

# WELLBEING VE ZDRAVOTNICTVÍ A POTŘEBY ZAMĚSTNANCŮ: ZNÁME JE?



**JANA ŠEBLOVÁ**

Ústav epidemiologie 2. LF UK

Urgentní příjem ON Kladno

Oddělení urgentního příjmu a LPS dětí FN Motol



**Tým studie HEROES-CZ: Miroslava Janoušková, Pavla Čermáková, Marie Kuklová, Matěj Kučera, Jaroslav Pekara, Eva Kočovská, Dominika Šeblová**



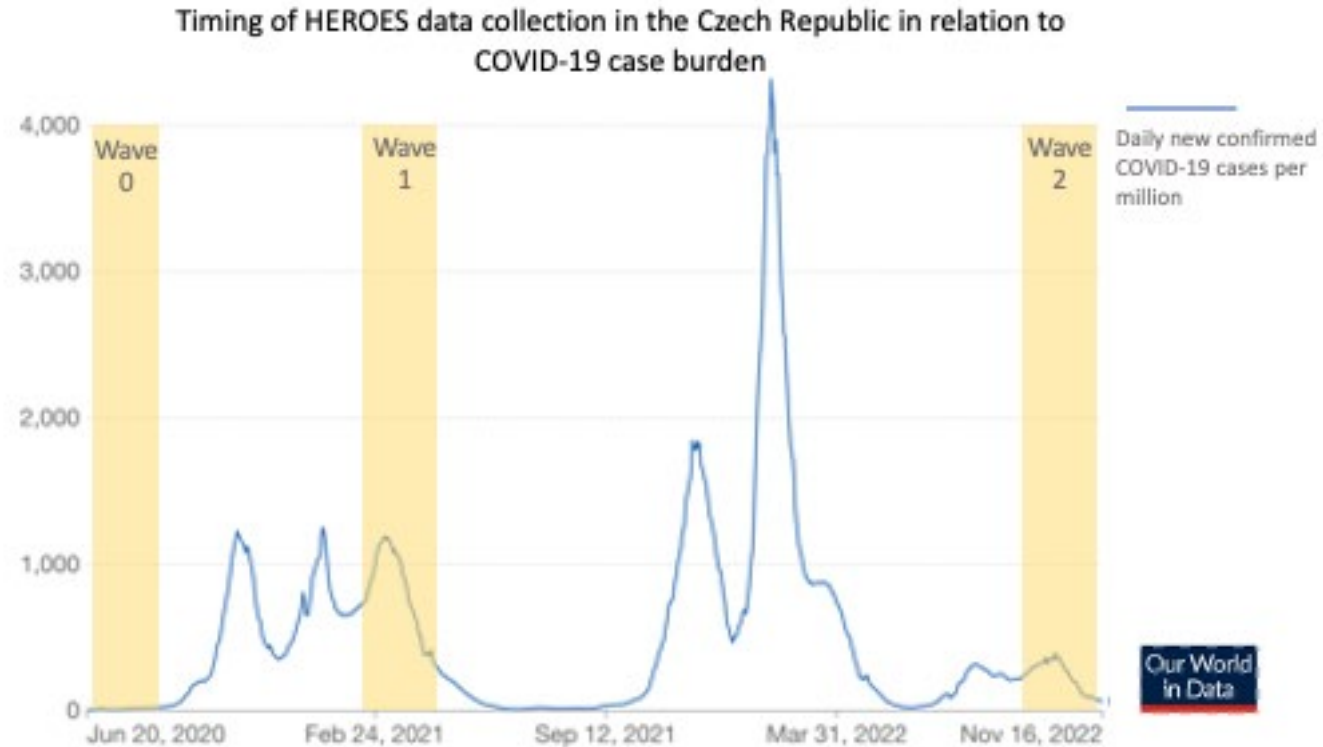
# MEZINÁRODNÍ STUDIE HEROES

The impact of the COVID-19 pandemic on the mental health of workers in health services:  
The COVID-19 HEalth caRe wOrkErS (HEROES) study

- **Dlouhodobá prospektivní kohortová studie + longitudinální vyhodnocení dopadů na psychiku**
- **Popsat, analyzovat a vyhodnotit dopady pandemie na pracovníky ve zdravotnictví a v sociálních službách**
  - **Výzvy, stresory, změny organizace práce a klinické praxe, sociální faktory**
- **Pracovní podskupiny – širší cíle než jen analýza získaných dat**
  - **Příprava intervencí na individuální a institucionální úrovni – pilotní program ČR 2023**



# SBĚR DAT – KVANTITATIVNÍ I KVALITATIVNÍ



Source: WHO COVID-19 Dashboard

CC BY

**Mental Health outcomes****2020****2021****2022**

PHQ depressive symptoms, mean (SD)

4.2 (4.5)

6.3 (5.1)

4.9 (4.6)

Moderate depression (PHQ=&gt;10), No. (%)

154 (10.9%)

363 (22.4%)

174 (14.2%)

GHQ psychological distress, mean (SD)

11.8 (4.8)

14.8 (5.7)

12.1 (5.1)

Psychological distress (GHQ=&gt;15), No. (%)

327 (22.0%)

775 (47.1%)

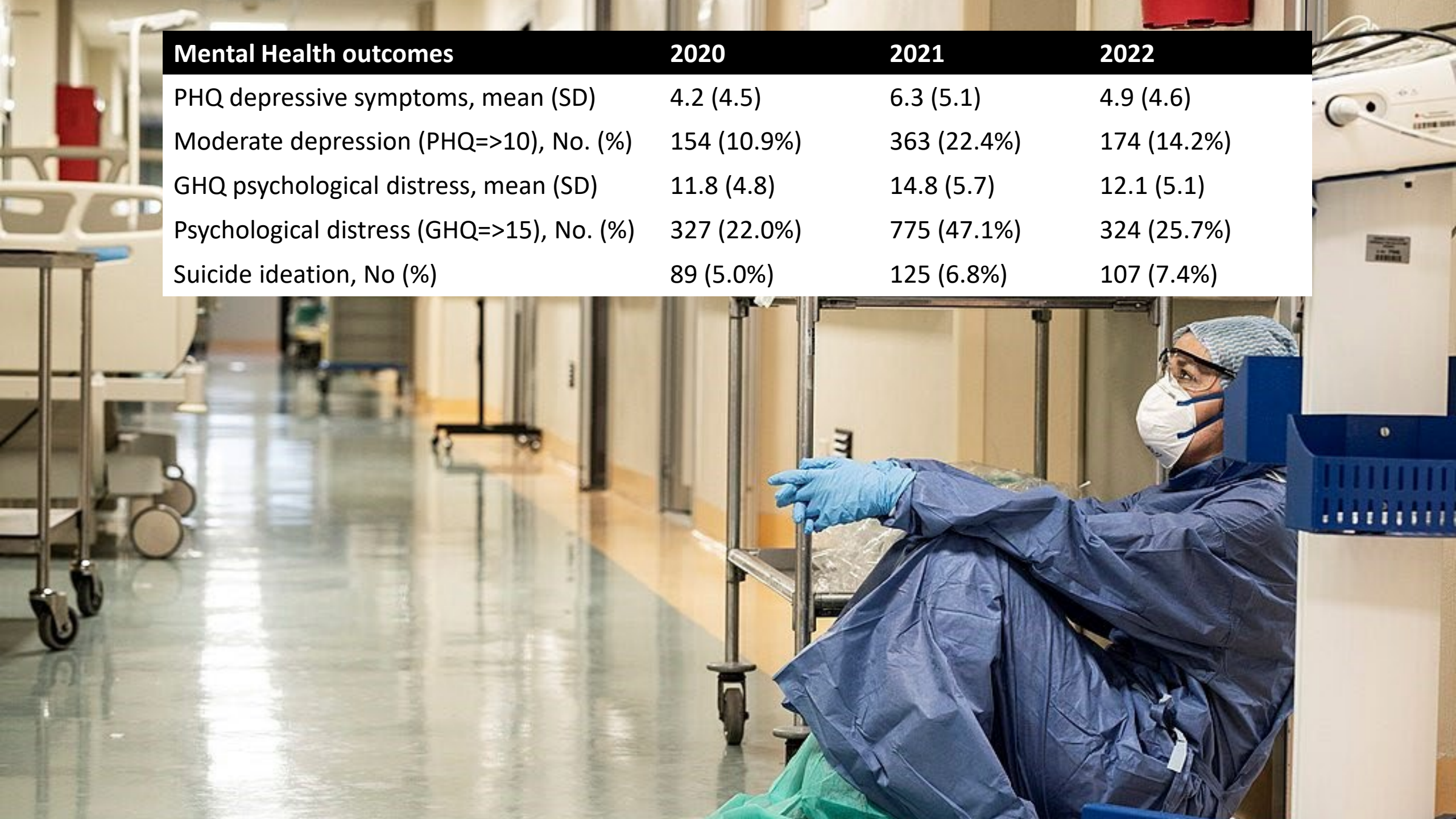
324 (25.7%)

Suicide ideation, No (%)

89 (5.0%)

125 (6.8%)

107 (7.4%)





# PREDIKTORY RIZIKA STŘEDNÍ A TĚŽŠÍ DEPRESE

## Vyšší riziko deprese

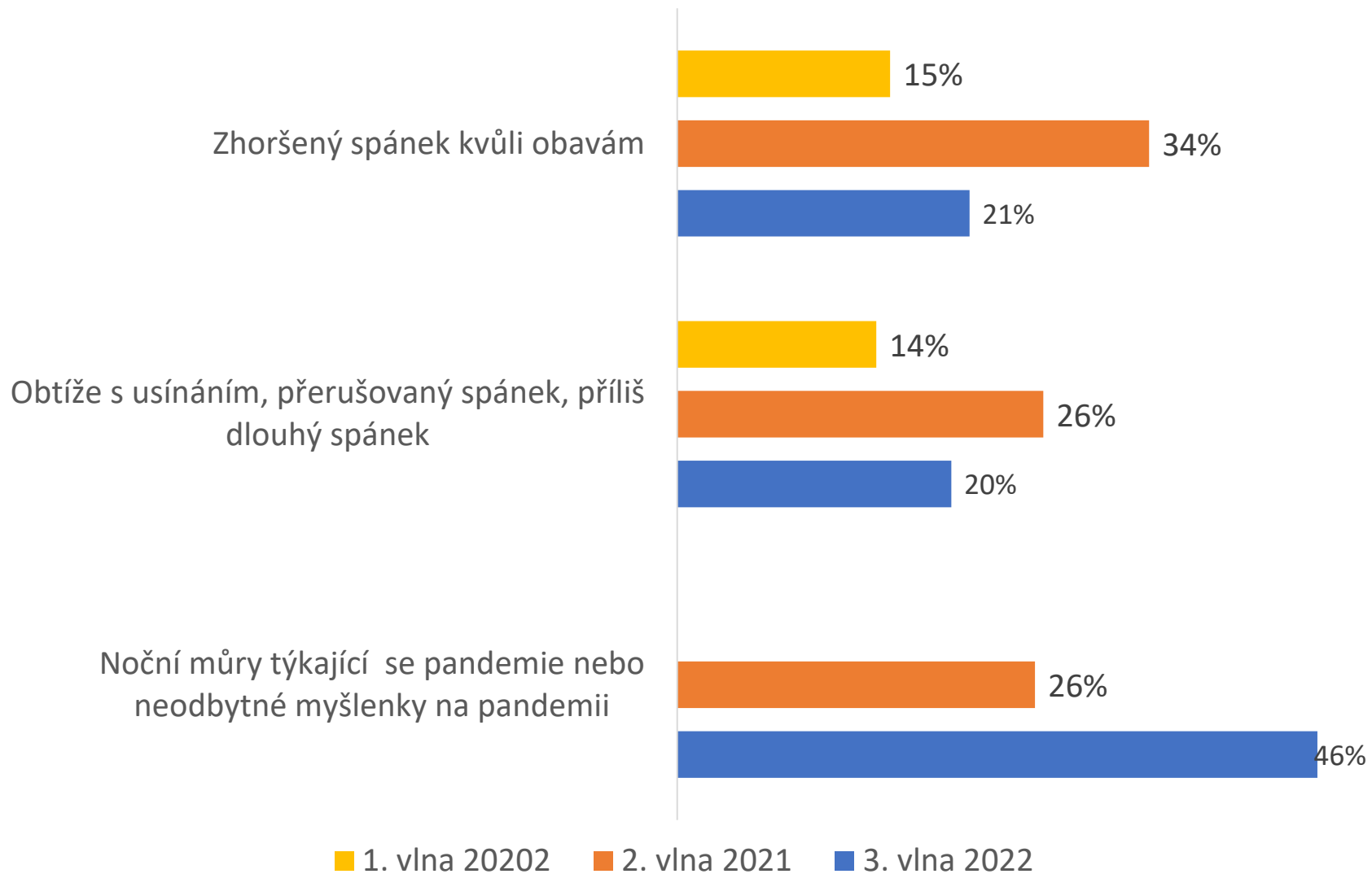
- kontakt/úmrťí pacientů s COVID-19 při práci na covidových jednotkách (2. vlna)
- Nutnost prioritizace pacientů (2. & 3. vlna)
- přidělení nových úkolů/zařazení do nového týmu (2. vlna)
- Potřeba jakékoliv pomoci – 2.5x vyšší riziko
- Potřeba psychologické pomoci 3.5-4.5x vyšší riziko (1. & 2. vlna)
- Potřeba ekonomické pomoci 2.0-2.7x vyšší riziko (1. & 2. vlna)
- Obdržení pomoci – snížení rizika

Výsledky logistické regrese vztahu mezi jednotlivými prediktory a rizikem střední depresivní symptomatiky, kontrolované pro věk a pohlaví (ve vlně 3. jen pohlaví) v HEROES-CZ studii

	1. vlna 2020	2. vlna 2021	3.vlna 2022
Kontakt s COVID-19 pacienty	1.34 (1.10-1.63)	1.48 (1.19-1.84)	1.50 (1.18-1.91))
Smrt pacienta s COVID-19	2.10 (1.27-3.49)	1.54 (1.20-1.96)	1.16 (0.77-1.77)
Práce na COVID-19 jednotce	-----	2.25 (1.73-2.93)	1.49 (0.97-2.30)
Prioritizace pacientů	1.17 (0.61-2.22)	2.64 (2.00-3.48)	1.66 (1.14-2.42)
Nový tým či úkoly	1.16 (0.82-1.63)	1.82 (1.43-2.31)	-----
Potřeba pomoci - jakékoliv	2.88 (2.03-4.09)	2.60 (2.03-3.32)	1.50 (1.09-2.08)*
psychologická pomoc	4.60 (3.16-6.69)	3.40 (2.64-4.38)	1.58 (1.09-2.29)*
s hlídáním dětí	1.16 (0.78-1.74)	1.16 (0.88-1.53)	1.10 (0.70-1.73)*
ekonomická pomoc	2.77 (1.68-4.56)	2.17 (1.32-3.57)	1.63 (0.93-2.85)*
Obdržení pomoci pokud byla potřeba	0.41 (0.26-0.65)	0.70 (0.50-0.97)	-----
Péče o jinou osobu (dítě, seniora, etc)	0.91 (0.63-1.32)*	1.09 (0.86-1.38)	1.12 (0.81-.157)
Profese			
doktoři	Ref. Sk.	Ref. Sk.	Ref. Sk.
sestry	0.91 (0.60-1.39)	0.80 (0.60-1.10)	1.28 (0.85-1.82)
management	0.65 (0.37-1.17)	1.21 (0.83-1.76)	0.98 (0.57-1.69)
ostatní	0.90 (0.52-1.56)	0.91 (0.60-1.39)	1.18 (0.67-2.09)

\*jiná formulace otázky, ----- otázka chybí v této vlně

# SPÁNKOVÉ PROBLÉMY



Kategorie	Podkategorie
Pracovní podmínky	Zásobování ochrannými prostředky
	Organizační změny
	Finanční ohodnocení, odměny
	Přetížení a přesčas
	Práce z domova
Týmová spolupráce	Vzájemná podpora
	Důvěra a spolupráce
	Nestigmatizující jednání
	Otevřená komunikace
	Teambuilding
Podpora vedení	Zájem o zaměstnance
	Otevřená a efektivní komunikace
	Ocenění, uznání a poděkování
	Jasně a spravedlivě rozdělené úkoly
Práce s pacienty	Předávání pacientů mezi odděleními
	Řešení etických dilemat
	Smysluplnost
	Prevence konfliktů a slovního násilí
Slaďování práce a osobního života	Zajištění domácí výuky
	Snižování stigmatizace zdravotníků ve školství
	Podpora péče o seniory
	Volný čas na odpočinek
Duševní pohoda na pracovišti	Psychologická podpora na pracovišti
	Supervize
	Destigmatizace psychologických problémů
	Prevence vyhoření

# POTŘEBY ZDRAVOTNÍKŮ – JEJICH VLASTNÍMI SLOVY

„Jako největší podporu považuji možnost supervize na pracovišti, kterou si můžeme vyžádat. Pomoc nestranného odborníka, se kterým mohu probrat vše bez obav z porušení důvěrnosti, a bez obav zatěžování svých blízkých, je pro mě největší podpora.“

„Setkání mimo pracoviště, takové ty "vánoční večírky", nebo třeba možnost masáže pro zaměstnance.“

„Pokud by to bylo možné, vyhledala bych psychologa. Zaměstnavatel mi tuto možnost nikdy v průběhu pandemie COVID nenabídl. Cítím to jako velký problém, nejen pro sebe, ale i pro pracovní tým.“

„Za prevenci stresu na pracovišti považuji dostatek informací od nadřízených, i třeba ve smyslu, že se nic nového neděje.“

„Více volna, více času k relaxaci, možnost využít podpůrné antistresové programy, management regenerace sil.“

„Lepší komunikace o potřebách zaměstnanců, jejich práci a jejich lepší ohodnocení.“



27. září 2023 17:11 • Rozhovory • Zdravotnictví

## Neodhadli jsme atmosféru ve zdravotnictví. Zpětně mě to mrzí, říká poslanec, který navrhl dvojnásobné přesčasy



IVA BEZDĚKOVÁ



Odebírané e-mailem



Poslanec KDU-ČSL a lékař Vít Kaňkovský. Foto: KDU-ČSL

Od října začíná platit zákon, podle kterého mohou lékaři ročně sloužit až 832 hodin přesčasů. Změna, kterou inicioval poslanec Vít Kaňkovský (KDU-ČSL), se stala rozbuškou chystaných protestů lékařů. Kaňkovský v rozhovoru s Deníkem N přiznává, že to nebyl dobrý nápad.

# WELLBEING ZDRAVOTNÍKŮ PODLE ČESKÝCH ZÁKONODÁRCŮ A TOP MANAŽERŮ

13. září 2023 12:24 • Zdravotnictví

## „Dřou mi tam jak otroci, aby měli na tři hypotéky.“ Šéf Motola na jednání o přesčasech pobouřil mladé lékaře



IVA BEZDĚKOVÁ



Odebírané e-mailem



Pondělní jednání ministrů Vlastimila Války a Mariany Jurečky s mladými lékaři. Foto: platforma X Vlastimila Války

Mladí lékaři odmítají novelu zákona, která by umožnila legálně sloužit až 832 hodin přesčasů ročně. V pondělí se kvůli tomu sešli na ministerstvu práce a sociálních věcí, kam kromě dvou ministrů přišli i ředitelé některých nemocnic. Šéf Fakultní nemocnice v Motole Miloslav Ludvík na schůzce řekl, že tisíce hodin přesčasů chce mnoho lékařů proto, aby splatili hypotéky. Zároveň přiznal, že

# LÉKAŘI POUZE CHTĚJÍ... ...ABY SE DO ZDRAVOTNICTVÍ VRÁTIL ZÁKON...



## Požadavky protestujících lékařů:

1) Požadujeme zrušit § 93a (*novely zákoníku práce, pozn. red.*), kterým se zvyšuje objem přesčasové práce pro zdravotníky, a upravit režim 24hodinových směn, tj. upravit § 90. Požadujeme, aby byl ve zdravotnických zařízeních důsledně dodržován zákoník práce.

2) Chceme nastavit přijatelné a dlouhodobě udržitelné pracovní podmínky. Navrhujeme legislativně ukotvit systém benefitů, jako jsou výsluhy, rehabilitační a lázeňská péče a podmínky pro dřívější odchod do důchodu bez krácení penze, trváme na důsledném dodržování povinnosti zaměstnavatelů zajistit mladým lékařům atestační přípravu v zákoně stanovené době.

3) Požadujeme samostatným zákonem upravit odměňování zdravotníků a lékařů, které se bude odvíjet od náročnosti profese a naplní závěry Memoranda, které v roce 2011 podepsala Vláda ČR s Lékařským odborovým klubem – Svazem českých lékařů po akci „Děkujeme, odcházíme“ a slibu, který dal ministr zdravotnictví Leoš Heger Odborovému svazu zdravotnictví a sociální péče ČR, že se adekvátně navýšení platů lékařů zvýší platy ostatních zdravotníků.

Zdroj: [Lékařisoujenomlidi.com](https://lekarisoujenomlidi.com)

# POTŘEBUJEME OCENĚNÍ, UZNÁNÍ?

„Myslím, že je důležitý při zvládání těchto těžkých situací dobrý kolektiv a uznalé vedení. Ocenění nadřízenými i společností je pro mnoho zdravotníků důležitější než peníze.“

„Dále zájem a vděk veřejnosti - v době první vlny pandemie jsme byli za hrdiny, jakmile se situace uklidnila, opět jsme za neschopné, bezcitné a hamižné.“

„Nezapomínat na to, co jsou zdravotníci v době krize schopni překonat, více vnímat potřeby nás všech. Jednoduše vážit si lidí, kteří v našem zdravotnictví pracují.“

„Po měsících, kdy se vlastně nedalo dělat o moc víc, než ošetřovat naše běžné pacienty, reagoval kamarád slovy: *"Myslela sis, že padneš jako hrdina a přitom jednou zemřeš jako neznámý voják..."*

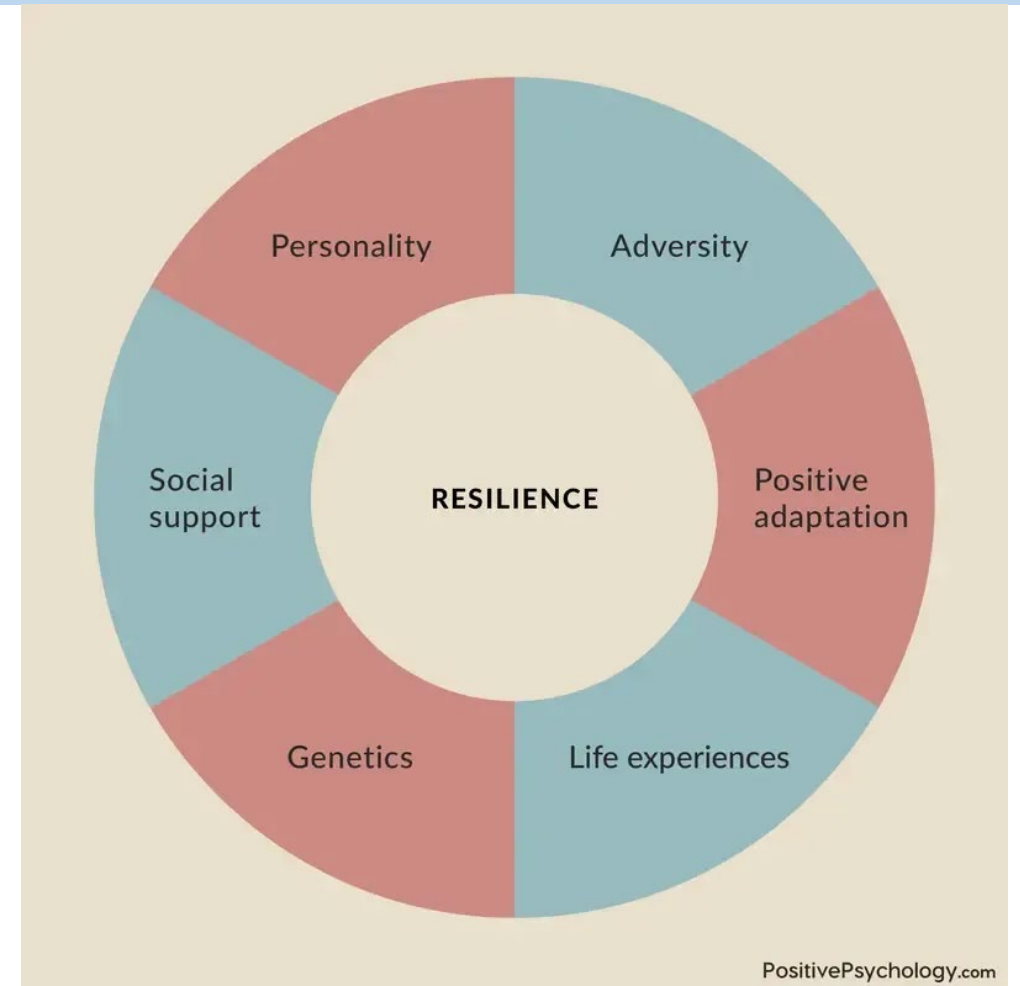
„Vyzdvihnout úspěchy jednotlivců, pochvala za provedenou práci, není potřeba pouze upozorňovat na špatné a řešit vše radikálně.“

„Nulová podpora od vedoucích pracovníků, jen výhrůžky, zastrašování, 200% pracovní nasazení, žádná psychická motivace, poděkování nic, jen strach z každého dalšího dne, co nám vedení vyčte, a za co nám vynadá.“

# RESILIENCE JAKO OCHRANNÝ FAKTOR

## ODOLNOST, KTERÁ SE DÁ TRÉNOVAT

- **Adaptivní odpověď na zátěž a strach**
- **Dělat to, co je správné = morální kompas**
- **Optimismus jako důvěra v budoucnost**
- **Sociální síť a sociální podpora – budování a udržování vztahů**
- **Fitness pro tělo – pohybové aktivity**
- **Fitness pro mozek – výzvy pro mysl i srdce**
- **Racionální a emoční flexibilita**
- **Vědomí smyslu a cíle, spiritualita**



# PILOTNÍ PROGRAM INTERVENCÍ 2023-2024

## PROGRAM INDIVIDUÁLNÍ SEBEPÉČE

- Jaká jsou rizika práce – s lidmi, ve směnách/sluzbách?
- Jak posilovat svoji psychickou odolnost?
- Co my sami můžeme udělat pro sebe, kolegy?
- Co můžeme požadovat od vedení?
- Jak reagovat na pacienty, příbuzné?

## • PROGRAM PODPORY STŘEDNÍHO MANAGEMENTU

- Pojem a důležitost well-being
- Emoční inteligence a emocionálně-inteligentní vedení
- Respekt
- Zaměření na budování vztahů
- Důvěra a sebedůvěra
- Schopnost sebereflexe



# ZPĚTNÁ VAZBA ZE SEMINÁŘŮ

Hodně jsem přemýšlela, o tom říkání NE. Pacientům, kteří nejsou akutní, to jde lépe... ale říkat NE kolegům, to opravdu ještě neumím...

Jsem zvyklá vždycky poděkovat svým podřízeným, ale že by bylo dobré, když nemůžeme rozhodovat o penězích, dát něco hmatatelnějšího, třeba nějakou drobnost...

Rád bych se dozvěděl, co můžeme jako nejnižší článek řízení ovlivnit, když nerozhodujeme o penězích, ale něco, co bychom z této úrovně mohli.

Potřebovala bych se dozvědět, jak dělat nepopulární opatření, nějaká doporučení pro tyto situace.

Pomáhá promluvit si o nějakých situacích, probrat otevřeně pracovní záležitosti.

Potřebuji spojit teorii s praxí, získat nějaké užitečné konkrétní rady.

# TAKE HOME MESSAGE:

Všeobecná deklarace lidských práv 10. 12. 1948, čl. 24:

*„Každý má právo na odpočinek a na zotavení, zejména také na rozumné vymezení pracovních hodin a na pravidelnou placenou dovolenou.“*

- **Naučit se definovat svoje potřeby**

- Alespoň pro sebe

- **Naučit se je sdělovat**

- Kolegům
- Nadřízeným
- V rodině

- **KOMUNIKACE**

- S kolegy v týmu
- S nadřízenými



- **Respektovat své podřízené**

- Toto platí od ministrů přes ředitele až po staniční sestry a primáře...

- **Vidět v nich lidské bytosti, nejen pracovní sílu**

- Toto platí od ministrů přes ředitele až po staniční sestry a primáře...

- **Snažit se vyjít vstříc**

- **Sladit požadavky**

- Otevřeně o nich komunikovat

Není žádné tajemství, že dnešní mladí lékaři jsou líní, nechtějí pracovat a odmítají svému zaměstnání obětovat všechnen čas.



Jak ale chcete s těmi svými „volny“ nebo „dostatečným ohodnocením“ dosáhnout toho, co zvládla stará generace?



S takovým přístupem to na neurotického vyhořelého alkoholika prostě nedotáhnete.



[seblova.jana@gmail.com](mailto:seblova.jana@gmail.com)