



PEACE AT WORK
PERSONAL EMPOWERMENT AND CARE ENHANCEMENT

OPATŘENÍ K ODSTRANĚNÍ STRESU NA PRACOVÍŠTI

MODUL 7

03/2025



**Co-funded by
the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Vzdělávací cíle

- ✓ Rozpoznat běžné zdroje a příznaky pracovního stresu.
- ✓ Zhodnotit dopad stresu na jednotlivce a výkonnost organizace.
- ✓ Aplikovat strategie založené na důkazech ke snížení nebo odstranění stresorů na pracovišti.
- ✓ Zavádět proaktivní nástroje a postupy pro dlouhodobou prevenci stresu.
- ✓ Zamyslet se nad osobními návyky zvládání stresu a vytvořit individuální akční plán.

Úvod

Stres na pracovišti se stal rostoucí výzvou ve všech sektorech, ovlivňující jak individuální pohodu, tak efektivitu organizace. Moderní pracovní prostředí – rychlé, digitální a často přetížené – vyžaduje odolnost, soustředění a přizpůsobivost. Bez správných nástrojů a povědomí však mohou i motivovaní zaměstnanci zažít vyhoření, úzkost nebo emoční vyčerpání. Tento modul zkoumá praktická a na důkazech založená



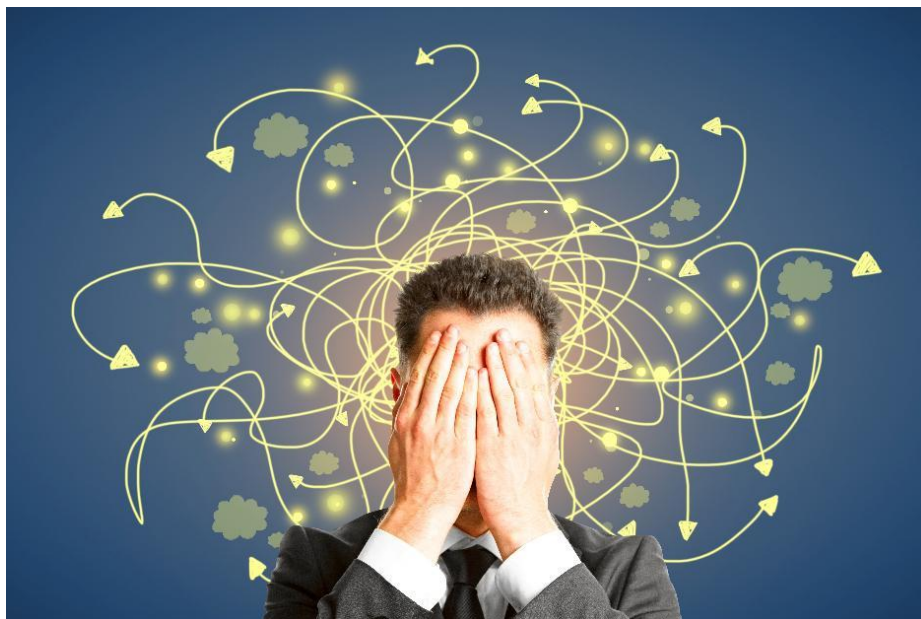
opatření k identifikaci, snížení a prevenci stresu v profesionálním prostředí. Prostřednictvím případových studií, reflexních aktivit a praktických nástrojů se účastníci naučí, jak rozpoznat rané známky stresu, aplikovat zvládací mechanismy a podporovat podpůrnou pracovní kulturu, kde lidé mohou prosperovat, nejen přežívat.

Popis výzvy

Stres je přirozenou reakcí těla na tlak. Na pracovišti k tomu dochází, když existuje nesoulad mezi požadavky práce a osobní kapacitou. Podle transakčního modelu stresu (Lazarus & Folkman, 1984) stres vyplývá z toho, jak jednotlivci hodnotí celek — nejen samotnou situaci. Dva lidé mohou čelit stejnému termínu, ale vnímat ho zcela odlišně v závislosti na svých schopnostech zvládání, minulých zkušenostech a emoční odolnosti.

Běžné stresory na pracovišti spadají do několika kategorií:

- Organizační: vysoká pracovní zátěž, nejasné úkoly, restrukturalizace
- Sociální: nedostatek uznání, špatná komunikace, konflikt týmu
- Prostředí: hluk, design pracovního prostoru, digitální přetížení
- Osobní: perfekcionismus, strach ze selhání, syndrom podvodníka



Důsledky neřízeného stresu zahrnují absenci, vyhoření a fluktuaci zaměstnanců. WHO odhaduje, že absence způsobená stresem stojí ekonomiku EU ročně 617 miliard eur. Chronický stres zvyšuje riziko kardiovaskulárních onemocnění, deprese a nižší produktivity.

Stresové signály a systémy včasného varování na pracovišti

Proč je včasné odhalení stresu důležité

Stres se málokdy objeví náhle nebo bez varování. Ve většině případů se vyvíjí postupně prostřednictvím **malých, často přehlížených signálů**, které se časem hromadí. Když tyto rané příznaky zůstanou bez povšimnutí, dočasný stres se může změnit v chronický stres, vyhoření nebo zdravotní problémy. Z tohoto důvodu účinná prevence stresu začíná **včasným rozpoznáním**, nikoli pozdní intervencí.



Systémy včasného varování nevyžadují lékařskou odbornost ani složitou diagnostiku. Místo toho spoléhají na **uvědomění, pozorování a reflexi** – jednotlivci, vrstevníky i vedoucích. Včasné rozpoznání stresu dává zaměstnancům možnost přijmout nápravná opatření při zachování výkonu, pohody a důstojnosti.

Z pohledu preventivního well-beingu je vnímání signálů stresu formou péče o sebe a sdílené odpovědnosti, nikoli slabostí.

Porozumění stresovým signálům: Holistický pohled

Stres na pracovišti se projevuje ve **čtyřech propojených dimenzích**: fyzické, emocionální, kognitivní a behaviorální. Tyto dimenze se často navzájem posilují, proto by se stres měl vždy vnímat komplexně.

1. Fyzikální signály

Fyzické stresové signály patří mezi první ukazatele, přesto jsou často normalizovány nebo ignorovány.

Mezi běžné příznaky patří:

- Přetrvávající únava nebo nízká energie
- Bolesti hlavy, svalové napětí nebo bolesti zad
- Poruchy spánku
- Trávicí potíže
- Časté lehké nemoci

Tyto signály naznačují, že tělo je pod dlouhodobým tlakem a nemá dostatečný čas na zotavení.

2. Emocionální signály

Emocionální změny se často objevují dříve než viditelné problémy.

Typické emoční signály zahrnují:

- Podrážděnost nebo netrpělivost
- Úzkost nebo nadměrné obavy
- Snížená motivace nebo nadšení
- Emocionální otupělost nebo otažitost
- Pocit zahlcení drobnými úkoly



Tyto příznaky naznačují emoční přetížení a sníženou odolnost.

3. Kognitivní signály

Stres výrazně ovlivňuje myšlení a rozhodování.

Kognitivní varovné signály zahrnují:

- Obtížnost soustředění
- Zapomnětlivost nebo mentální "mlha"
- Nerozhodnost
- Negativní vnitřní monolog ("Nejsem dost dobrý")
- Katastrofické myšlení

Signály kognitivního stresu často zvyšují chybovost a snižují sebevědomí, což stres ještě zesiluje.

4. Behaviorální signály

Změny chování jsou často nejviditelnější pro ostatní a slouží jako klíčové včasné varovné signály na úrovni týmu.



Příklady zahrnují:

- Stažení se od kolegů nebo schůzek
- Zvýšená absence nebo prezenceismus
- Prokrastinace nebo uspěchaná práce
- Zvýšená konfliktnost nebo obrannost
- Přetížení a neschopnost se odpojit

Behaviorální signály často odrážejí nevyčleněný stres, nikoli nedostatek závazku.

Individuální systémy včasného varování:

Samomonitorování bez sebeobviňování

Efektivní systém včasného varování začíná **sebeuvědoměním**, nikoli sebekritikou. Zaměstnanci prospívají tím, že si pravidelně ověřují samu sebe a identifikují vzorce místo izolovaných incidentů.

Užitečné otázky pro sebemonitorování zahrnují:

- Jak je na tom moje energie ve srovnání s minulým měsícem?
- Zotavuji se dobře po pracovních dnech?
- Které úkoly mě teď vyčerpávají nejvíc?
- Změnily se mé reakce v poslední době?



Jednoduché nástroje jako **deníky stresu, sledovače energie nebo týdenní reflexe** mohou odhalit trendy a umožnit včasné přizpůsobení – dříve, než stres zesílí.

Důležité je, že sebekontrola by se měla zaměřovat na **zvědavost a soucit**, nikoli na dokonalost.

Stresové signály na úrovni vrstevníků a týmů

Stres není jen individuální – často je kolektivní. Týmy si vytvářejí společné vzorce stresu, které lze včas odhalit pozorováním a konverzací.

Varovné signály na úrovni týmu zahrnují:

- Zvýšené nedorozumění nebo napětí
- Odmítání spolupráce nebo důvěry
- Mlčení na schůzkách nebo snížená účast
- Stálá naléhavost bez zotavení
- Neformální stížnosti nebo cynismus

Povědomí mezi vrstevníky zde hraje zásadní roli. Kolegové si často všimnou změn dříve, než je ostatní rozpoznají sami na sobě. Vytváření kultury, kde se lidé mohou **vzájemně kontrolovat s respektem**, podporuje včasnou intervenci a pocit bezpečnosti.

Role lídrů ve včasné detekci stresu

Lídrů a vedoucích jsou klíčovými aktéry v prevenci stresu – ne jako terapeuti, ale jako **pozorovatelé a facilitátoři**.

Efektivní vůdčí chování zahrnuje:

- Všimnutí si změn v chování nebo vzorcích výkonu
- Kladení otevřených, neodsuzujících otázek
- Normalizace rozhovorů o pracovní zátěži a stresu
- Jednat brzy místo čekání na krizi
- Úprava očekávání při objevení varovných signálů

Včasný zásah vedoucích často vyžaduje **drobné úpravy**, jako je přerozdělení úkolů, vyjasnění priorit nebo podpora času na zotavení.

Od signálů k akci: Včasná reakce

Detekce stresových signálů má smysl pouze tehdy, pokud vede k **včasné a přiměřené akci**. Včasné reakce by se měly zaměřit na snižování zátěže a obnovení rovnováhy, nikoli na tresty za výkonnost.

Příklady raných akcí zahrnují:

- Krátkodobé úpravy pracovní zátěže
- Flexibilní rozvrh nebo dny na zotavení
- Vzájemná podpora nebo mentoring
- Upřesnění priorit
- Podpora využívání stávajících zdrojů pro well-being

Včasné kroky zabraňují eskalaci a ukazují péči a odpovědnost.

Vzdělávací aktivity a reflexní cvičení (zaměřené na včasné varování)

Aktivita 1 – Mapování signálů stresu: Zamyslete se nad posledním měsícem a identifikujte jeden fyzický, emocionální, kognitivní a behaviorální signál stresu, který jste zaznamenali.

Aktivita 2 – Rozpoznávání vzorců: Představte si období, kdy se stres zvýšil. Jaké rané signály jste tehdy ignoroval?

Aktivita 3 – Týmové pozorování: Ve skupinách diskutujte o neinvazivních způsobech, jak týmy mohou vnímat stres, aniž by obviňovali nebo stigmatizovali.

Aktivita 4 – Akční plánování: Vyberte si jeden raný signál, který v sobě rozpoznáváte, a definujte jedno malé preventivní opatření, které můžete tento týden podniknout.

Shrnutí

Signály stresu nejsou známkami selhání – jsou **to rané zprávy od těla a mysli, které** naznačují potřebu úpravy. Tím, že se naučíte rozpoznávat fyzické, emocionální, kognitivní a behaviorální varovné signály včas, mohou jednotlivci a týmy zabránit tomu, aby stres přerostl ve vyhoření. Včasná detekce proměňuje řízení stresu z krizové reakce na každodenní praxi v oblasti duševní pohody a posiluje odolnost jak na osobní, tak organizační úrovni.

Sada nástrojů pro seberegulaci zaměstnanců: Každodenní postupy ke snížení stresu na pracovišti

Co je seberegulace a proč je důležitá

Seberegulace znamená schopnost vnímat, **řídit a konstruktivně** reagovat na vnitřní stavy, jako jsou stres, emoce, myšlenky a hladiny energie. Seberegulace na pracovišti není o potlačování

stresu nebo "udržení síly za každou cenu", ale o **úpravě chování a očekávání** tak, aby chránila zdraví a výkon.

Z pohledu well-beingu je seberegulace základní životní dovedností. Zatímco organizace hrají klíčovou roli ve snižování stresorů, zaměstnanci výrazně těží z **jednoduchých a spolehlivých nástrojů**, které v reálném čase obnoví rovnováhu – zejména v situacích, které nelze okamžitě změnit.

Seberegulace podporuje odolnost, emoční stabilitu, soustředění a udržitelnou produktivitu.

Princip 1: Pauza před eskalací tlaku

Stres často eskaluje, protože mezi tlakem a reakcí **není žádná pauza**. Vytváření krátkých pauz umožňuje nervovému systému resetovat se a zabraňuje impulzivním reakcím.



Praktické techniky pauzy zahrnují:

- **Box breathing** (nádech 4 sekundy, zadržení 4, výdech 4, zadržení 4)
- Tři pomalé nádechy před odpovědí na e-maily nebo zpětnou vazbu
- Stoupnutí si a změna fyzické polohy během napětí

I krátké pauzy snižují fyziologické stresové reakce a zlepšují jasnost mysli.

Princip 2: Regulace pozornosti a soustředění

Stálé přerušování a multitasking zvyšují kognitivní stres. Seberegulace zahrnuje **manipulaci s pozorností jako s omezeným zdrojem**.

Užitečné postupy:

- Vyhrazování časových bloků pro hlubokou práci (30–90 minut)
- Vypínání nepodstatných oznámení
- Plnit jeden úkol najednou místo multitaskingu
- Začněte den identifikací 1–3 prioritních úkolů

Tyto strategie snižují přetížení a zvyšují pocit kontroly a úspěchu.

Princip 3: Emoční seberegulace v práci

Stres na pracovišti je často spíše emocionální než technický. Naučit se regulovat emoce podporuje jak well-being, tak profesní vztahy.

Jednoduché nástroje pro regulaci emocí:

- Pojmenování emocí ("Cítím se zahlcený"), aby se snížila jejich intenzita
- Kognitivní přeformulování ("To je náročné, ne nemožné")
- Používání krátkých technik uzemnění (nohy na zemi, vnímání okolí)
- Praktikování sebesoucitu místo sebekritiky

Regulace emocí posiluje pocit bezpečnosti a zabraňuje přenášení stresu do konfliktu.

Princip 4: Řízení energie místo řízení času

Ne všechny pracovní dny jsou stejné. Seberegulace se zaměřuje na **práci s energetickými cykly**, nikoli proti nim.

Klíčové strategie:

- Identifikace osobních časů s vysokou a nízkou energií
- Plánování náročných úkolů během špičkové energie
- Mikropřestávky (2–5 minut) každých 60–90 minut
- Zapojení pohybu, hydratace a denního světla



Plánování založené na energii snižuje vyčerpání a zlepšuje udržitelný výkon.

Princip 5: Stanovování hranic bez pocitu viny

Špatné hranice jsou hlavním přispěvatelem k chronickému stresu na pracovišti. Seberegulace zahrnuje učení se, kdy a jak říct **ne, později nebo jinak**.

Postupy stanovování hranic:

- Upřesnění dostupnosti a doby odezvy
- Používání kalendářních hranic (čas soustředění, čas na zotavení)
- Vyjednávat termíny místo tichého přetížení
- Úmyslné odpojení po pracovní době

Zdravé hranice chrání zotavení a předcházejí vyhoření, aniž by poškodily závazek.



Princip 6: Využití sociální regulace a podpory

Seberegulace neznamena zvládat stres o samotě. Lidé regulují emoce a stres mezilidským kontaktem.

Podpůrné postupy zahrnují:

- Rychlé check-iny s důvěryhodnými kolegy
- Peer mentoring nebo systémy buddy
- Žádat o pomoc brzy, ne pozdě
- Normalizace stresových rozhovorů

Sociální podpora tlumí stres a zvyšuje odolnost.

Mikro-toolkit: Seberegulace za 5 minut nebo méně

Zaměstnanci mohou tyto nástroje využít ihned v práci:

- 3 vědomé nádechy před stresujícím úkolem
- Jedno protažení nebo změna držení těla

- Zapisovat si další malý krok místo celého problému
- Přeformulování jedné negativní myšlenky
- Krátká procházka nebo pauza

Malé činy, prováděné důsledně, mají kumulativní dopad.

Učební aktivity a reflexní cvičení (zaměřené na seberegulaci)

Aktivita 1 – Tvorba osobního toolkitu:

Vyberte si 3 techniky seberegulace, které vám připadají realistické pro váš pracovní den. Napište si, kdy a jak je budete využívat.

Aktivita 2 – Cvičení stresových scénářů:

Představte si stresující pracovní situaci. Který nástroj seberegulace by v tu chvíli nejvíce pomohl?

Aktivita 3 – Reflexe hranic:

Identifikujte jednu hranici, kterou se vám těžko udržuje. Jaká je jedna malá změna, kterou byste mohli tento týden vyzkoušet?

Aktivita 4 – Mapování energie:

Sledujte svojí hladinu energie za jeden den. Jak byste mohli úkoly upravit, aby jim lépe odpovídaly?

Seberegulace umožňuje zaměstnancům reagovat na stres **dříve, než se stane nezvladatelným**. Zastavením se, řízením pozornosti, regulací emocí, respektováním energetických cyklů, nastavováním hranic a vyhledáváním podpory mohou jednotlivci výrazně snížit každodenní stres a vybudovat odolnost. Tyto nástroje nenahrazují organizační odpovědnost – ale vybavují lidi, aby zvládali pracovní nároky s větším povědomím, vyvážeností a pohodou.



Kontrolní seznam seberegulace pro zvládání stresu na pracovišti

Použijte tento kontrolní seznam k **včasnému rozpoznání stresu, pozitivní reakci a ochraně energie** během pracovního dne. Nemusíte aplikovat vše najednou – začněte pomalu a budujte konzistenci.

1. Uvědomění: Včas si všímat stresu

- ☐ Pravidelně si během **dne** kontroluji úroveň energie
- ☐ Všímám si raných **fyzických signálů** (napětí, únava, bolesti hlavy),
- ☐ Vnímám **emocionální signály** (podrážděnost, úzkost, ztráta motivace)
- ☐ Vnímám **změny v myšlení** (spěch, sebekritika, zmatení)
- ☐ Rozpoznávám **behaviorální signály** (přetížení, stažení se, prokrastinace)

→ *Když si všimnu dvou nebo více signálů, zastavím a podniknu krok.*

2. Pauza a reset (1–3 minuty)

- ☐ Zastavím se, než automaticky zareaguji
- ☐ Vykonám tři pomalé, vědomé nádechy
- ☐ Změním postoj nebo vstanu
- ☐ Na chvíli se odtáhnou od obrazovky a připomenu si: "*Mohu reagovat klidně.*"

3. Soustředění a pozornost

- ☐ Identifikuji **jednu prioritní úlohu** najednou
- ☐ Snižuji zbytečná oznámení
- ☐ Pracuji v soustředěných blocích (30–90 minut),
- ☐ Vyhýbám se multitaskingu, když jsem ve stresu
- ☐ Velké úkoly rozdělují na malé kroky

4. Emoční seberegulace

- ☐ Říkám, co cítím (např. "Cítím se zahlcený"),
- ☐ Vyhýbám se sebekritice
- ☐ Realisticky přetvářím výzvy

- ☐ Uzemňuji se v přítomném čase
- ☐ Dovoluji si cítit emoce, aniž bych se soudil

5. Řízení energie

- ☐ Vím, že mám **hodně a málo energetické období**
- ☐ Plánuji náročné úkoly během vrcholu energie
- ☐ Dávám si malé pauzy (2–5 minut),
- ☐ Hydratuji se a pravidelně se hýbu
- ☐ Respektuji potřebu regenerace

6. Hranice a pracovní zátěž

- ☐ Když jsem přetížený, jasně si stanovuji priority
- ☐ Vyjednávám termíny místo toho, abych se tiše smiřoval
- ☐ Nastavuji si limity dostupnosti, když je to možné
- ☐ Po práci se úmyslně odpojuji
- ☐ Dovolím si odpočívat bez výčitek svědomí

7. Sociální podpora

- ☐ Otevřeně mluvím s důvěryhodným kolegou
- ☐ Žádám o pomoc brzy, nejen v krizi
- ☐ Účastním se check-inů s vrstevníky nebo týmy
- ☐ Podporuji ostatní bez odsuzování
- ☐ Pamatuji si: stres je lidský, ne osobní selhání

8. Denní reflexe (konec dne – 2 minuty)

- ☐ Co mi dnes pomohlo s mým zdravím?
- ☐ Co mi nejvíce vysávalo energii?
- ☐ Co je jedna malá úprava na zítřek?



Připomínka

Seberegulace není o dokonalosti. Jde o uvědomění, malé činy a konzistenci.

Rozlišování zdravého stresu od škodlivého stresu na pracovišti

Proč není každý stres stejný

Stres je často zobrazován jako něco, co je třeba zcela odstranit. Ve skutečnosti **je stres přirozenou a někdy užitečnou reakcí**, která lidem pomáhá přizpůsobit se, soustředit se a podávat výkon. Problémy nevznikají ze stresu samotného, ale z **jeho intenzity, délky trvání a nedostatku zotavení**.

Pochopení rozdílu mezi zdravým stresem a škodlivým stresem posiluje zaměstnance i organizace, aby ho zvládali **inteligentně**—podporovali motivaci a výkonnost a zároveň předcházeli vyčerpání a vyhoření.

Zdravý stres (eustres): Když stres podporuje výkon

Zdravý stres, často nazývaný **eustres**, je krátkodobá, zvládnutelná forma stresu, která **dodává energii a motivuje**. Obvykle nastává, když jsou výzvy smysluplné, dosažitelné a podpořené dostatečnými zdroji.

Charakteristiky zdravého stresu:

- Působí to náročně, ale zvládnutelně
- Je časově omezený
- Zlepšuje soustředění a bdělost
- Je spojeno s motivací a zapojením
- Umožňuje zotavení po námaze



Běžné příklady na pracovišti:

- Příprava na důležitou prezentaci
- Učení se nové dovednosti nebo role
- Práce se smysluplným termínem
- Přijetí náročného úkolu při konstantní podpoře

Zdravý stres často přispívá k **učení, růstu a pocitu úspěchu**, zejména když zaměstnanci pociťují autonomii a smysluplnost.

Škodlivý stres (distres): Když se stres stává rizikem

Škodlivý stres, známý jako **distres**, nastává, když požadavky **postupně překračují osobní nebo organizační zdroje**. Na rozdíl od eustresu distres vysává energii a podkopává zdraví i výkon.

Charakteristiky škodlivého stresu:

- Působí jako zahlcující nebo neovladatelný
- Přetrvává bez dostatečné regenerace
- Snižuje koncentraci a motivaci
- Ovlivňuje fyzické a duševní zdraví
- Vede k vyčerpání, cynismu nebo odcizení

Běžné příklady na pracovišti:

- Stálé přetížení bez objasnění nebo podpory
- Pokračující konflikt v roli nebo nejistota v zaměstnání
- Trvalý časový tlak bez přerušení
- Nedostatek kontroly nebo uznání
- Dlouhodobé digitální přetížení a stálá dostupnost



Distres je silně spojen s vyhořením, absencí a sníženou duševní pohodou.

Klíčové rozdíly na první pohled

ZDRAVÝ STRES (EUSTRESS)	ŠKODLIVÝ STRES (DISTRES)
Krátkodobé a dočasné	Dlouhodobé a chronické
Motivující a povzbuzující	Vyčerpávající a vyčerpávající
Podpora výkonu	Podkopává výkon
Umožňuje obnovu	Zabraňuje zotavení
Spojeno s růstem	Spojeno s vyhořením

Role zotavení ve zdraví ze stresu

Nejdůležitějším **faktorem**, který odlišuje zdravý stres od škodlivého, **je zotavení**. I pozitivní stres je škodlivý, pokud tělo a mysl nemají čas se resetovat.

Zotavení zahrnuje:

- Přestávky během pracovního dne

- Psychologické odpojení po práci
- Spánek a fyzická obnova
- Emocionální podpora a relaxace
- Variace v intenzitě úkolu

Bez zotavení se eustres postupně mění v úzkost.

Individuální vnímání a hodnocení stresu

Podle **transakčního modelu stresu** je stres ovlivněn nejen vnějšími požadavky, ale také tím, jak jednotlivci **interpretují a hodnotí** situace.

Dva lidé mohou stejnou pracovní zátěž zažívat různě v závislosti na:

- Zkušenosti a dovednosti
- Sebevědomí a sebeúčinnosti
- Dostupné podpoře
- Pocitu kontroly
- Osobních hodnotách

To vysvětluje, proč musí řízení stresu kombinovat **organizační opatření a osobní seberegulaci**, místo aby se spoléhalo pouze na jeden přístup.

Varovné signály, že zdravý stres se stává škodlivým

Stres se stává škodlivým, když jsou rané signály ignorovány. Mezi běžné přechodové příznaky patří:

Přetrvávající únava bez zotavení

- Podrážděnost nebo emoční otupělost
- Snížená radost nebo motivace
- Problémy se spánkem
- Rostoucí chyby nebo odcizení

Včasné rozpoznání těchto příznaků umožňuje včasnou úpravu a zabraňuje eskalaci.



Jak udržet stres ve zdravé zóně

Zaměstnanci a organizace mohou spolupracovat na udržení stresu na funkční úrovni:

Na individuální úrovni:

- Používejte techniky seberegulace (pauzy, hranice, řízení energie)
- Pravidelně reflektujte stresové signály
- Komunikujte potřeby včas

Na organizační úrovni:

- Navrhněte realistické pracovní zátěže
- Podporujte zotavení a flexibilitu
- Normalizujte rozhovory o stresu
- Zasáhněte včas, když se objeví varovné signály

Zdravý stres podporuje výkon pouze tehdy, když **jsou respektovány péče a limity**.

Vzdělávací aktivity a reflexní cvičení

Aktivita 1 – Klasifikace stresu: Vyjmenujte 3 nedávné stresové situace a klasifikujte je jako zdravý stres nebo škodlivý stres. Vysvětlete proč.

Aktivita 2 – Kontrola zotavení: Zamyslete se nad tím, jak dobře se zotavujete po náročných pracovních dnech. Co pomáhá? Co chybí?

Aktivita 3 – Včasné varování: Identifikujte jeden signál, který vám říká, že stres se stává pro vás nezdavým.

Aktivita 4 – Plán úprav: Vyberte jednu malou změnu, která by mohla tento týden pomoci udržet stres v zdravém rozmezí.



Shrnutí

Stres není nepřítel – **neřízený stres je**. Zdravý stres může motivovat, dodávat energii a podporovat růst, když je dočasný a vyvážený zotavením. Škodlivý stres vzniká, když požadavky přetrvávají bez kontroly, podpory nebo odpočinku. Pochopením tohoto rozdílu mohou jednotlivci i organizace přejít od vyhybání se stresu k **jeho rozumnému řízení**, chránit pohodu a zároveň udržet výkon.

Shrnutí: Klíčové poznatky

Stres na pracovišti je přirozenou reakcí na tlak, ale stává se škodlivým, když požadavky časem překračují zdroje a zotavení je nedostatečné. Tento modul ukázal, že řízení stresu není o odstranění veškerého stresu, ale o **rozpoznání raných signálů, úměrné reakci a obnovení rovnováhy** jak na individuální, tak organizační úrovni.

Modul začal zkoumáním stresu na pracovišti jako mnohvrstevnaté výzvy formované organizačními, sociálními, environmentálními a osobními faktory. Stres není určován pouze vnějšími požadavky, ale také tím, jak jsou situace vnímány, hodnoceny a řízeny. Porozumění této interakci pomáhá odklonit se od obviňování a směřovat ke sdílené odpovědnosti za well-being.

Hlavním zaměřením modulu bylo včasné **rozpoznávání stresových signálů**. Stres se málokdy objeví náhle; Vyvíjí se postupně prostřednictvím fyzických, emocionálních, kognitivních a behaviorálních varovných signálů. Naučit se rozpoznávat tyto signály včas proměňuje zvládání stresu z krizové reakce na každodenní prevenci. Včasné uvědomění chrání zdraví, důstojnost a výkon a umožňuje včasné úpravy dříve, než stres přeroste ve vyhoření nebo nemoc.

Modul zdůraznil, že stres není pouze individuální, ale často **kolektivní**. Dynamika týmu, komunikační vzorce, rozložení pracovní zátěže a vůdčí chování výrazně ovlivňují, jak se stres rozvíjí a šíří. Podpůrné vedení, otevřený dialog a pocit bezpečnosti hrají klíčovou roli při včasném rozpoznání stresu a reakci s péčí místo kontroly.



Klíčovou součástí modulu byla **seberegulace jako každodenní dovednost pro duševní pohodu**. Seberegulace neznámá potlačovat stres nebo se s tím vyrovnat samostatně; Znamená to vědomě reagovat na tlak tím, že se zastavíte, zvládnete udržet pozornost, regulujete emoce, respektujete limity energie, nastavíte hranice a využijete sociální podporu. Malé, konzistentní praktiky seberegulace – jako mikropauzy, řízení energie a stanovování hranic – mohou výrazně snížit každodenní stres a posílit odolnost.

Modul také jasně rozlišoval mezi **zdravým stresem (eustres)** a **škodlivým stresem (distresem)**. Zdravý stres může podpořit motivaci, učení a výkon, pokud je časově omezený, smysluplný a následuje zotavení. Škodlivý stres vzniká, když je tlak vytrvalý, nekontrolovatelný a nepodporovaný. Zotavení se ukázalo jako klíčový faktor, který určuje, zda stres zůstane funkční, nebo bude škodlivý.

Nakonec modul kladl důraz na reflexi a akci. Prostřednictvím kontrolních seznamů, vzdělávacích aktivit, případových studií a individuálního akčního plánu pro zvládání stresu byli studenti povzbuzováni, aby aplikovali znalosti do **praktických a realistických změn**. Efektivní zvládání stresu není o tom, dělat vše dokonale, ale o malých, záměrných úpravách a konzistenci.

Závěrem lze říci, že odstranění škodlivého stresu na pracovišti vyžaduje **vyvážený přístup**, který kombinuje organizační opatření, podpůrné vedení, týmové povědomí a individuální seberegulaci. Když je stres rozpoznán včas a řešen konstruktivně, pracoviště mohou chránit well-being, udržet výkon a vytvářet prostředí, kde se lidé mohou dlouhodobě přizpůsobovat a prosperovat.

Další zdroje

Mezinárodní organizace práce (ILO)

Pracovní stres: Komplexní Challenge https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_466547 An přístupný přehled stresu na pracovišti, jeho příčin, důsledků a preventivních opatření, s důrazem na sdílenou odpovědnost jednotlivců a organizací.

UK Health and Safety Executive (HSE)

Pracovní stres, úzkost nebo deprese

<https://www.hse.gov.uk/stress>

Praktické rady k identifikaci stresových faktorů v práci, včasných varovných příznaků a organizačních opatření ke snížení psychosociálních rizik.

Nadace duševního zdraví

Jak zvládat a snižovat stres

<https://www.mentalhealth.org.uk/explore-mental-health/a-z-topics/stress>

Jasná vysvětlení a strategie sebezrovoje pro zvládání stresu, zotavení a emoční pohodu, vhodné pro běžné studenty.



Reference

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. (2022). *Psychosociální rizika a duševní zdraví na pracovišti*. EU-OSHA.

<https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>

Mezinárodní organizace práce. (2016). *Pracovní stres: Kolektivní výzva*.

ILO.https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_466547

Světová zdravotnická organizace. (2020). *Pokyny pro duševní zdraví na pracovišti*. KDO.

<https://www.who.int/publications/i/item/9789240003927>

Schaufeli, W. B. (2017). *Aplikace modelu Pracovní požadavky – Zdroje: Průvodce "jak na to"*. Organizational Dynamics, 46(2), 120–132.<https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stres, hodnocení a zvládání*. Springer.

(Klasický základní referenční materiál pro pochopení hodnocení stresu a zvládání)

Hobfoll, S. E. (2001). *Vliv kultury, komunity a vnořeného já na proces stresu*. Applied Psychology, 50(3), 337–421.

<https://doi.org/10.1111/1464-0597.00062>

Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). *Pracovní stres a zdraví zaměstnanců: Multidisciplinární hodnocení*. Journal of Management, 39(5), 1085–1122.<https://doi.org/10.1177/0149206313475815>

Sonnentag, S., & Fritz, C. (2015). *Zotavení ze stresu v práci: Model stresor–odpojení*. Aktuální směry v psychologické vědě, 24(2), 72–77.<https://doi.org/10.1177/0963721414556149>

Nielsen, K., & Miraglia, M. (2017). *Co komu funguje za jakých okolností? O potřebě posunout se za otázku "co funguje?" ve výzkumu organizačních intervencí*. Human Relations, 70(1), 40–62.<https://doi.org/10.1177/0018726716670226>

Cooper, C.L. & Cartwright, S. (1997). *Strategie intervence pro stres na pracovišti*. Časopis psychosomatického výzkumu.

Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stres, hodnocení a zvládání*. Springer.

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA). *Pracovní stres: Povaha a řízení*.

Případová studie 1 – Rané stresové signály v projektovém týmu

Stručný popis:

Projektový tým v servisní organizaci čelil rostoucímu časovému tlaku kvůli překrývajícím se termínům a častým změnám požadavků klienta. Členové týmu byli velmi odhodlaní a zpočátku reagovali delšími hodinami a vynecháváním přestávek. Otevřený konflikt byl vzácný a tým nadále plnil výkonnostní cíle.

Postupem času se však začaly objevovat jemné známky stresu. Několik zaměstnanců hlásilo neustálou únavu, podrážděnost a potíže se soustředěním. Neformální komunikace klesla a týmové schůzky se staly kratšími a více zaměřenými na úkoly. Ačkoliv nikdo jejich situaci neoznačil za "vážený stres", mnozí se cítili neustále napjatí a psychicky vyčerpaní.

Vedoucí týmu si všiml snížené energie a rostoucích chyb, ale zpočátku předpokládal, že situace je dočasná. Bez včasné intervence hladina stresu nadále rostla, což zvyšovalo riziko vyhoření.

Popis problému:

První stresové signály byly přítomny, ale normalizovány a včas neřešeny.

Emocionální / fyzické dopady:

Trvalá únava, podrážděnost, snížená koncentrace a emoční vyčerpání.

Reakce / Intervence

Tým zavedl pravidelné kontroly pracovní zátěže, jasnější stanovení priorit a krátké přestávky na zotavení. Úroveň stresu postupně klesala.

Reflexní otázky:

1. Jaké rané stresové signály byly v tomto případě viditelné?
2. Proč je bylo těžké je rozpoznat?
3. Jaká preventivní opatření se ukázala jako nejvíce užitečná?

Případová studie 2 – Individuální stres a řízení hranic

Stručný popis:

Maria pracovala v marketingové roli s flexibilními pracovními podmínkami. Ačkoliv si vážila autonomie, měla problém odpojit se od práce. Oznámení přicházela pozdě večer a Maria často odpovídala okamžitě. Cítila se zodpovědná za to, aby byla k dispozici, a bála se, že bude působit neodhodlaně.

Postupně Maria začala pociťovat problémy se spánkem, neustálé psychické napětí a potíže s relaxací. Ačkoliv se její pracovní zátěž formálně nezvýšila, absence hranic jí neustále přinášela stres. Vinila se, že se s tím nedokázala lépe vyrovnat, a o své situaci nemluvila s kolegy ani s manažerem.

Stres zůstal neviditelný, dokud Maria nezačala ztrácet motivaci a nezvýšila se chybovost.

Popis problému:

Nejasné hranice a nedostatek seberegulace vedly k chronickému stresu.

Emocionální / fyzické dopady:

Poruchy spánku, úzkost, duševní únava, snížená motivace.

Reakce / Intervence

Maria se naučila stanovovat jasnější hranice, omezovat dostupnost a plánovat čas na zotavení. Podpůrný dialog s jejím manažerem pomohl normalizovat prevenci stresu.

Reflexní otázky:

1. Jak se flexibilita stala zdrojem stresu?
2. Jakou roli hrály hranice při zvládání stresu?
3. Jak by mohly pomoci dřívější kroky?

Případová studie 3 – Stres v mezigeneračním pracovišti

Stručný popis:

Výrobní společnost zaměstnávala pracovníky různých generací s různými fyzickými schopnostmi a pracovními nároky. Starší zaměstnanci hlásili fyzickou zátěž a únavu, zatímco mladší zaměstnanci zažívali tlak, aby podávali rychlé výkony a prokázali svou hodnotu.

Stres se projevoval různě mezi věkovými skupinami, ale otevřená diskuse byla omezená. Někteří zaměstnanci se cítili nepochopeni, zatímco jiní cítili tlak přizpůsobit se bez jakékoliv podpory. V důsledku toho se napětí související se stresem v týmech zvýšilo.

Vedení zpočátku řešilo stres prostřednictvím obecných politik, ale tato opatření neodrážela individuální potřeby.

Popis problému:

Univerzální měřítko stresu selhala v řešení různých stresových situací.

Emocionální / fyzické dopady:

Únava, frustrace, snížené zapojení a napětí mezi kolegy.

Reakce / Intervence

Organizace zavedla diferencovaná opatření, flexibilní směny, ergonomické úpravy a otevřenou debatu. Ukazatele stresu se zlepšily.

Reflexní otázky:

1. Jak se stresové situace liší napříč životními etapami?
2. Proč je individualizovaná prevence důležitá?
3. Jak může otevřená debata snížit stres?

**PEACE AT WORK**

PERSONAL EMPOWERMENT AND CARE ENHANCEMENT

FOLLOW US

ON OUR SOCIAL MEDIA

WEBSITE**FACEBOOK****LINKEDIN**Co-funded by
the European Union

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.