mnohí príslušníci generácie Y a Z majú podnikateľské zmýšľanie a

ambície. Vyhorenie môže nastať, ak sú ich podnikateľské snahy neúspešné. Táto frustrácia môže viesť k pocitu sklamaní a vyčerpania.

Stret ideálov s realitou: Osoby z generácie Y a Z majú tendenciu ceniť si zmysluplnú prácu a cieľavedomú kariéru. Keď sú v práci konfrontovaní so všednými alebo nenaplnujúcimi úlohami, rozpor medzi ich idealistickými očakávaniami a pracovnou realitou môže prispieť k vyhoreniu.

Nedostatok mentoringu a poradenstva: Osoby z generácie Y a Z často vyhľadávajú mentoring a poradenstvo, aby sa mohli orientovať vo svojej kariére. Vyhorenie môže nastať, keď vnímajú nedostatok podpory zo strany mentorov, cítia sa stratení, bez podpory a neistí vo svojom profesionálnom raste.

Majte na pamäti, že tieto spúšťače faktory nie sú univerzálne a nemusia sa vzťahovať na každého jednotlivca z generácie Y a Z. Vyhorenie ovplyvňujú rôzne faktory.

2. b. Najčastejšie príznaky pracovného vyhorenia u generácie Y a Z

Nižšie sú uvedené niektoré z najcharakteristickejších varovných príznakov:

Cynizmus a odstup: Prehnaný cynizmus môže viesť k emocionálnemu odstupu od práce. Nadšenie, ktoré kedysi mali, opadáva a nahrádza ho skepsa a negatívny postoj k úlohám, kolegom a cieľom organizácie.

Chronická únava: Mladí zamestnanci, ktorí trpia syndrómom vyhorenia, často bojujú s neustálou únavou, ktorá presahuje typickú únavu. Toto vyčerpanie zhoršuje ich schopnosť načerpať nové sily aj po prebdených nociach a zanecháva ich fyzicky aj psychicky vyčerpaných.

Fyzické ochorenia: Vyhorenie sa prejavuje aj na fyzickom zdraví. Mladí zamestnanci môžu trpieť bolesťami hlavy, svalovým napätím a žalúdočno-črevnými problémami. Tieto ochorenia sú často prejavom stresu a napätia, ktorému sú vystavení.

Problémy v oblasti duševného zdravia: Vyhorenie môže výrazne ovplyvniť duševné zdravie mladých zamestnancov a zvýšiť riziko úzkosti a depresie v

dôsledku dlhodobého stresu a vyčerpania na pracovisku.

Rozpoznanie varovných príznakov si vyžaduje zapojenie skutočných zdravotníckych pracovníkov, a nie spoliehanie sa len na rady mentorov.

2. c. Dôsledky pracovného vyhorenia na mladých zamestnancov

Najčastejšie dôsledky pracovného vyhorenia u generácie Y a Z sú tieto:

Znížená pracovná spokojnosť: Vyhorenie môže výrazne znížiť pracovnú spokojnosť ľudí z generácie Y a Z. Nedostatok naplnenia, vyčerpanie a pocity preťaženia môžu podkopať ich nadšenie pre prácu a negatívne ovplyvniť celkovú úroveň ich pracovnej spokojnosti.

Oneskorený kariérny postup: Vyhorenie môže mladým zamestnancom brániť v kariérnom postupe, pretože znížená produktivita a motivácia môžu viesť k nevyužitiu príležitostí.

Sklamanie z organizačnej kultúry: Vyhorenie môže viesť ľudí z generácie Y a Z k spochybňovaniu hodnôt a kultúry ich organizácií. Môžu sa cítiť odrezaní od poslania alebo účelu svojej organizácie, čo vedie k zníženiu lojality a angažovanosti.

Častá zmena zamestnania: Ľudia z generácie Y a Z môžu mať väčší sklon často meniť zamestnanie kvôli pocitu nenaplnenia alebo sklamanie zo svojej pracovnej pozície. Môžu hľadať nové príležitosti, aby unikli negatívnym pocitom bez toho, aby si plne uvedomovali skutočné spúšťače, ktoré sú často skôr vnútorné než vonkajšie.

Napätie vo vzťahoch: Vyhorenie sa môže preniesť aj do osobných vzťahov, pretože mladí zamestnanci môžu mať menej energie a času na udržiavanie zdravých vzťahov na pracovisku aj mimo neho.

Nerovnováha medzi pracovným a súkromným životom: Vyhorenie môže u mladých zamestnancov narušiť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, čo vedie k ťažkostiam pri oddeľovaní práce od osobného života. Táto nerovnováha môže viesť k chronickému stresu a negatívnym vplyvom na duševné a fyzické zdravie.

Je veľmi dôležité poznamenať, že nie všetci príslušníci generácie Y a Z pociťujú tieto špecifické dôsledky, pretože vyhorenie sa môže u každého človeka prejavovať inak. Pochopenie a riešenie jedinečných dôsledkov vyhorenia na tieto generácie môže pomôcť organizáciám a jednotlivcom vytvoriť stratégie na prevenciu a podporu.

3. Mentoring ako prevencia pracovného vyhorenia

Mentoring mladých zamestnancov z generácie Y a Z na pracovisku môže zohrávať kľúčovú úlohu pri prevencii alebo predchádzaní profesionálnemu vyhoreniu. Tu je niekoľko stratégií, ako zamestnancov efektívne mentorovať a podporovať:

Nadviažte vzťah založený na dôvere: Vybudujte silný mentoringový vzťah založený na dôvere, otvorenej komunikácii a vzájomnom rešpekte.

Podporujte rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom: Zdôrazňujte význam rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom. Povzbudzujte ich, aby si v záujme svojej duševnej pohody stanovili jasné hranice medzi pracovným a osobným životom, uprednostňovali starostlivosť o seba a venovali sa aktivitám mimo práce, ktoré im prinášajú radosť a pri ktorých si vedia oddýchnuť.

Ukážte im techniky zvládania stresu: Pomôžte im rozvíjať účinné techniky zvládania stresu, ako sú napríklad cvičenia na všíímavosť, hlboké dýchanie.

Podporujte stanovovanie cieľov a časový manažment: Pomáhajte im pri stanovovaní realistických cieľov a vypracovávaní akčných plánov. Naučte ich efektívne riadiť čas vrátane určovania priorít, delegovania úloh a organizácie, aby ste zabránili nadmernému pracovnému zaťaženiu.

Podporujte kariérny rast: Pomôžte im identifikovať ich silné stránky, záujmy a oblasti rozvoja. Podporujte ich profesionálny rozvoj, aby ste zvýšili ich pracovnú spokojnosť a vyhliadky do budúcnosti.

Vzor zdravého správania: Budte príkladom a inšpirujte ich, aby uprednostňovali svoje zdravie.

Ponúknite konštruktívnu spätnú väzbu: Poskytnite včasnú a konštruktívnu spätnú väzbu: oceňte a

oslávte ich úspechy, aby ste posilnili ich morálku a motiváciu.

Podporujte reflexiu a sebauvedomenie: Podporujte pravidelnú sebareflexiu a sebahodnotenie, aby ste im pomohli včas rozpoznať príznaky vyhorenia. Podporujte sebauvedomenie vlastných limitov, potrieb a hraníc.

Podpora mentoringu a vytvárania kontaktov: Povzbudzujte ich, aby vyhľadávali možnosti mentoringu a nadväzovali kontakty s profesionálmi vo svojom odbore.

Nezabudnite, že účinný mentoring si vyžaduje individuálny prístup, ktorý zohľadňuje jedinečné potreby a preferencie každého mladého zamestnanca. Zavedením týchto stratégií môžete pomôcť predchádzať alebo znížiť riziko pracovného vyhorenia a umožniť mladým zamestnancom, aby sa im v ich kariére darilo.

4. Osvedčené postupy – čo robiť a čo nerobiť

4.a. Čo robiť, ak mentorovaný vykazuje príznaky pracovného vyhorenia

Ak ste mentor a váš mentorovaný z generácie Y alebo Z vykazuje príznaky pracovného vyhorenia, ponúkame vám niekoľko rád, ako mu poskytnúť podporu a pomôcť mu zvládnuť túto náročnú situáciu:

- **Rozpoznajte príznaky:** Buďte ostražití a vzdelávajte sa v oblasti príznakov pracovného vyhorenia, aby ste ich u svojho mentorovaného rozpoznali.
- **Vytvorte bezpečný priestor:** Vytvorte podporné a bezpečné prostredie, v ktorom sa váš mentorovaný bude cítiť príjemne, keď bude diskutovať o svojich problémoch a obavách.
- **Aktívne počúvanie:** Počúvajte pozorne svojho mentorovaného a umožnite mu vyjadriť svoje pocity, frustrácie a skúsenosti.
- **Uistite ich, že ich skúsenosť je oprávnená:** Uistite svojho mentorovaného, že jeho pocity vyhorenia sú oprávnené a že mnohí ľudia prechádzajú podobnými skúsenosťami.

- **Posúďte pracovnú záťaž a zdroje:** Zhodnoťte ich pracovné zaťaženie a dostupné zdroje. Pomôžte im identifikovať oblasti, v ktorých je možné urobiť úpravy, napríklad prerozdeliť úlohy alebo vyhľadať dodatočnú podporu.

- **Podporujte hranice:** Podporujte dôležitosť stanovenia hraníc medzi pracovným a osobným životom. Pomôžte svojmu mentorovanému vytvoriť stratégie na odpojenie sa od práce počas voľného času.

- **Predefinujte ciele:** Spolupracujte so svojim mentorovaným na dosiahnuteľných cieľoch. Rozdeľte väčšie úlohy na menšie, zvládnuteľné kroky, aby ste zmenšili pocit zahltenia.

- **Monitorujte pokrok:** Priebežne poskytujte podporu a podľa potreby upravujte stratégie.

- **Nasmerujte ich na odborníkov:** Ak príznaky pretrvávajú alebo sa zhoršujú, navrhните vyhľadať odbornú pomoc u profesionálov v oblasti duševného zdravia.

- **Oslávte pokrok:** Oceňte a oslávte úspechy svojho mentorovaného, nech sú akokoľvek malé.

Nezabudnite, že každý mentorovaný je jedinečný, preto prispôbte svoj prístup jeho špecifickým potrebám. Vašou úlohou ako mentora je ponúknuť poradenstvo, podporu a zdroje, ktoré im pomôžu prekonať vyhorenie a obnoviť pocit duševnej pohody na pracovisku.

4.b. Čo nerobiť, ak mentorovaný vykazuje príznaky pracovného vyhorenia

Ako poloprofesionálny mentor si musíte uvedomiť, čomu sa vyhnúť, keď mentorujete zamestnanca z generácie Y alebo Z, u ktorého sa prejavujú príznaky pracovného vyhorenia. Tu je zoznam vecí, ktoré určite NEroberte:

- **Neprekračujte svoju rolu:** Nezabúdajte na svoju rolu poloprofesionálneho mentora a vyhýbajte sa preberaniu povinností, ktoré by mali vykonávať profesionálni terapeuti alebo psychológovia.
- **Neposkytujte nekvalifikované rady:** Vyvarujte sa poskytovaniu rád, ktoré presahujú vaše odborné znalosti alebo kvalifikáciu. Držte sa poradenstva v rámci svojich znalostí a skúseností.

- **Neponúkajte rýchle riešenia:** Vyhnite sa jednoduchým alebo povrchným riešeniam ich vyhorenia. Uvedomte si, že problematika vyhorenia si vyžaduje komplexný a individuálny prístup.
- **Nepredpokladajte, že existuje univerzálne riešenie:** Budte opatrní a nepredpokladajte, že na všetky prípady vyhorenia existuje jediné riešenie.
- **Nezanedbávajte ochranu dôverných informácií:** Zachovajte dôvernosť a rešpektujte súkromie mentorovaného. Vyhnite sa zdieľaniu ich osobných informácií alebo diskusií o príznakoch ich vyhorenia bez ich súhlasu.
- **Neignorujte varovné signály:** Venujte pozornosť varovným signálom. Ak si všimnete varovné signály, povzbudte mentorovaného, aby vyhľadal odbornú pomoc.
- **Neznevažujte ich skúsenosti:** Vyhnite sa znevažovaniu alebo bagatelizovaniu skúseností vášho mentorovaného s vyhorením. Berte ich obavy vážne a uznajte ich pocity a emócie.
- **Neznevažujte individuálne potreby:** Vyhnite sa zovšeobecneniam a predpokladom o tom, čo funguje pre všetkých ľudí z generácie Y alebo Z. Prispôbte svoju podporu ich špecifickým potrebám.
- **Nepreberajte ich prácu za nich:** Odolajte nutkaniu preberať úlohy alebo povinnosti mentorovaného. Namiesto toho im umožnite rozvíjať ich vlastné zručnosti a stratégie zvládania.
- **Nezabúdajte na hranice:** Rešpektujte osobné a profesionálne hranice. Vyvarujte sa prekračovaniu hraníc alebo nátlaku na mentorovaného, aby sa podelil o viac, ako mu je príjemné.
- **Nepodporujte workoholické správanie:** Vyvarujte sa podporovaniu alebo upevňovaniu workoholických sklonov. Podporujte zdravú rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom.
- **Neignorujte organizačné faktory:** Uvedomte si vplyv organizačných faktorov na vyhorenie. V prípade potreby presadzujte zmeny v pracovnom prostredí, napríklad riešenie nadmerného pracovného zaťaženia alebo zlepšenie podporných systémov.

Ak si uvedomíte tieto skutočnosti, môžete ako poloprofesionálny mentor poskytovať etickú a primeranú podporu a zároveň si uvedomiť obmedzenia svojej roly a odborných znalostí.

5. Ďalšie zdroje

a) Odporúčaná literatúra

Ak chcete získať viac informácií, zaujímajú vás osvedčené postupy a ďalšie podobné témy týkajúce sa pracovného vyhorenia, pozrite si naše knižné tipy:

- Vyhorenie: Ako sa dostať z bludného kruhu stresu (Emily Nagoski, PhD a Amelia Nagoski, DMA)
- Atomic Habits: An Easy & Proven Way to Build Good Habits & Break Bad Ones by James Clear (v slovenčine nevyšla)
- Keď telo povie nie: Ako si skrytý stres vyberá svoju daň (Dr. Gábor Máté)

b) Test: Otestujte svoje vyhorenie

Nenechajte si ujsť sebahodnotenie pracovného vyhorenia pomocou praktického testu, ktorý ponúka okamžitý výsledok. Test nájdete pomocou tohto QR kódu:



c) Definícia pracovného vyhorenia

Vyhorenie má veľa spoločných príznakov s depresiou, úzkosťou a vyčerpaním, ale ako ich môžeme rozlíšiť? Viac informácií o definícii vyhorenia nájdete na nižšie uvedenom QR kóde:



6. Literatúra

WILMAR B. SCHAUFELI, CHRISTINA MASLACH, TADEUSZ MAREK. (2018). *Professional Burnout: Recent Developments In Theory And Research*

MATTHEW SPENCER FLYNN. (2020). *Overcoming Occupational Burnout: A Practical Guide for Getting Your Life Back*

7. Ukážka propagačného materiálu PROUD

Pracovné vyhorenie



Zabráňte vyhoreniu, nájdite
rovnováhu:
Objavte svoje **nové ja**.




Financované Európskou úniou. Vyjadrené názory a postoje sú názormi a vyhláseniami autora(-ov) a nemusia nevyhnutne odrážať názory a stanoviská Európskej únie alebo Európskej výkonnej agentúry pre vzdelávanie a kultúru (EACEA). Európska únia ani EACEA za ne nepreberajú žiadnu zodpovednosť.



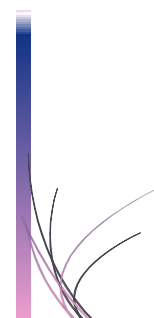
2022-1-HU01-KA220-000086673
www.proudproject.eu



Spolufinancovaný
Európskou úniou

Plagáty PROUD si môžete stiahnuť na www.proudproject.eu

Kapitola 3 Depresia



1. Nárast depresie medzi zamestnancami:

1. a. Definícia

Depresia je trvalá porucha nálady, ktorá sa líši od dočasných výkyvov nálady, ktoré sú bežnou súčasťou života alebo trúchlenia. Je to bežné duševné ochorenie, ktoré zahŕňa chronické pocity prázdnoty, smútku a straty záujmu alebo potešenia z činností, ktoré nás kedysi tešili, a ktoré sa môžu vyskytovať bez jasnej príčiny. Negatívne ovplyvňuje spôsob, akým ľudia myslia, cítia a konajú. Stav depresie sa vyznačuje aj zníženou aktivitou a zvýšenou únavou. Z dlhodobého hľadiska zhoršuje fyzické zdravie a subjektívnu pohodu.

1. b. Výskyt

Depresívna porucha bohužiaľ oslavuje "úspech". Pred rokom 1960 bolo zaznamenaných len niekoľko prípadov depresie, ktoré postihovali najmä ženy v strednom veku. Vtedy sa považovala za "neobvyklý stav". Čoskoro nato sa začala šíriť a v priebehu iba 30 rokov sa stala celosvetovou epidémiou. Podľa Svetovej zdravotníckej organizácie trpí depresívnou poruchou 3,8 % svetovej populácie a 5 % dospelých (2023). V roku 2017 dosiahol počet Európanov s diagnostikovanou depresiou 40 miliónov. Počas pandémie Covid-19 výskyt depresívnej poruchy prudko stúpol, vo viacerých krajinách sa zdvojnásobil alebo dokonca strojnásobil. Systém liečby a starostlivosti však s týmto boomom neudržiaval krok. Je znepokojujúce, že v krajinách s vysokou životnou úrovňou sa iba jednej zo štyroch osôb trpiacich depresiou (23 %) dostáva adekvátnej liečby, pričom sa predpokladá, že veľká depresívna porucha (diagnóza) sa celosvetovo stane príčinou invalidity č. 1 do roku 2030 (WHO).

Americká psychiatrická asociácia (APA) upozorňuje, že depresia sa môže vyskytnúť u kohokoľvek a kedykoľvek, avšak prvá epizóda sa často objaví v ranom dospelom veku, medzi koncom dospievania a polovicou dvadsiatych rokov človeka. Psychológovia upozorňujú na skutočnosť, že mladí dospelí sú čoraz viac vystavení riziku depresie v dôsledku podávania vysokého výkonu, tlaku z porovnávania sa s ostatnými a pracovnej frustrácie. Tieto faktory vytvárajú stres a môžu zvyšovať riziko nadmerného výkonu/vyčerpania alebo nedostatočného výkonu/apatie.

1. c. Spúšťače

Je známe, že vystavenie trvalému stresu, nepriazni osudu a viacnásobnej strate môže pôsobiť ako spúšťač. Okrem toho vedci identifikovali určité faktory, ktoré zvyšujú riziko vzniku depresie.

- **Genetické predpoklady** (vyššia pravdepodobnosť depresie je u ľudí, ktorých blízki príbuzní trpeli depresiou)
- **Pohlavie** (depresia je dvakrát častejšia u žien ako u mužov. Tento rozdiel môže byť spôsobený tým, že niektoré typy depresie sú špecifické pre ženy, ako napríklad baby blues alebo PMS (predmenštruačný syndróm), a ďalším dôvodom môže byť aj diskriminácia na základe pohlavia. V neposlednom rade výskumníci zistili, že ženy v porovnaní s mužmi častejšie hlásia depresiu a vyhľadávajú pomoc).
- **Environmentálne faktory, negatívne životné udalosti** (trauma, zanedbávanie, chudoba)
- **Biochémia** (hormonálne problémy)
- **Psychologické a sociálne faktory** (napr. nízke sebavedomie, pesimizmus, nedostatok sociálnej podpory, absencia cieľa)
- **Ročné obdobia** (vedci zistili súvislosť medzi výskytom depresie a nedostatkom slnečného svetla, najmä v krajinách, kde je zima a jeseň mimoriadne chudobná na denné svetlo a slnečný svit).
- **Prítomnosť viacerých z týchto rizikových faktorov** ďalej zvyšuje pravdepodobnosť výskytu depresie.
- **Iné spúšťače faktory, ktorým sa možno vyhnúť:**
 - Intenzívne vystavovanie sa znepokojujúcim správam v médiách (napr. sledovanie agresie negatívne ovplyvňuje imunitný systém, napr. aj v prípade akčných alebo hororových filmov, ktoré sa človeku môžu páčiť);
 - Alkohol a drogy;
 - Príliš málo spánku.

1. b. Druhy depresie

Existujú rôzne typy depresie v závislosti od jej pretrvávania, opakovaného výskytu a príčiny.

- **Depresívna epizóda:** diagnóza depresie vyžaduje prítomnosť symptómov počas najmenej dvoch týždňov. Závažnosť depresie môže byť rôzna, rozlišujú sa tri úrovne, mierna, stredne ťažká a ťažká.
- **Rekurentná depresívna porucha:** je charakterizovaná opakujúcimi sa - ale nie tak častými - epizódami depresie. Trvanie jednotlivých epizód je od 3 do 12 mesiacov.
- **Trvalá depresívna porucha (PDD):** tento typ depresie je zriedkavejší (napr. v USA postihuje 1,5 % dospelých), táto diagnóza sa uvádza v prípade trvalého depresívneho stavu trvajúceho najmenej 2 roky.
- **Veľká depresívna porucha (MDP):** je to častejší typ depresie (napr. 7,1 % dospelých v USA), pozostáva z opakovaných veľkých depresívnych epizód s prestávkami (minimálne dva mesiace medzi epizódami).
- **Veľká depresívna porucha so sezónnym charakterom, známa aj ako sezónna afektívna porucha (SAD):** objavuje sa v zime alebo na jeseň v dôsledku nedostatku potrebného slnečného svetla, zatiaľ čo po zvyšok roka sa vytráca.
- **Popôrodná depresia (baby blues):** ide o veľmi špecifický typ depresie, ktorá postihuje ženy po pôrode. Najčastejšie však zmizne v priebehu niekoľkých týždňov, v prípade, že sa nelieči, môže pretrvávať mesiace alebo dokonca roky.
- **Predmenštruačná dysforická porucha (PMDD):** PMDD presahuje rámec predmenštruačného syndrómu (PMS). Spôsobuje depresiu, podráždenosť, úzkosť, výkyvy nálad, okrem iných príznakov, už týždeň pred začiatkom menštruácie. Diagnóza PMDD predpokladá, že príznaky musia byť prítomné vo väčšine menštruačných cyklov najmenej jeden rok.

Liečba depresie si vyžaduje čas a odbornú spôsobilosť (psychológ, psychiater). Existuje mnoho liečebných postupov, napr. psychoterapia, kognitívno-behaviorálna terapia, farmaceutická terapia, intervencie založené na pozitívnej psychológii, terapia svetlom.

2. Príznaky a vplyv depresie na mladých zamestnancov

2. a. Príznaky

Hlavné príznaky depresívnej epizódy sú tieto (ICD-10, Americké centrum pre duševné zdravie):

- *znížená koncentrácia a pozornosť;*
- *znížené sebavedomie a sebadôvera;*
- *pocity viny a menejcennosti (aj pri miernom type epizódy);*
- *pochmúrne a pesimistické predstavy o budúcnosti;*
- *myšlienky na sebapoškodzovanie alebo samovraždu;*
- *poruchy spánku;*
- *znížená chuť do jedla.*

Piate vydanie Diagnostického a štatistického manuálu duševných porúch (DSM-5) uvádza osem kritérií. Ak sa u jednotlivca vyskytne päť alebo viac z nižšie uvedených príznakov (vrátane depresívnej nálady (1) alebo straty záujmu alebo radosti (2)) počas toho istého dvojtýždňového obdobia, možno to považovať za depresiu.

1. *Depresívna nálada väčšinu dňa, takmer každý deň.*
2. *Výrazne znížený záujem alebo radosť zo všetkých alebo takmer všetkých činností väčšinu dňa, takmer každý deň.*
3. *Výrazný úbytok hmotnosti, keď sa nedrží diéty, alebo priberanie na váhe, prípadne zníženie alebo zvýšenie chuti do jedla, takmer každý deň.*
4. *Spomalenie myslenia a redukcia fyzického pohybu (pozorovateľné inými, nielen subjektívne pocity nepokoja alebo spomalenia).*
5. *Únava alebo strata energie, takmer každý deň.*
6. *Pocity bezcennosti alebo nadmernej či neprimeranej viny, takmer každý deň.*
7. *Znížená schopnosť myslieť alebo sa sústrediť alebo nerozhodnosť, takmer každý deň.*
8. *Opakujúce sa myšlienky na smrť, opakujúce sa samovražedné myšlienky bez konkrétneho plánu alebo pokus o samovraždu alebo konkrétny plán spáchania samovraždy.*

Je dôležité zdôrazniť, že diagnóza depresie nemôže vychádzať zo symptómov spôsobených zneužívaním návykových látok. V prípade mužov je však bežné, že depresia zvyšuje pravdepodobnosť nadmernej konzumácie alkoholu. Medzi ďalšie časté príznaky depresie u mužov môžu patriť (Medical News Today, 2023):

- *Stiahnutie sa zo spoločnosti vrátane rodinných a iných spoločenských situácií;*
- *"workoholizmus", prepracovanosť;*
- *ťažkosti so zvládaním pracovných aj rodinných povinností;*
- *chybné dominantné správanie vo vzťahoch (napr. kontrola, zneužívanie).*

2. b. Dôsledky

WHO považuje depresiu za hlavnú príčinu zdravotného znevýhodnenia v súčasnosti, vrátane pracovného a sociálneho znevýhodnenia. Depresia nepostihuje len samotných pacientov. Má škodlivý viacdimeziálny vplyv na ekonomiku, spoločnosť a jednotlivcov.

Dôsledky depresie zahŕňajú okrem vyššie uvedených príznakov aj stratu príjmu, obmedzenie sociálneho kontaktu a stratu ambícií a produktivity. Štúdie tiež zistili, že depresia je spojená so skorším nástupom demencie a vyššou pravdepodobnosťou samovrážd a predčasnej smrti.



S ťažkosťami sa stretávajú aj blízki a rodinní príslušníci, ktorých spoločenské a profesionálne aspirácie a osobné potreby môžu byť obmedzené ich povinnosťami. Náklady na zdravotnú starostlivosť, sociálnu podporu a stratu aktívnej pracovnej sily pohlcujú značnú časť HDP. Okrem toho musia pracoviská znášať náklady spojené so suplovaním, fluktuáciou a zníženou produktivitou.



3. Mentoring ako prevencia proti depresii

Prvou úlohou mentora v súvislosti s depresiou je zamerať sa na prevenciu; pomáhať mentorovaným pri manažovaní pracovných cieľov, očakávaní, obáv a stresu udržateľným spôsobom. Mentori by mali podnecovať k tomu, aby si uvedomovali možné spúšťače, sprevádzali a usmerňovali mentorovaných pri vytváraní stratégie obmedzenia bežných spúšťačov. Stanovenie motivujúcich pozitívnych cieľov a implementácia stratégií vytvárajúcich pocit šťastia a odolnosti v pracovnom a súkromnom živote sa navyše ukázali ako účinné pri prevencii depresie.

Duševné ochorenia vrátane depresie sú v spoločnosti stále stigmatizované. Strach z toho, že sa stanú "občanmi druhej kategórie", bráni ľuďom trpiacim depresiou vyhľadať pomoc. Tendencia skrývať depresiu je častejšia u mužov. Z tohto dôvodu je veľmi dôležité, aby organizácie venovali pozornosť odstraňovaniu stigmy okolo depresie a propagovali význam prevencie, starostlivosti o seba, vzájomnej sociálnej zodpovednosti, podpore a empatii. Nikto by sa nemal báť vyhľadať pomoc a otvorene komunikovať, keď pociťuje príznaky depresie alebo bojuje s jej spúšťačmi.

Mentor môže v rámci prevencie urobiť veľa:

- **Zvyšovať povedomie** o rizikových faktoroch depresie, aby mohli mentorovaní lepšie zhodnotiť svoj vlastný stav a prípadne aj stav svojich kolegov/ blízkych;
- **Poskytovať podporu a diskretnosť**, čím sa zníži sociálna izolácia mentorovaného a jeho strach zo stigmatizácie pre duševné problémy alebo problémy súvisiace s prácou;
- **Podporovať zručnosti zvládania stresu** (napr. redukcia stresu založená na všímanosti, vedomé dýchanie, fyzické cvičenie);

- **Odporučiť zdravú životosprávu**, ktorá chráni telo pred oxidačným stresom;
- **Upriamiť pozornosť na dôležitosť starostlivosti o seba a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom**;
- **Posilňovať odolnosť a zručnosti v oblasti podpory šťastia**. Je vedecky dokázané, že tieto zručnosti sú účinné pri prevencii a znižovaní depresie;
- **Mapovanie "mín"**. Mentor vedie mentorovaného pri vytváraní SWOT analýzy o jeho najdôležitejších stresoroch a zdrojoch plyvania energie.
- V prípade pracovného preťaženia povzbudiť mentorovaného, aby niekoho požiadal o pomoc (príležitostne), reorganizoval úlohy (krátkodobá a strednodobá stratégia) alebo sa porozprával s manažérom (dlhodobá stratégia);
- **Pomáhať mentorovaným pri stanovovaní zdravých hraníc** (napr. riadenie hraníc pri práci z domu; schopnosť obhajovať seba samého, vedieť povedať "NIE" veciam, ktoré prekračujú rozumné hranice);
- **Zdieľať inšpiratívne alebo podnetné videá** týkajúce sa danej témy a odporučiť mentorovanému testy/dotazníky, ktoré mu umožnia zhodnotiť jeho subjektívnu pohodu, úroveň stresu, odolnosť a schopnosť starostlivosti o seba;
- **Podporovať otvorenú komunikáciu** a atmosféru dôvery, podpory a psychologického bezpečia medzi zamestnancami;
- **Praktizovať a podporovať empatiu** (voči sebe samému aj voči druhým);
- Podporovať pravidelné fyzické cvičenie, ktoré stimuluje vylučovanie endorfínov zlepšujúcich náladu;
- **Posilňovať budovanie a udržiavanie podporných sociálnych väzieb** v rámci organizácie aj mimo nej. Je vedecky dokázané, že tieto väzby zvyšujú úroveň subjektívnej pohody a zdravia;

4. Osvedčené postupy – čo robiť a čo nerobiť

4.a. Čo robiť, keď mentorovaný vyjadruje alebo prejavuje známky depresie

- Mentori musia dať mentorovaným pocit bezpečia, prijatia, zachovať absolútnu diskretnosť, podporovať dôveru a prejavovať empatiu. Podporovať sebadôveru mentorovaných a pravidelne ich monitorovať.
- Je dôležité zmierniť strach zo stigmy a zdieľať informácie o tom, že depresia je v dnešnej dobe bežná ("nie ste v tom sami").
- **Orientujte mentorovaného na kompetentného zdravotníckeho pracovníka**, psychológa alebo psychiatra. Mali by ste tak urobiť už pri prvých príznakoch depresívnych tendencií, a to hlavne v prípade závažných spúšťačov, ktoré sa zdajú byť pretrvávajúce alebo sa zhoršujú, ešte pred nástupom depresie.
- **Buďte mentorovanému k dispozícii** a zabezpečte mu neodsudzujúce, podporné prostredie, v ktorom sa môže vyzorávať, podeliť sa alebo diskutovať o svojich starostiach;
- **Odporučte pravidelné cvičenie vďačnosti**. Napríklad každý deň si písať denník vďačnosti (identifikovať 3 veci, za ktoré je človek v ten deň vďačný) - môže znížiť úroveň depresie a priniesť úľavu do 15 dní;
- **Vytvorte/odporučte cvičenia založené na všímavosti, ktoré znižujú stres**;
- **Pošlite mentorovaného na všeobecnú zdravotnú prehliadku** (napr. krvný test, hormonálny panel);
- **Použite nižšie odporúčané testy**, aby ste lepšie pochopili závažnosť a naliehavosť situácie mentorovaného.
- Ak je to možné, **odporučte aj podpornú skupinu**, kde sa mentorovaný môže stretnúť s ľuďmi v rovnakej situácii.
 - Uplatňujte vyššie uvedené preventívne opatrenia;

4.b. Čo nerobiť, keď mentorovaný vyjadruje alebo prejavuje známky depresie

- Nenechajte uplynúť príliš veľa času. Konajte.

- Nesnažte sa situáciu vyriešiť sami.
- Nezachádzajte hlboko do tém, ktoré sú pre mentorovaného príliš bolestivé, to si môže vyžadovať psychológa.
- Nediagnostikujte .
- Nebojte sa podeliť s mentorovaným o svoje obavy a vyzvať ho, aby vyhľadal pomoc.
- Informovať personálne oddelenie, manažérov alebo kolegov mentorovaného o jeho zdravotnom stave nie je v kompetencii mentora. Naopak, nemal by to robiť. Diskrétnosť na prvom mieste.
- Nenechajte mentorovaného len tak, zostaňte s ním v kontakte, sprevádzajte ho procesom (aj keď sa lieči u odborníka) a ozvite sa mu. Depresívni ľudia majú sklon k sociálnej izolácii, preto musí byť mentor aktívnejší.
- Neberte si osobne, ak sa mentorovaný správa podráždené, arogantne alebo sa na vás vykašle, depresia môže spôsobiť takéto správanie.
- V prípade, že sa mentorovaný podelí o samovražedné myšlienky, okamžite zapojte odbornú psychologickú pomoc.

5. Ďalšie zdroje

a) Definícia depresie

Podrobnejšie informácie o definícii a popise depresie nájdete v databáze Medzinárodnej klasifikácie chorôb (MKCH10). Priamy prístup k informáciám o depresii v ICD10 získate naskenovaním QR kódu nižšie:



Nasledujúce externé zdroje sú len v angličtine:

b) Testy

Škála spokojnosti so životom a prieskum psychickej pohody sú užitočné nástroje na meranie spokojnosti s pracovným životom a životom vo všeobecnosti, ktoré môžu byť veľmi užitočným východiskom pri navrhovaní personalizovanej stratégie mentoringu.

Dotazník CES-D slúži na meranie symptómov depresie v kontexte mentoringu, v situáciách ohrozenia, aby bolo možné získať referenčný bod pre rozhodnutie o naliehavosti ďalších krokov (vyhľadanie/odporúčanie odbornej pomoci).

Inventár autentického šťastia možno použiť na meranie celkovej úrovne šťastia v kontexte mentoringu s cieľom pomôcť mentorovaným uvedomiť si, ako dobre alebo zle sa majú, či potrebujú zaviesť zmeny.

Dotazník stresu a empatie môže pomôcť zmerať celkový zdravotný stav so špeciálnym zameraním na stres, ktorý môže byť spúšťačom depresie.

Test Workplace Perma Profiler je vedecky overený nástroj, ktorý umožňuje nahliadnuť do stavu pohody jednotlivca v pracovnom prostredí a zameriava sa na kľúčové faktory určujúce šťastie a spokojnosť s pracovným životom. Vyplnením dotazníka získate krátke vysvetlenie o dôležitosti každého z týchto faktorov, ktoré vám pomôže interpretovať relevantnosť vašich výsledkov.

Ak chcete získať prístup k uvedeným testom z Centra autentického šťastia Pensylvánskej univerzity, naskenujte nižšie uvedený QR kód:



Stránku je možné používať bezplatne, ale vyžaduje si registráciu.

c) Video: Mal som čierneho psa, volal sa Depresia:

Toto 4-minútové animované video vás oboznámi s príznakmi, dôsledkami a spôsobmi, ako sa zbaviť depresie. Hovorí tiež o spoločenskej stigme a obavách s ňou spojených, pričom ukazuje, že existuje cesta von. Video pripravilo WHO.



d) Video: Nová éra pozitívnej psychológie:

V tomto 24-minútovom videu Dr. Martin Seligman, otec pozitívnej psychológie a bývalý výskumník v oblasti depresie, vysvetľuje 3 kľúče k šťastnejšiemu životu.



6. Literatúra

WHO (2017). *Depression and Other Common Mental Disorders*. Dostupné na: <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/106>

65/254610/WHO-MSD-MER-2017.2-eng.pdf [Zobrazené 9. augusta 2023].

WHO (2023). *Depressive disorder* (depression). (online). Dostupné na: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/depression> [Zobrazené 12. septembra 2023].

WHO. (2022) *WHO highlights urgent need to transform mental health and mental health care*. Dostupné na: <https://www.who.int/news/item/17-06-2022-who-highlights-urgent-need-to-transform-mental-health-and-mental-health-care> [Zobrazené 3. augusta 2023].

THE ECONOMIST GROUP (2022). *Depression in Europe. Building resilience through awareness, improved access, integrated care, and parity of esteem* Dostupné na: <https://impact.economist.com/projects/depression-in-europe/> [Zobrazené 3. augusta 2023].

MENTAL HEALTH CENTRE OF AMERICA (2023). *Depression. ICD-10 Criteria*. Dostupné na: <https://mentalhealthcenter.com/depression-icd10-criteria/> (online) [Zobrazené 22. augusta 2023]

SELIGMAN, M. EP. (1995). *The Optimistic Child*. Boston: Houghton Mifflin Company

LYUBOMIRSKY, S. (2008). *Hogyan legyünk Boldogok?: életünk átalakításának útjai tudományos megközelítésben*. (2008) Budapest: Ursus Libri. Dostupné na: <https://icd.who.int/browse10/2019/en#/F32>

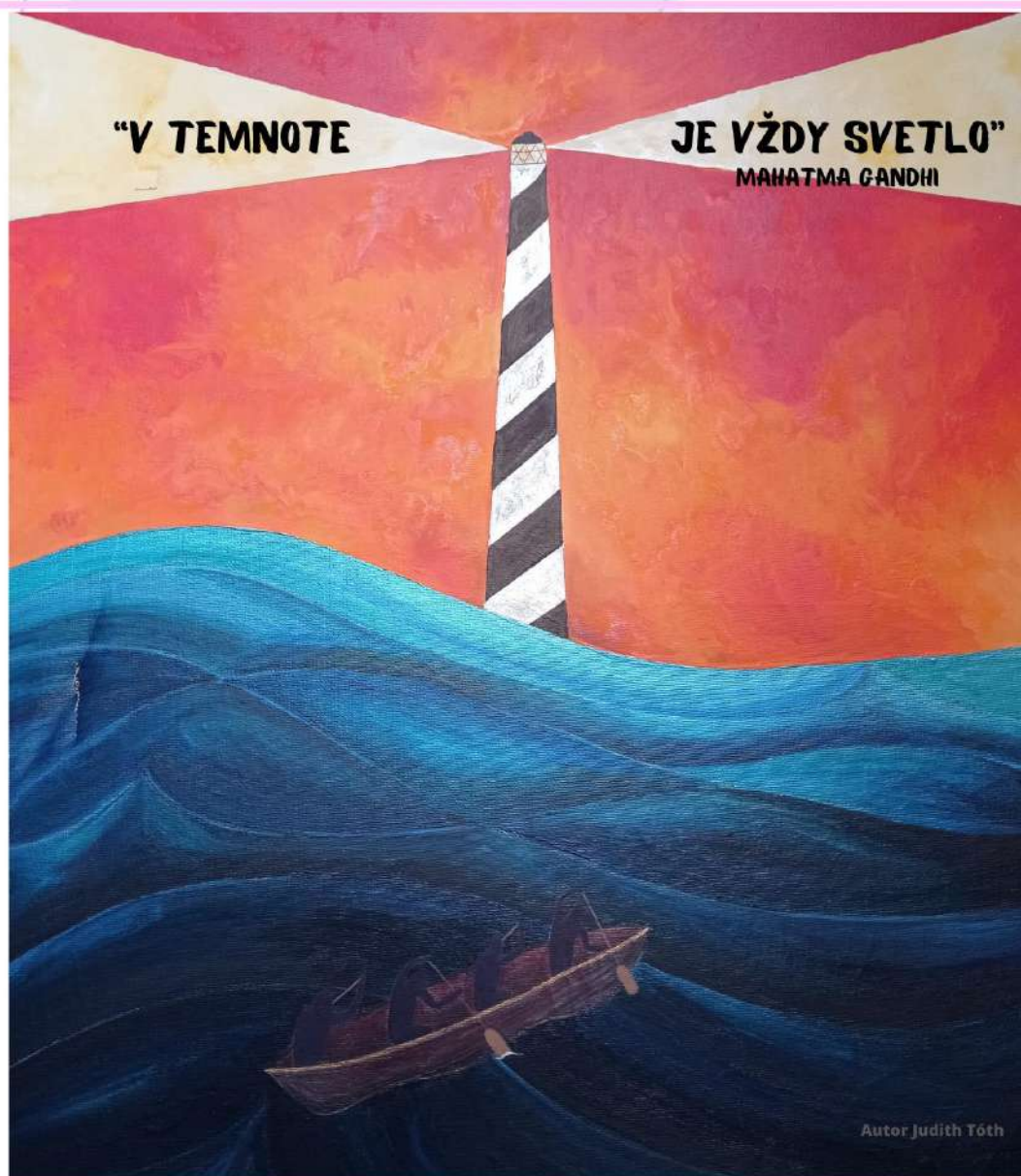
MEDICAL NEWS TODAY (2023). *What is depression and what can I do about it?* (online) Dostupné na: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/8933> [Zobrazené 14. augusta 2023]

MEDICAL NEWS TODAY (2020). *What to know about avoiding depression* (online). Dostupné na: <https://www.medicalnewstoday.com/articles/320502> [Zobrazené 14. augusta 2023]

SANDSTON CARE (2023). *Depression in young adults* (online). Dostupné na: <https://www.sandstonecare.com/blog/young-adults-and-depression/> [Zobrazené 14. augusta 2023]

7. Ukážka propagačného materiálu PROUD

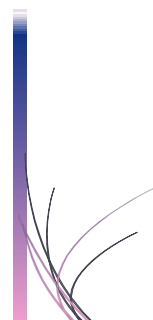
Financované Európskou úniou. Vyjadrené názory a postoje sú názormi a vyhláseniami autora(-ov) a nemusia nevyhnutne odrážať názory a stanoviská Európskej únie alebo Európskej výkonnej agentúry pre vzdelávanie a kultúru (EACEA). Európska únia ani EACEA za ne nepreberajú žiadnu zodpovednosť.



Depresia nie je chyba.
Je to situácia, ktorá nám pomáha rásť.
Nie ste sami.

Kapitola 4

Sociálna izolácia



1. Definícia sociálnej izolácie

Izolácia je pocit, že ste od ostatných oddelení. Môže ísť o fyzickú izoláciu, napríklad pri práci z domu, alebo o emocionálnu izoláciu, keď sa niekto cíti odlúčený od svojej komunity.

Sociálna izolácia sa vzťahuje na deficit v sociálnych vzťahoch.

Emocionálna izolácia môže byť dôsledkom sociálnej izolácie, keď človek môže pociťovať emocionálnu izoláciu, aj keď má sociálnu sieť. Emocionálna izolácia sa niekedy môže objaviť ako obranný mechanizmus, ktorý slúži na ochranu osoby pred emocionálnym utrpením.

Sociálna izolácia môže u niektorých ľudí prispieť k pocitu osamelosti, zatiaľ čo iní môžu pociťovať osamelosť aj bez toho, aby boli sociálne izolovaní.

Udržiavanie kontaktov s inými ľuďmi výrazne ovplyvňuje duševnú pohodu a poskytuje ochranný štít proti úzkosti a depresii.

1a. Príznaky a dopad sociálnej izolácie na mladých zamestnancov

Pocit spolupatričnosti je základnou ľudskou potrebou. Na pracovisku sa zamestnanci snažia tento pocit rozvíjať, pretože vedie k zvýšenému pracovnému úsiliu a vyššiemu výkonu.

Pocit, že človek niekam patrí, zohráva kľúčovú úlohu pri podpore inklúzie. Keď zamestnanci zažívajú pocit inklúzie, vnímajú skutočný záujem organizácie o nich ako jednotlivcov, čo vedie k väčšej spokojnosti, šťastiu a schopnosti vyjadriť svoje práve ja.

Sociálna izolácia, či už od spolupracovníkov alebo priateľov, môže u ľudí vyvolať pocity osamelosti a depresie. Príznaky spojené so sociálnou izoláciou zahŕňajú:

Fyzické príznaky: Môžu sa prejavovať ako bolesti hlavy, poruchy spánku, únava, znížená motivácia a znížená hladina energie.

Duševné zdravie: Sociálna izolácia môže prispieť k rozvoju depresie, úzkosti a dokonca záchvatov paniky.

Stravovacie návyky: U ľudí môže dôjsť k narušeniu ich stravovacích návykov, čo môže viesť k zvýšeniu alebo zníženiu hmotnosti.

Negatívne emócie: Sociálna izolácia často vyvoláva pocity bezcennosti a beznádeje.

Izolácia na pracovisku zahŕňa dva kľúčové parametre:

a) Izolácia od kolegov: Tento parameter meria, ako zamestnanec vníma svoje interakcie s ostatnými a svoje pocity týkajúce sa uznania jeho osobných a profesionálnych hodnôt zo strany kolegov.

b) Izolácia od firmy/organizácie: Táto dimenzia sa týka vnímania a viery zamestnanca v to, že organizácia uznáva jeho individuálny prínos. (D'Oliveira, T.C., & Persico, L. (2023).

Sociálnu izoláciu zažívajú aj ľudia, ktorí pracujú z domu.

V Správe o novej budúcnosti práce spoločnosti Microsoft z roku 2022 sa uvádza, že niektorí zamestnanci pracujúci z domu sa cítia "sociálne izolovaní, majú pocit viny a snažia sa to nadmerne kompenzovať". Ďalšia štúdia z roku 2023, ktorú vypracoval Inštitút integrovaných výhod, tiež priniesla záver, že práca z domu a hybridná práca je spojená so zvýšenou pravdepodobnosťou výskytu symptómov úzkosti a depresie v porovnaní s klasickou formou práce.

Medzi ukazovatele izolácie a osamelosti u zamestnancov, ktorí pracujú z domu, patria napr.:

- ✓ Náhly pokles ich záujmu, napríklad menej predkladajú návrhy alebo sa menej zapájajú do diskusií o cieľoch firmy/organizácie.
- ✓ Časté nevysvetlené absencie na poradách, ktoré nie sú spôsobené technickými problémami.
- ✓ Nápadný posun v rozhovoroch. Zameriavajú sa predovšetkým na pracovné témy a zanedbávajú osobné alebo iné záujmy.

1.b Všeobecné postupy podpory rovesníkov a kolegov s cieľom zabrániť izolácii.

- **Podpora tímového ducha** je v každej organizácii mimoriadne dôležitá. Medzi výhody vzájomnej podpory patrí zníženie stresu a zvýšenie produktivity.
- **Efektívna komunikácia** slúži ako základný kameň na podporu tímovej súdržnosti a zahŕňa činnosti, ako sú:
 - **Úprimný záujem** o duševnú pohodu a emócie svojich kolegov okrem obyčajných zdvorilostí.
- **Aktívne počúvanie, udržiavanie očného kontaktu, rešpektovanie** osobných hraníc a zároveň rešpektovanie kultúry v komunikácii.
- Skúsení zamestnanci by si mali **spomenúť na svoje prvé pracovné skúsenosti** a ponúknuť novým kolegom poradenstvo v adaptačnej fáze.
- **Vyžiadanie súhlasu kolegu** pred poskytnutím rady. Prejavovanie empatie, láskavosti, a zdvorilosti a zdržanie sa kritiky.
- Neformálne rozhovory počas každodenných prestávok na kávu môžu podporiť vzájomné vzťahy. Dôležité je zistiť **osobné záujmy kolegov**.
- **Pozitívny komentár**, dokonca aj v prípade drobných úspechov zvyšuje sebavedomie a vyjadruje uznanie práce.

2. Mentoring ako prevencia sociálnej izolácie.

2.a. Význam inkluzívneho pracovného prostredia

Inkluzívne pracovné prostredie je také, v ktorom má každý zamestnanec pocit, že tam patrí a podporuje atmosféru, ktorá povzbudzuje zamestnancov, aby na pracovisku prejavili svoje autentické ja.

V takomto prostredí nie sú spolupráca, kooperácia, otvorenosť, spravodlivosť, zvedavosť a zodpovednosť len ideálmi, ale aktívne presadzovanými hodnotami. Táto inkluzívna kultúra srdečne prijíma bohatú škálu skúseností a perspektív svojich zamestnancov a využíva rozmanitosť na uvoľnenie väčšieho potenciálu talentu, inovácií, kreativity a prínosu.

Je veľmi dôležité uvedomiť si, že konečný úspech podniku závisí od miery inklúzie, spokojnosti a angažovanosti jeho zamestnancov. Štúdia uvedená v časopise Forbes, ktorá zahŕňala 2 000 zamestnancov, poukázala na významnú koreláciu medzi vyššou pohodou, angažovanosťou a väčším pocitom inklúzie. Okrem toho správanie vedúcich pracovníkov a manažérov zohráva kľúčovú úlohu pri formovaní vnímania inklúzie zamestnancami, zatiaľ čo interakcie medzi kolegami sú rovnako dôležité pre podporu inklúzie.

Budovanie inkluzívnej kultúry možno uľahčiť zavedením politík a postupov, ktoré podporujú akceptáciu a pochopenie toho, ako sa podnikateľské tradície môžu v rôznych kultúrach líšiť. Ďalším dôležitým krokom k vytvoreniu inkluzívnejšieho pracoviska je nabádať zamestnancov, aby boli vo svojom konaní inkluzívni.

Aktívnym podporovaním inkluzívnosti prostredníctvom týchto opatrení môžu organizácie uvoľniť plný potenciál svojich zamestnancov, dosiahnuť lepšie výsledky a vytvoriť pracovisko, kde sa každému zamestnancovi bude dariť.

2.b. Na prekonanie bariér pri spolupráci s generáciou Z je potrebné pochopiť kľúčové prvky ich kultúry.

Kultúra zahŕňa tradície a hodnoty odovzdávané z generácie na generáciu, ktoré určujú spôsob života spoločnosti. Patrí sem etiketa, odev, jazyk, náboženstvo, rituály, umenie, normy (napríklad právo a morálka) a systémy viery.

Generácia Z, narodená v rokoch 1995 až 2012. Ich identitu formuje digitálny vek, obavy o klímu, meniaci sa ekonomická situácia a COVID-19. Často sa im hovorí "rodení používateľa digitálnych technológií" vďaka tomu, že sú neustále online.

Generácia Z sa vyznačuje flexibilitou, nezávislosťou, otvorenosťou, kreativitou a láskou k učeniu. Sú zruční v digitálnej komunikácii, ale môžu mať problémy s interpunkciou.

Charakteristiky ich generácie ovplyvňujú ich správanie na pracovisku a predstavujú pre organizácie príležitosti aj výzvy. Túžia po pokroku a neznášajú repetitívne úlohy. Motivácia pramení z transparentnej komunikácie, kvality vedenia,

uznania, náročných projektov, kariérneho postupu a podpory osobného a profesionálneho rastu (Racolța-Paina, Nicoleta & Irini, Radu (2021).

Generácie sa môžu od seba navzájom učiť prekonávať prekážky, posilňovať rešpekt a podporovať spoluprácu a efektívnu prácu vďaka jasnej komunikácii medzi staršími a novšími zamestnancami.

3. Význam tolerancie a akceptácie individuality zamestnancov v boji proti sociálnej izolácii.

Tolerancia, definovaná ako ochota akceptovať odlišné správanie a názory, je dôležitým aspektom podpory súdržného a inovatívneho pracovného prostredia.

Na pracovisku, kde sa stretávajú ľudia s rôznym vzdelaním, názormi a štýlmi, zohráva tolerancia kľúčovú úlohu. Podpora otvorenej, asertívnej komunikácie, rešpektu a dôvery medzi zamestnancami podporuje pocit spolupatričnosti, otvorenosť, kreativitu a zvyšuje spoľahlivosť a produktivitu.

Prijímanie rôznych pohľadov a skúseností podnecuje inovatívne myslenie, riešenie problémov a kreativitu. Tolerancia neznamena súhlas s názormi iných, ale rešpektovať právo druhých na ich názor.

Hoci niektoré organizácie zavádzajú zásady nulovej tolerancie diskriminácie, aby zabránili incidentom, podpora inkluzívneho a spravodlivého prostredia, v ktorom sa podporuje rozmanitosť, prispieva k pohode zamestnancov, ich rastu a väčšej empatii.

Vedúci pracovníci a manažéri zohrávajú kľúčovú úlohu tým, že sú príkladom tolerancie, vytvárajú inkluzívnosť a oceňujú členov svojho tímu, čo v konečnom dôsledku zvyšuje spokojnosť a produktivitu (Von Bergen, C. W., & Collier, G., 2013).

4. Osvedčené postupy – čo robiť a čo nerobiť

4.a. Čo robiť, ak sa mentorovaný cíti byť vylúčený

-Prejavte empatiu: Prejavte porozumenie a empatiu, ak sa mentorovaný cíti byť vylúčený. Buďte dobrým poslucháčom: Aktívne počúvajte a dávajte otvorené otázky, aby ste ich povzbudili k tomu, aby sa podelili o svoje myšlienky a pocity.

-Vysvetlite svoju podporu: Uistite mentorovaného, že ste tu pre neho a ste mu ochotní pomôcť.

- Dôraz na kvalitu vzťahu: Zdôraznite, že dôležitá je kvalita vzťahov, nie ich kvantita.

- Identifikujte oblasti pomoci: Opýtajte sa, kde potrebujú pomoc v osobnom alebo pracovnom živote.

- Zabezpečte diskretnosť: Dajte im najavo, že vaše rozhovory sú dôverné a predstavujú bezpečný priestor na diskusiu o ich obavách.

- Poskytnite pozitívnu spätnú väzbu: Oceňte ich schopnosti a potenciál, čím posilníte ich sebavedomie.

- Podelte sa o svoje vlastné skúsenosti: Porozprávajte sa o situácii, keď ste sa vy sami cítili vylúčení, a ako ste ju prekonali.

- Choďte príkladom: Svojím správaním a konaním demonštrujte inkluzívnosť.

- Prejavte láskavosť a súcit: Pristupujte k situácii s porozumením a záujmom.

- Dávajte pozor na jazyk a tón: Dávajte pozor na slová, ktoré používate, a na tón vášho hlasu, aby boli citlivé a povzbudzujúce.

- Zamerajte sa na podobnosti: Zdôraznite spoločné črty a spoločné skúsenosti.

- Podporujte toleranciu na pracovisku: Podporujte kultúru tolerancie a rozmanitosti na pracovisku.

-Podporujte sociálne väzby: Podporujte socializáciu (napr. spoločné obedy).

- Zavedte hlásenia: Vytvorte interné mechanizmy pre zamestnancov na nahlasovanie obťažovania alebo diskriminácie.

-Iniciujte diskusie o rozmanitosti: Spustite pravidelné diskusie (napr. "workshopy o rozmanitosti") s cieľom riešiť kritické otázky

týkajúce sa rozmanitosti a inklúzie vo vašej organizácii.

4.b. Čo nerobiť, ak sa mentorovaný cíti byť vylúčený

- **Vyhňte sa kritike:** Zdržte sa kritizovania alebo znevažovania mentorovaného.
- **Vyvarujte sa irónii:** Nepoužívajte ironické alebo sarkastické poznámky, ktoré môžu byť zraňujúce.
- **Nepoužívajte stereotypy:** Nikdy sa neuchyľujte k stereotypom, keď hovoríte o situácii mentorovaného.
- **Vyhňte sa sarkazmu:** Vyvarujte sa sarkastických vtipov, pretože môžu byť zraňujúce a podkopávajú dôveru.
- **Nesúďte:** Zdržte sa posudzovania osobnostných čŕt alebo konania mentorovaného.
- **Nedávajte nesplniteľné sľuby:** Budte realistickí v tom, čo môžete ponúknuť, a vyhňte sa sľubom, ktoré nemôžete splniť.
- **Neposkytujte terapiu:** mentoring nenahrádza profesionálnu terapiu alebo poradenstvo (Centrum pre riadenie a prax v zdravotníctve, Inštitút verejného zdravia, 2003).

4.c. Hlavné výhody mentoringu v boji proti sociálnej izolácii

1. **Väčší pocit spolupatričnosti:** Vďaka mentoringu sa ľudia vo svojom profesionálnom prostredí cítia byť akceptovaní a oceňovaní.
2. **Zmiernenie izolácie:** Pomáha mentorovaným uvedomiť si, že nie sú sami, keď čelia výzvam a neistotám, a posilňuje tak pocit spolupatričnosti.
3. **Posilnenie sebadôvery a komunikačných zručností:** Mentoring dáva ľuďom sebadôveru. Podporuje ich schopnosť efektívne sa vyjadrovať a lepšie komunikovať.
4. **Efektívne prijímanie spätnej väzby:** Mentorovaní sa naučia, ako elegantne prijímať konštruktívnu spätnú väzbu a využívať ju ako cenný nástroj osobného rastu a rozvoja.

5. Zručnosti v oblasti profesionálnych vzťahov: Mentoring poskytuje vedomosti a zručnosti potrebné na udržiavanie profesionálnych vzťahov, zlepšuje schopnosť spolupracovať a uspieť v tímovo orientovanom prostredí.

6. Rozšírená sieť kontaktov: Ponúka možnosť rozšíriť si sieť profesionálnych kontaktov, čo poskytuje prístup k širšiemu spektru kariérnych príležitostí a zdrojov.

7. Porozumenie firemnej kultúry: Mentoring umožňuje mentorovaným rýchlo a ľahko pochopiť nuansy kultúry firmy, v ktorej aktuálne pracujú, čo im umožní efektívnejšie sa v nej orientovať.

Vďaka výhodám, ktoré prináša, dokáže mentoring bojovať proti sociálnej izolácii, ale slúži aj ako silný katalyzátor osobného a profesionálneho rastu.

5. Ďalšie zdroje:

a) Video: Prečo môže byť ostrakizmus na pracovisku smrtiaci

Ostrakizmus často nie je vnímaný ako negatívne správanie na rozdiel od šikanovania alebo verbálneho/fyzického násillia. Avšak môže byť pre človeka rovnako škodlivý. Ak sa chcete dozvedieť viac, naskenujte QR kód nižšie:



b) Video: Ako začať meniť nezdravé pracovné prostredie:

Nezdravé pracovné prostredie môže mať katastrofálny vplyv na duševné zdravie zamestnancov, ako aj zamestnávateľov. Dr. Glenn

D. Rolfsen vysvetľuje, ako možno zmeniť negatívne pracovné prostredie. Ak si chcete pozrieť jeho prednášku na TEDx, naskenujte QR kód nižšie:



Diversity Initiatives. *Administrative Issues Journal: Education, Practice, and Research*, 3(1), 86-97.

GOOD THERAPY. (2018). *Isolation*. Dostupné na: <https://www.goodtherapy.org/learn-about-therapy/issues/isolation>

6. Literatúra

CENTER FOR HEALTH LEADERSHIP & PRACTICE, PUBLIC HEALTH INSTITUTE (2003). *A Guide for Mentors*, Center for Health Leadership & Practice, Public Health Institute, Oakland, CA

DE JONG GIERVELD, J., VAN TILBURG, T., DYKSTRA, P. A. (2006). *Loneliness and Social Isolation*. In Vangelisti, A. and Perlman, D (Eds), *Cambridge Handbook of Personal Relationships*. (pp. 485-500). Prevzaté z: <http://www.iscet.pt/sites/default/files/obsolidao/Artigos/Loneliness%20and%20Social%20Isolation.pdf>

D'OLIVEIRA, T.C., & PERSICO, L. (2023). *Workplace isolation, loneliness and wellbeing at work: The mediating role of task interdependence and supportive behaviors*. *Applied Ergonomics*, 106, 103894. doi:10.1016/j.apergo.2022.103894.

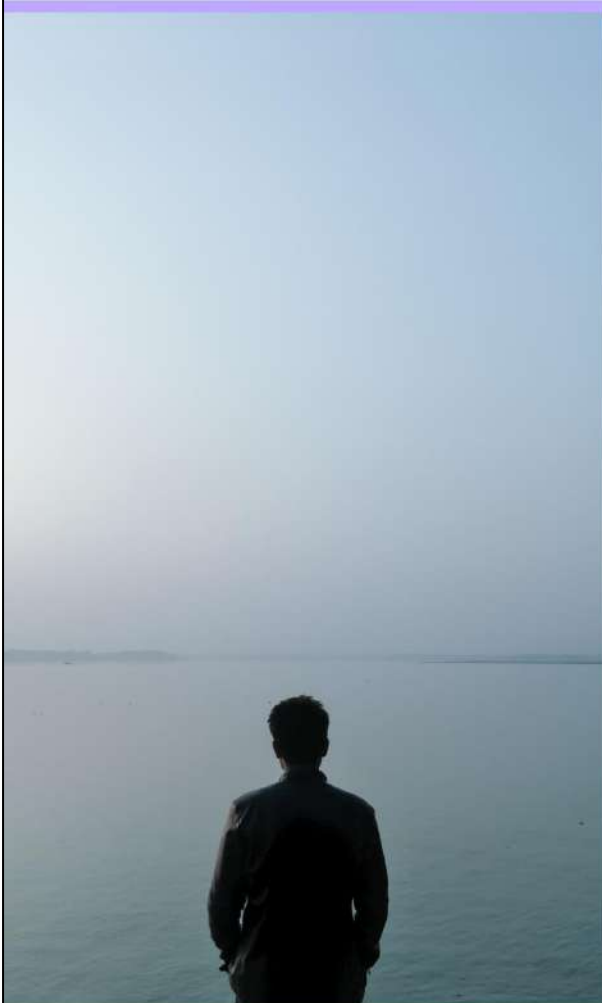
RACOLȚA-PAINA, NICOLETA & IRINI, RADU. (2021). *Generation Z in the Workplace through the Lenses of Human Resource Professionals – A Qualitative Study*. *Quality - Access to Success*. 22. 78-85. Prevzaté z: <https://www.researchgate.net/publication/352374489>.

VON BERGEN, C. W., & COLLIER, G. (2013). *Tolerance as Civility in Contemporary Workplace*

7. Ukážka propagačného materiálu PROUD

Financované Európskou úniou. Vyjadrené názory a postoje sú názormi a vyhláseniami autora(-ov) a nemusia nevyhnutne odrážať názory a stanoviská Európskej únie alebo Európskej výkonnej agentúry pre vzdelávanie a kultúru (EACEA). Európska únia ani EACEA za ne nepreberajú žiadnu zodpovednosť.

Sociálna izolácia



Utiahnutosť

Znížená produktivita

Nezáujem o spoluprácu

Minimálna komunikácia

Emocionálne zmeny

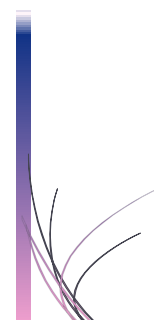
Zhoršenie fyzického zdravia

Problémy pri vytváraní vzťahov

Nenechajte sa poraziť.

**Zistite viac o sociálnej
izolácii na pracovisku a
mimo neho na @
www.proudproject.eu**

Kapitola 5 Úzkosť



1. Definícia úzkosti

Úzkosť je emócia charakteristická pocitom napätia, nepokoja a obáv, ktoré sú často sprevádzané fyzickými prejavmi, ako je potenie alebo zrýchlený tep srdca.

Každý niekedy cíti úzkosť, je to úplne normálne. Úzkosť sa stáva problémom, keď je taká paralyzujúca, že ovplyvňuje každodenný život.

Pracovná úzkosť sa týka obáv z udalostí v práci, napätia alebo stresu z práce alebo aspektov, ktoré súvisia s prácou. Pracovná úzkosť môže súvisieť s akýmkoľvek okruhom problémov, od pracovného výkonu cez finančnú situáciu až po vzťahy so spolupracovníkmi, a v dôsledku toho môže narušiť aj osobný život a duševnú pohodu.

1. a. Rozdiel medzi úzkosťou, strachom a depresiou

Tieto tri pojmy si ľudia často mýlia:

• Úzkosť vs. strach

Úzkosť nie je to isté ako strach, ale často sa zamieňajú. Úzkosť aj strach nám majú pomôcť vyrovnať sa s nebezpečenstvom, ale hlavný rozdiel medzi nimi je v tom, že úzkosť je **orientovaná na budúcnosť**, zatiaľ čo strach je **orientovaný na prítomnosť**. Úzkosť je reakcia na **neurčitú hrozbu**, na niečo nie celkom jasné, čo sa môže, ale nemusí stať (napr. vo firme sa hovorí o možnom prepúšťaní). Strach je primeranou reakciou na niečo veľmi **špecifické a konkrétne** (váš nadriadený s vami rozviazal pracovný pomer a vy sa obávate o svoju budúcnosť).

• Úzkosť vs. depresia

Úzkosť a depresia často kráčajú ruka v ruke a navzájom sa dopĺňajú. Depresia a úzkosť majú rôzne charakteristické príznaky, hoci *niektoré sa prekrývajú*.

Pre depresiu sú charakteristické pocity *smútku*, *beznádeje*, *nezáujmu* o veci, ktoré vás kedysi tešili, nedostatok energie, príjem väčšieho alebo menšieho množstva jedla než obvykle, príliš málo alebo príliš veľa spánku a problémy s myslením alebo sústredením. Tieto pocity trvajú dlhšie (2 týždne a viac) a sú prítomné väčšinu dňa. Na druhej

strane, úzkosť je charakteristická *nepokojom*, *nervozitou*, *strachom alebo obavami*.

Symptómy subjektívneho prežívania depresie a úzkosti:

Depresia	Spoločné prejavy	Úzkosť
Pretrvávajúci smútok	Podráždenosť	Nechcené myšlienky
Beznádej	Nedostatok koncentrácie	Záchvaty paniky
Pocit viny	Nepravidelný spánok	Nadmerné obavy
Nedostatok energie	Zvýšená/znížená chuť do jedla	Nepokoj
		Pocit blížiacej sa pohromy

2. Ako rozpoznať príznaky úzkosti u zamestnancov

2. a. Všeobecné príznaky úzkosti

Je bežné, že ľudia sú občas nervózni z rôznych vecí, či už súvisia s prácou alebo nie. Úzkosť je ale oveľa extrémnejší pocit, často ochromujúci, ktorý zahŕňa pretrvávajúcu úroveň nepokoja, obáv a starostí.

Tu je niekoľko všeobecných príznakov úzkosti, ktoré **možno u zamestnancov pozorovať**:

- Nadmerné obavy
- Podráždenosť, zamestnanec na ostatných útočí, často je podráždený alebo má zlú náladu
- Zjavná únava/nedostatok energie
- Nepokoj, netrpelivosť
- Potreba byť dokonalý
- Problémy so sústredením alebo pamäťou
- Ťažkosti pri rozhodovaní
- Záchvaty paniky alebo úzkosti
- Fyzické príznaky zahŕňajú potenie, žalúdočnú nevoľnosť, sucho v ústach a problémy so spánkom (bez akéhokoľvek iného lekárskeho vysvetlenia)
- Riešenie situácie pomocou nadmerného fajčenia/pitia alkoholu.

2. b. Vplyv úzkosti na výkon zamestnancov

Úzkosť nielenže negatívne ovplyvňuje osobný život a zdravie, ale môže mať veľký vplyv aj na kariéru.

Zamestnanci môžu robiť rozhodnutia pod vplyvom úzkosti, napríklad odmietnuť povýšenie zo strachu z väčšej zodpovednosti alebo odmietnuť skvelé príležitosti, pretože si vyžadujú viac verejných vystúpení alebo možno cestovanie.

Ak sa naučíte rozpoznať príznaky úzkosti na pracovisku, výrazne tým podporíte zamestnancov, ktorí majú problémy.

Medzi najviditeľnejšie zmeny vo **výkone zamestnancov** patria:

- Pokles výkonu
- Vysoká chybovosť
- Zvýšený počet práceneschopností
- Znížený záujem/neangažovanosť v práci
- Nízka pracovná produktivita

2. c. Najčastejšie príčiny úzkosti na pracovisku

Každý zamestnanec je jedinečný. To, čo jedného človeka stresuje, môže iného nabíjať energiou. Vždy je potrebné rozprávať sa so zamestnancami a pokúsiť sa rozobrať stresory, ktoré sa týkajú konkrétne ich.

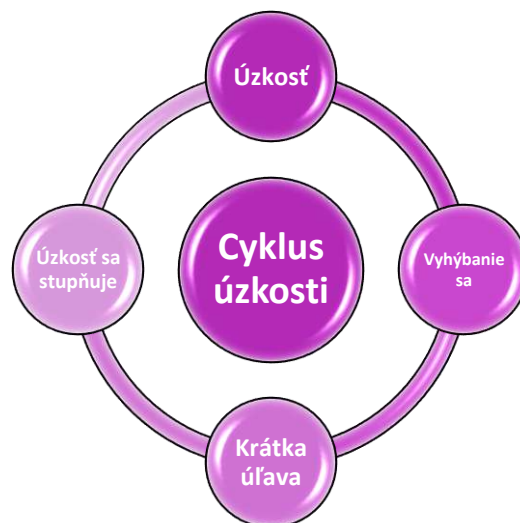
Najčastejšie príčiny pracovnej úzkosti sú tieto:

- Nedostatok skúseností mladých zamestnancov
- Dlhý pracovný čas/prepracovanosť
- Snaha o dosiahnutie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom
- Príliš veľa stresu/snaha stihnúť termíny
- Nedostatok podpory zo strany nadriadeného a/alebo spolupracovníkov
- Nepriateľské pracovné prostredie/toxické pracovné vzťahy
- Istota zamestnania

3. Začarovaný kruh úzkosti

Aj keď sa skúsenosti s úzkosťou môžu líšiť, úzkostné myšlienky a pocity sú pomerne univerzálne. Ľudia, ktorí zažívajú úzkosť, sa často môžu dostať do niečoho, čo sa nazýva Cyklus úzkosti. Znalosť 4 typických fáz môže pomôcť

zvládnuť príznaky, ktoré sa objavujú.



Cyklus úzkosti na príklade:

1. **Úzkosť:** Vyskytne sa spúšťač alebo stresor, ktorý spôsobí fyzické príznaky. Predstava prezentovania pred vrcholovým manažmentom spôsobuje pocity nevoľnosti.
2. **Vyhýbanie sa:** Túžba uniknúť. Zamestnanec v deň prezentácie volá do práce, že je chorý.
3. **Krátka úľava:** Pocit úľavy v dôsledku vyhnutia sa stresoru.
4. **Úzkosť sa stupňuje:** Úľava netrvá dlho. Zistenie, že prezentácia bude len odložená, vedie k ešte väčšej úzkosti.

Pochopenie tohto začarovaného kruhu pomáha prelomiť ho. Bez ohľadu na to, v ktorej fáze úzkostného cyklu sa človek nachádza, existujú stratégie, ktoré môžu pomôcť (uvedené nižšie).

4. Zvládanie úzkosti

Úzkosť môže byť vyčerpávajúca, ale dobrou správou je, že existujú opatrenia, ktoré sa dajú použiť a pomáhajú ju dostať pod kontrolu. Tu je niekoľko z nich. Všeobecné tipy na zvládanie úzkosti:

- **Rozpoznanie spúšťačov:** Vedieť rozpoznať, čo vedie k obdobiam akútnej úzkosti, umožňuje prijať vhodné opatrenia na zmiernenie stresu, prípadne sa spúšťaču úplne vyhnúť. Jedným zo skvelých spôsobov, ako to urobiť, je viesť si denník. Ak si človek každý deň robí poznámky a

potom si ich prezerá, pomáha mu to odhaliť spúšťače úzkosti. Písanie denníka zároveň prináša úľavu, pretože umožňuje, aby úzkosť "zostala na papieri".

- **Záložný plán:** Veľa ľudí zistilo, že ak majú plán, čo robiť v prípade, že sa objavia pocity úzkosti, pomáha im to zmiernovať symptómy. Techniky ako krátka meditácia, prechádzka alebo telefonát priateľovi sú výborné spôsoby, ako sa naučiť prekonávať úzkosť.
- **Relaxačné techniky:** Úzkosť spôsobuje napätie celého tela. Skvelým spôsobom, ako uvoľniť toto napätie, je zaviesť do každodennej rutiny jednu alebo dve relaxačné techniky. Príkladom týchto techník, ktoré môžu zmierniť úzkosť, sú vizualizačné techniky, meditácia a joga. Aby sa však dosiahol želaný účinok, musia sa vykonávať pravidelne.
- **Fyzická aktivita:** Cvičenie je účinný prostriedok na zníženie stresu. Môže zlepšiť náladu a pomáha udržať si zdravie. Vytvorenie rutiny fyzickej aktivity počas väčšiny dní v týždni výrazne pomáha znižovať úzkosť. Telo zaplavujú endorfíny a myseľ je vďaka tomu zamestnaná.
- **Správne podmienky:** Niekedy môžu prvky v prostredí spôsobiť alebo výrazne zhoršiť úzkosť. Malé zmeny, ako napríklad zníženie teploty v spálni, používanie slúchadiel s redukciou hluku alebo vyhýbanie sa prílišnému množstvu kofeínu počas dňa, môžu mať zásadný význam.
- **Zdieľanie problémov:** Rozhovor s členom rodiny, priateľom, kolegom, terapeutom, alebo podpornou skupinou a zdieľanie skúseností pomáha ľuďom uvedomiť si, že so svojimi pocitmi nie sú sami a že iní ľudia im môžu poskytnúť potrebnú útechu a pochopenie.
- **Zdravé návyky:** Je to vedecky potvrdený fakt, ale väčšina ľudí ho s radosťou ignoruje. Nielen (ale najmä) pri úzkosti by sme mali mať dostatok spánku, dostatok tekutín, jesť zdravé a čerstvé potraviny, kontrolovať príjem kofeínu a vyhýbať sa fajčeniu, alkoholu a drogám. Rovnako dôležitá je však aj starostlivosť o myseľ. Veci ako snaha o rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, trávenie času s rodinou alebo venovanie sa koníckom nám pomáhajú udržať si psychické zdravie.

5. Ako môže mentoring pomôcť pri úzkosti

Mentoring preukázateľne znižuje úroveň stresu a úzkosti. Aj keď určite nenahrádza terapiu, skvelý mentor môže mentorovanému pomôcť nájsť riešenia problémov v bezpečnom prostredí, pomôcť mu vidieť, že problém sa dá vyriešiť a že stresu sa dá predísť alebo sa dá minimalizovať.

Ako mentoring pomáha zvládať úzkosť:

- **Rozpoznanie varovných signálov:** Častá neprítomnosť v práci alebo tendencia zaoberať sa najhoršími scenármi sú často ukazovateľmi úzkosti. Mentor zvyčajne dokáže na základe určitého správania rýchlo zistiť, že mentorovaný zápasí s úzkosťou. Následne mu môže poskytnúť užitočnú behaviorálnu spätnú väzbu a pomôcť mu vypracovať stratégiu na zvládanie úzkosti, či už ide o úpravu pracovných podmienok alebo vyhľadanie terapeuta.
- **Izolácia:** Úzkosť môže u ľudí vyvolať pocit, že sú s problémom sami. Ak sa mentorovaný otvorí a podelí sa s pocitom úzkosti, môže sa cítiť menej izolovaný. Mentori a mentorovaní často opisujú úľavu, že ich niekto vypočul - a zistili, že aj iní ľudia prechádzajú podobnými problémami, čo im pomáha cítiť väčšiu podporu.
- **Hľadanie spúšťačov:** Vzhľadom na povahu vzťahu sú mentori často dôverními. Mentorovaní im dôverujú natoľko, že sa im môžu zveriť a podeliť sa s tým, čo ich trápi. S pomocou mentora môže mentorovaný identifikovať určité udalosti alebo konanie ľudí, ktoré môžu vyvolávať jeho úzkosť.
- **Hľadanie riešení:** Mentori môžu poskytnúť úplne odlišný pohľad na situáciu alebo problém, čo vyplýva z ich bohatých skúseností. Ich názory môžu viesť k vytvoreniu stratégie, ktorá mentorovanému pomôže odstrániť alebo minimalizovať úzkosť.

6. Ďalšie zdroje

Riešenie úzkosti je zložitá a hlboko subjektívna záležitosť. Tu je však niekoľko overených techník, ktoré možno použiť kedykoľvek a ktoré môžu priniesť rýchlu úľavu. Žiadna z nich však nenahrádza liečbu.

a) Nástroj: Technika 4-7-8

Jedným z najsilnejších nástrojov na pomoc pri akútnej a chronickej úzkosti je náš dych. Keď sa sústredíme na dýchanie, máme tendenciu zabudnúť na svoje starosti. Dych navyše pomáha upokojiť búšenie srdca a stimuluje hormóny, ktoré nám pomáhajú upokojiť sa. Jednou z najjednoduchších techník je technika 4-7-8. Jednoduchý návod na jej použitie nájdete naskenovaním QR kódu nižšie::



b) Nástroj: Pravidlo 333

Keď čelíte silnej úzkosti, ktorá takmer vedie k záchvatu paniky, najlepšie je mentálne sa o niečo zachytiť. Je to technika, ktorá funguje na princípe odpútania pozornosti od dotieravých myšlienok. Pravidlo 333 je rýchlou pomocou v ťažkých chvíľach. Získajte bezplatnú príručku naskenovaním QR kódu nižšie:



c) Nástroj: Technika emocionálnej slobody alebo Tapping

EFT je alternatívna terapia úzkosti a niektorých ďalších stavov (napr. post traumatickej stresovej poruchy). Je založená na kombinácii princípov starej čínskej akupresúry a modernej psychológie. Zistíte, ako funguje, a vyskúšajte si ju zadarmo naskenovaním QR kódu:



d) Video: Duševné zdravie na pracovisku

" Vypnúť sa " sa v modernej dobe často považuje za luxus, ktorý si mnohí ľudia nemôžu dovoliť. Ďalšie informácie o dôležitosti mentálneho zdravia v práci a zvládání úzkosti získate naskenovaním QR kódu nižšie:



7. Literatúra:

ADVANCED PSYCHIATRY ASSOCIATES. (2022). How to manage anxiety at work. *Advanced Psychiatry Associates*. <https://advancedpsychiatryassociates.com/resources/blog/how-to-manage-anxiety-at-work/>, [Zobrazené 2. augusta 2023]

KABRICK, S. (2023). *11 tips for coping with an anxiety disorder*. *Mayo Clinic Health System*. <https://www.mayoclinichealthsystem.org/hometown-health/speaking-of-health/11-tips-for-coping-with-an-anxiety-disorder>, [Zobrazené 2. augusta 2023]

LAGUAITE, M. (2021). How to deal with anxiety at work. *WebMD*. <https://www.webmd.com/anxiety-panic/features/workplace-anxiety>, [Zobrazené 2. augusta 2023]

MANDRIOTA, M. (2022, MARCH 9). *All about the cycle of anxiety: what it is and how to cope*. *Psych Central*. <https://psychcentral.com/anxiety/cycle-of-anxiety#how-to-cope>, [Zobrazené 5. augusta 2023]

NHS. (2022). Overview - Generalised anxiety disorder in adults. *nhs.uk*. <https://www.nhs.uk/mental-health/conditions/generalised-anxiety-disorder/overview/>, [Zobrazené 2. augusta 2023]

PINDAR, J. (2023). Top 10 causes of stress at Work: 2023. *Champion health*. <https://championhealth.co.uk/insights/top-causes-stress-work/>, [Zobrazené 2. augusta 2023]

8. Ukážka propagačného materiálu PROUD

Financované Európskou úniou. Vyjadrené názory a postoje sú názormi a vyhláseniami autora(-ov) a nemusia nevyhnutne odrážať názory a stanoviská Európskej únie alebo Európskej výkonnej agentúry pre vzdelávanie a kultúru (EACEA). Európska únia ani EACEA za ne nepreberajú žiadnu zodpovednosť.

"Moji kolegovia ma neznášajú."

"Skončím ako bezdomovec." "Veci sa NEVYRIEŠIA."

"Nezvládnem to." **Úzkosť** "Asi sa zbláznim."

"Myslím, že mám infarkt."

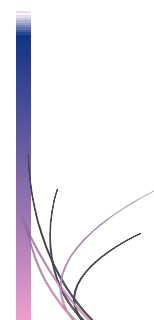
"Túto prezentáciu pokazím a určite ma vyhodia ."



Je vám to
povedomé?
Netrpte v tichosti.
Cesta von
EXISTUJE.

Kapitola 6

Workoholizmus



1. Workoholizmus a jeho vplyv na mladých zamestnancov

Pojem workoholizmus prvýkrát použil Wayne Oates (1968). Podľa neho je osobnosť workoholika narušená prácou, ktorá je návyková, čo má negatívny vplyv na jeho duševné a fyzické zdravie. Používanie tohto termínu sa rozšírilo v 90. rokoch 20. storočia, keď sa masové vyhorenie najmä mladých zamestnancov stalo vážnym problémom spoločnosti. Výskumníci behaviorálnych závislostí poukázali na 7 zložiek závislosti od práce (Griffiths 2005). Sú to tieto:

- Práca sa stáva príliš dôležitou, je oveľa dôležitejšia ako akákoľvek iná činnosť.
- Workoholik môže byť spokojný len vtedy, keď má dosť práce, ale čím viac pracuje, tým viac práce potrebuje, aby bol spokojný.
- Ak je workoholik vystresovaný, nervózny, znudený, nachádza úľavu v práci. Práca sa stáva prostriedkom na zlepšenie nálady.
- Ak workoholik nemôže pracovať, dostavia sa psychické abstinenčné príznaky ako stres, nepokoj, nervozita atď.
- Workoholik sa zvyčajne dostáva do osobných konfliktov s rodinou, priateľmi, pretože na nich nemá čas. V extrémnych prípadoch to znamená vnútorný konflikt, cíti, že jeho správanie je pre neho škodlivé, ale nie je schopný zmeniť ho.
- Po určitom čase vznikajú z prepracovanosti psychické a fyzické problémy, ako je vyhorenie, depresia, žalúdočné vredy, kardiovaskulárne problémy.
- Nakoniec si väčšina workoholikov uvedomí, že má problém. Pokúsia sa prestať, ale častokrát sa im to nepodarí. Pocit viny, vnútorné napätie je u nich také silné, že bez odbornej pomoci nie sú schopní udržať sa na ceste k uzdraveniu.

Pre niektorých ľudí je ťažké rozlíšiť medzi usilovnou, zanietenou prácou, prepracovanosťou spôsobenou náročnou situáciou (napr. naliehavým termínom projektu) a workoholizmom. Niektorí dokonca považujú workoholizmus za pozitívnu osobnostnú črtu zamestnanca. To však neplatí pre

workoholika, ktorý trpí závislosťou. Človek je s najväčšou pravdepodobnosťou workoholik, ak sú u neho spolu s uvedenými siedmimi príznakmi prítomné aj takéto osobnostné črty (Clark a kol. 2020):

- vysoká úroveň perfekcionizmu
- pesimistické sebahodnotenie
- negatívne emocionálne prežívanie (človek je náchylný prežívať veľa negatívnych pocitov, ako je hnev, pohrdanie, odpor, vina, strach, nervozita atď.)
- excelentná, kompulzívna svedomitosť
- nekonečné premýšľanie o pracovných udalostiach
- impulzívni, extrovertní ľudia sa ľahšie stanú závislými ako introvertní ľudia.

Ako už bolo spomenuté vyššie, dôsledkom workoholizmu z dlhodobého hľadiska sú zvyčajne **psychické a fyzické problémy (vyhorenie, depresie, žalúdočné vredy, kardiovaskulárne problémy), konflikty v rodine a s priateľmi, čoraz nižšia úroveň pracovného výkonu, nespokojnosť s prácou atď.**

2. Definícia starostlivosti o seba a jednoduché postupy/ tipy

Starostlivosť o seba je vo všeobecnosti odpoveďou na otázku, ako sa človek môže lepšie vyrovnávať s každodenným stresom. V prípade workoholikov to znamená, ako môžu bojovať so svojou závislosťou za predpokladu, že si ju uvedomili a cítia skutočnú túžbu ju prekonať. Existujú rôzne triky, ktoré by mohli pomôcť, ak je človek dostatočne silný a vytrvalý. Tu je niekoľko príkladov, ktoré môžu mentori považovať za užitočné a poradiť svojim mentorovaným (Kun 2022):

- Niekedy pomôže konzultácia so šéfom. Pokúste sa dohodnúť na optimálnejšom rozdelení práce, realistickejšom rozvrhu.
- Nerobte viacero úloh naraz. Každý deň si vypracujte zoznam úloh na daný deň a nezabudnite do neho naplánovať prestávky.
- Položky v zozname úloh je užitočné zoskupiť podľa dôležitosti. Menej dôležité úlohy môžu počkať, kým sa dokončia naliehavejšie úlohy.

- Snažte sa nájsť zaujímavé, podnetné úlohy a takéto úlohy zaraďte medzi opakujúce sa nudné úlohy. V tomto prípade vám môže veľmi pomôcť chápaný šéf.
- Uvedomte si, že máte právo povedať NIE. Neočakáva sa od vás, že sa dobrovoľne prihlásite prakticky na každú úlohu. Buďte asertívni, a keď je toho na vás priveľa, povedzte ďalšej úlohe nie. Povedzte NIE aj sami sebe. Snažte sa vyvážiť svoj voľný a pracovný čas, a keď sa váš voľný čas začne redukovať, povedzte si NIE a prestaňte pracovať.
- Naučte sa znášať chyby. Svoje vlastné. Robiť chyby je ľudské.
- Preskúmajte svoju pracovnú pozíciu, či vás netlačí do workoholizmu. Ak áno, skúste si nájsť vhodnejšie pracovisko.
- Dajte svojmu osobnému životu prioritu. Naplánujte si voľnočasové aktivity s priateľmi alebo rodinou. Buďte k svojim príbuzným a priateľom láskaví a starostliví. Počúvajte aj svoje telo. Naplňajte potreby svojho tela, napr. nezabúdajte na jedlo alebo spánok.
- Pred spaním, počas jedla a rozhovoru s deťmi sa snažte nepoužívať digitálne zariadenia. Vo voľnom čase vypnite mobilný telefón/počítač.
- Ak sa cítite stratení, navštívte terapeuta alebo podpornú skupinu.

3. Význam rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, pochopenie rozdielov, ako aj prepojenia medzi pracovným a osobným životom

Zmysluplná, dobre platená a uspokojujúca práca je neoddeliteľnou súčasťou našej spokojnosti so sebou samým. Nesmieme sa však obetovať na oltár svojej práce, a to ani psychicky, ani fyzicky. Ak to urobíme, zhorší sa nielen naša duševná pohoda, ale aj naše pracovné výsledky. Či už sa nám podarí nájsť rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom svojpomocne, alebo s pomocou terapeuta, musíme sa jej držať. Táto rovnováha je základom zdravého rodinného života, kľúčom k nášmu osobnému duševnému a telesnému zdraviu. Vďaka nej budeme schopní vychovať z našich detí úspešných a

zdravých dospelých ľudí. O túto rovnováhu sa teda oplatí bojovať. Pri práci by sme mali byť efektívni. Po skončení pracovného času by sme sa mali sústrediť na oddych, rodinu a priateľov. Praktické tipy, ktoré by mohol mentor považovať za užitočné: Nečítajte pracovné e-maily vo voľnom čase, nenoste si prácu do postele, po skončení pracovnej doby buďte sami sebou.

4. Osvedčené postupy – čo mentor robí a čo nerobí

Mentor by si mal byť vedomý nebezpečenstva, že mladí zamestnanci, ktorí sa snažia udržať si prácu a pôsobiť úspešne, sa niekedy stávajú workoholikmi. Ak aktívne a empaticky počúvate mentorovaného a zistíte, že mentorovaný má symptómy a osobnostné črty ako tie, ktoré sú uvedené v časti 1 (Workoholizmus a jeho vplyv na mladých zamestnancov), môžete mentorovanému ponúknuť sebahodnotiaci test (viď ďalej v časti 5 Ďalšie zdroje). Ak sa vaše podozrenie potvrdí, môžete mentorovanému odporučiť, aby použil niektoré z praktických rád (viď vyššie v časti 2 Definícia starostlivosti o seba a jednoduché postupy/tipy). Aj keď mentorovaný NIE JE workoholik, tieto praktické tipy mu môžu pomôcť vytvoriť zdravšiu rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom. Ak sa však mentorovaný naďalej trápi a je nespokojný alebo ak zaznamenáte ďalšie príznaky, mohli by ste vyhľadať miestnu podpornú skupinu alebo psychológa/adiktológa a odporučiť mentorovanému, aby sa na nich pokúsil obrátiť.

Možným riešením - a prospešným pre všetkých zamestnancov - je aj spolupráca so šéfom na vytvorení zdravej atmosféry na pracovisku, kde je možné získať pravidelnú spätnú väzbu o dosiahnutých výsledkoch, pozitívnu odozvu na úspešne splnené úlohy, kde vládne príjemný tímový duch, spolupráca a spoľahlivý plán práce. Zdravá atmosféra na pracovisku je tiež jedným z najlepších nástrojov prevencie pred akýmkoľvek psychickými alebo pracovnými problémami.

Čo by mentor NEMAL robiť, je agresívne "liečiť" mentorovaného, ktorý je pravdepodobne workoholik.

5. Ďalšie zdroje

a) Test: Test rizika závislosti

Na internete možno nájsť niekoľko testov rizika závislosti od práce s vyhodnotením. Príklad takéhoto testu v angličtine nájdete po naskenovaní QR kódu nižšie:



Prítomnosť závislosti od práce možno posúdiť pomocou Bergenskej škály závislosti od práce (BWAS) (Andreassen et al. 2012). Obsahuje sedem otázok na Likertovej škále. Ide o tieto otázky:

- Premýšľali ste, ako by ste si mohli uvoľniť viac času na prácu?
- Strávili ste prácou oveľa viac času, ako ste pôvodne zamýšľali?
- Pracovali ste, aby ste zmiernili pocity viny, úzkosti, bezmocnosti a depresie?
- Radili vám iní, aby ste obmedzili prácu, ale vy ste ich nepočúvali?
- Boli ste v strese, ak vám zakázali pracovať?
- Zanedbávali ste kvôli práci svoje koníčky, voľnočasové aktivity a cvičenie?
- Pracovali ste tak veľa, že to negatívne ovplyvnilo vaše zdravie?

b) Video: Dopady workoholizmu

Koľko sme ochotní obetovať pre našu prácu? Aké ťažké je uvedomiť si, že sme zašli príďaleko? Dr. Kai-Fu Lee predstavuje vplyv workoholizmu na svoj

vlastný život; ak si chcete pozrieť jeho prezentáciu, naskenujte QR kód nižšie:



6. Literatúra

ANDREASSEN, C. S. – GRIFFITH, M. D. – HETLAND, J. – PALLESEN, S. (2012). Development of a work addiction scale. *Scandinavian Journal of Psychology*, 53(3), pp 265-272.

CLARK, M. A. – SMITH, R. W. – HAYNES, N. J. (2020). *The Multidimensional Workaholism Scale: Linking the conceptualization and measurement of workaholism*. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), pp 1281-1300.

GRIFFITHS, M. (2005). *A „components” model of addiction within a biopsychosocial framework*. *Journal of Substance Use*, 10(4), pp 191-197.

KUN, B. (2022). *Munkafüggők. Az önkizsákmányolás lélektana*. Budapest: Athaeneum, pp 259-275.

OATES, W.E. (1968) *On being a workaholic (a serious jest)*. *Pastoral Psychology*, 19, pp 16-20.

ROBINSON, B. E. (1998). *Chained to the Desk*. New York NY: New York University Press, pp 52-54 with minor changes

7. Ukážka propagačného materiálu PROUD

Financované Európskou úniou. Vyjadrené názory a postoje sú názormi a vyhláseniami autora(-ov) a nemusia nevyhnutne odrážať názory a stanoviská Európskej únie alebo Európskej výkonnej agentúry pre vzdelávanie a kultúru (EACEA). Európska únia ani EACEA za ne nepreberajú žiadnu zodpovednosť.

Worko- holizmus



Je to pre vás typické?

- 1** Práca má prednosť pred ostatnými aktivitami
- 2** Vaša spokojnosť je závislá od množstva práce
- 3** Práca vám zlepšuje náladu
- 4** Ak nemôžete pracovať, ste v strese, máte obavy alebo ste nervózni.
- 5** Práca je zdrojom konfliktov v rodine
- 6** Máte psychické a fyzické problémy spôsobené prepracovanosťou
- 7** Cítite sa previnilo, ak sa neustále vraciate ku svojim starým spôsobom riešenia problémov.

www.proudproject.eu