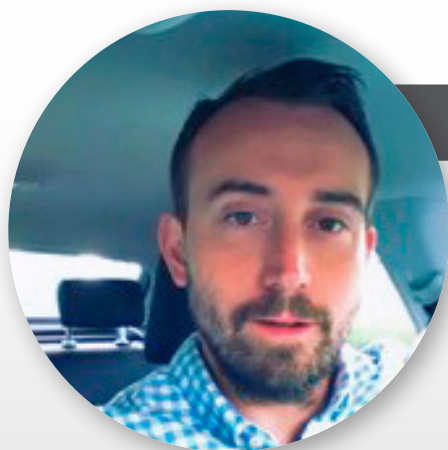


Vážení čtenáři,

do roku 2019 vám přejeme vše dobré. Toto vydání našeho bulletinu již reflektuje výsledky názorů čtenářů, které jsme zjišťovali v roce minulém. Kromě pozitivní zpětné vazby ohledně atraktivnosti témat se objevily i výhrady – zejména k tomu, že vzhledem k původnímu rozsahu bulletinu nejdou témata příliš do hloubky. V tomto čísle proto přidáváme stránky a přinášíme rozhovor v nezkrácené verzi, podrobnější informace o našich „vlajkových“ produktech a představení našich klíčových lidí.

Váš tým SANEK



téma

Problematika drog na pracovišti

Představujeme ředitele nevládní organizace **MAGDALÉNA** **Mgr. ONDŘEJE SKLENÁŘE**

V posledních letech znatelně roste počet uživatelů návykových látek mezi zaměstnanci. K tradičnímu tabáku a alkoholu – tedy legálním drogám – se přidávají další nelegální látky.

Na problematiku drog na pracovišti se ptáme Mgr. Ondřeje Sklenáře, ředitele nevládní organizace Magdaléna, která je již od roku 1997 významným subjektem, zabývajícím se závislostmi a službami s problematikou spojenými (adiktologie).

Jaký je vývoj užívání drog v dnešní době?

Situace užívání drog je v ČR poměrně dobře zmapovaná a každoroční statistiky mají jasnou vypovídající hodnotu. Zatímco mediální obraz ohledně problematiky zneužívání drog hovoří především o nelegálních drogách a jejich uživatelích, faktem je, že největším problémem v otázce „závislostí“ jsou tabák, alkohol a gambling. Pokud se podíváme na čísla, tak hlavní problémovou nelegální drogou v ČR je pervitin (metamfetamin). Podstatné zastoupení mají ale i opioidy, hlavně buprenorfin a heroin. Uživatelů těchto nelegálních drog (pervitin

a opioidy) je v ČR zhruba 40 000 osob. K tomu se přidává velmi početná skupina uživatelů konopí (THC), která v ČR čítá zhruba 200 000 osob.

Jaká jsou čísla v užívání legálních drog?

Mezi legálními drogami dominuje tabák. V dnešní době se eviduje zhruba 2 miliony kuřáků. Na druhém místě je pak alkohol, přičemž osob závislých na alkoholu je až 400 000. Ovšem celkově je až 900 000 osob ve vysokém riziku vzniku problémů spojených s alkoholem. Z uvedených statistik je vidět, že se jedná o velkou skupinu osob, u které jsou škody způsobené zneužíváním těchto návykových látek znatelné nejen na zdraví, ale i psychice, vztazích a rodině, i zaměstnání.

Která skupina obyvatel drogy nejvíce užívá?

Z vlastní praxe mohou konstatovat, že užívání drog (legálních i nelegálních) se dotýká všech věkových skupin, všech sociálních vrstev, i všech úrovní vzdělání. Přesto lze vysledovat určitý trend v užívání nelegálních drog, který se týká spíše věkové skupiny 15–33 let. Do našich or-

dinací tak dochází studenti, zaměstnanci ve výrobě - dělníci, ale i učitelé, podnikatelé, právníci nebo zdravotníci.

Čím se projeví uživatel drog? Co od něj můžeme očekávat?

Užívání návykových látek ve zvýšené míře na pracovišti či mimo pracoviště s jasným dopadem na pracovní výkon, spolehlivost zaměstnance apod. je aktuální problém napříč celou řadou profesí. Problém je, že závislost jedinec většinou popírá, bagatelizuje a stydí se za ni, takže se z ní stává tabu. Závislý jedinec tak vynakládá veliké úsilí k tomu, aby se jeho okolí a tedy i zaměstnavatel nedozvěděli, že návykové látky zneužívá. Je samozřejmě vždy otázkou času, kdy to „praskne“ neboť zneužívání návykových látek není možné dlouhodobě skrývat a rodina či zaměstnavatel ho odhalí. Dříve či později dojde k neomluveným absencím, úrazům na pracovišti, ztrátě řidičského průkazu, poklesu produktivity práce, krádežím a jiným projevům, které užívání návykových látek provází. Typickými důsledky zneužívání návykových látek jsou:

- zanedbávání zaměstnání (např. problémy v docházce, pozdní příchody, neomluvené absence, apod.)

- konflikty s kolegy na pracovišti
- nižší produktivita, pokles výkonnosti
- úrazy na pracovišti či mimo pracoviště
- časté střídání zaměstnání
- výrazné změny nálad
- menší ctízádnost
- uzavřenost a vyhýbání se kontaktu s kolegy
- snižující se zodpovědnost
- krádeže na pracovišti
- způsobení škod na pracovišti či majetku

A co alkohol na pracovišti?

Podle zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.) je zaměstnanec povinen na pracovišti nepožívat alkoholické nápoje ani neužívat jiné návykové látky, a pod jejich vlivem nesmí na pracoviště ani vstupovat. Zakázáno je pít alkoholu v pracovní době i mimo pracoviště (např. během služebních cest nebo během přestávek). Při podezření na alkohol má zaměstnavatel právo provést u zaměstnance dechovou zkoušku a zaměstnanec má povinnost se této zkoušce podrobit. Užívání alkoholu na pracovišti bývá obecně spojeno s nižší produktivitou, zvýšenou úrazovostí v práci, zhoršením docházky do práce či častějším střídáním zaměstnání.

Podstatný je i vliv alkoholu v případě pracovních úrazů. Zaměstnavatel udává, zda v případě úrazu byla provedena zkouška ke zjištění přítomnosti alkoholu. Dojde-li k úrazu v důsledku konzumace alkoholu, zaměstnanec je povinen uhradit škodu způsobenou v důsledku pracovního úrazu v plné výši.

Co můžeme s uživateli návykových látek jako zaměstnavatelé dělat?

To je dobrá otázka. Bohužel žádný manuál „Jak na to“ neexistuje. Pravdou je, že užívání návykových látek na pracovišti je až na výjimky (např. nízkoalkoholické pivo u sklářů) zakázáno. Na prvním místě by tedy měla být prevence a podpora zdravého životního stylu. Ta může spočívat v pravidelném testování zaměstnanců na přítomnost návykových látek, ale taky nepřímo v podpoře zdravého životního stylu formou různých benefitů (poukazy na sportoviště, příspěvek na zdravotní péči, apod.). Stejně tak každý zaměstnavatel vytváří určitou kulturu svého pracoviště. Může tedy podporovat nekuřácké prostředí, zaměstnancům, kteří nekouří přidat peníze do mzdy či jiný benefit. Zcela jistě platí, že i kouření přichází firmu draho. Někde jsem se dočetl, že osm kuřáků v práci totiž může dohromady prokouřit celou jednu denní pracovní dobu.

Prevence je jistě důležitá. Často se ovšem užívání návykových látek přímo děje.

Ano, a na začátku často nezřetelně. Zaměstnanec se většinou bojí o ztrátu zaměstnání, a proto svůj problém se závislostí skrývá či popírá.

Pokud tedy přijdeme na to, že zaměstnanec užívá návykové látky (a teď nemyslím tabák) na pracovišti nebo v takové míře mimo pracoviště, že to má vliv na jeho pracovní výkon, existují v zásadě dvě

možnosti. Buď se zaměstnancem ukončíme pracovní poměr, nebo zaměstnance upozorníme na to, že o jeho užívání návykových látek víme a doporučíme mu vyhledat odbornou pomoc. Současně jej můžeme podpořit ve vyhledání odborné pomoci či přímo léčby. V některých případech tedy může pomoci informace typu – „Když půjdeš na 3 měsíce do léčebny, tak se pak můžeš vrátit do práce, místo ti u nás podržíme“.

Je však složité hovořit o takto široké problematice obecně, neboť je řada situací, kdy výše uvedená tvrzení neobstojí. Pokud je zaměstnanec řidič z povolání, lékař, nebo zaměstnanec ve výrobě, nemůže prostě svoji profesi vykonávat. V takovém případě je riziko ohrožení života jeho nebo jeho okolí příliš veliké. Stejně tak i pro zaměstnance, který nemá na svůj „problém“ se závislostí žádný náhled a bagatelizuje svoje zneužívání návykových látek, bude nejspíše jakákoliv intervence či podpora zbytečná.

Každý zaměstnavatel si tedy svůj „manuál“ musí vytvořit sám. A v takových případech, kdy si už nebudete vědět rady, je možné využít pomoci odborných pracovišť jako je např. adiktologická ambulance, psychiatrická ambulance či psychiatrická nemocnice s oddělením léčby závislostí. Přehled odborných služeb v celé ČR pro uživatele návykových látek najdete nejspíše zde:

www.drogy-info.cz/mapa-pomoci
www.alkohol-skodi.cz
www.koureni-zabiji.cz

číslo čísla

6

... s tolika novými produkty
vstupujeme do roku 2019

NAŠI HLAVNÍ KLIENTI

DENSO

VŠEOBECNÁ
ZDRAVOTNÍ POJIŠTOVNA
ČESKÉ REPUBLIKY

autoneum

Mubea
light.efficient.global.

ZPA Smart Energy

AV MEDIA
komunikace obzorem

schoeller
Křešice

YVENTECH

RAKO

EMERGE
A.S.



Mistr: technik a manažer v jednom

„Mistr“ je naší vlajkovou lodí pro lini-
ový management výrobních podniků.
Ve 4 modulech provází účastníky zá-
kladními otázkami mistra, teamleadera,
supervisora či předáka: jaká je moje role,
jak motivovat operátory, jak s nimi mlu-
vit tak, aby měli respekt a zároveň dobře
pracovali a jaké místo mám ve výrobním
cyklu. Forma je workshopová: mistři už
spoustu věcí znají a umí, pracujeme tedy
zejména na praktické aplikaci do každo-
denního pracovního života. Kdyby bylo
období První republiky, na konec dodá-
me: „Tisíce děkovných dopisů!“ ☺

PROJEKTOVÉ ŘÍZENÍ

Projekty ve výrobě

Přestože termínem „projektové řízení“
bývá v současné době označována různorodá
směsice aktivit ve firmě (často i to, co
má s projekty či řízením pramálo společ-
ného), platí stále, že kvalitní a efektivní
projektové řízení je jistá cesta, jak do-
sáhnout konkurenční výhody. Překážkou
bývá obsáhlost kompendií projektových
metodik, často podobou srovnatelných
s románem Tichý Don – a to jak do roz-
sahu, tak do spádu událostí. Náš program
Projekty ve výrobě jde naopak cestou
zjednodušení a praktičnosti: spojuje nutný
základ teoretických znalostí, které ihned
převádí do praktických zkušeností a do-
vedností v rámci workshopů.



Agile Leader

V dnešní době chce „edžál“ skoro každý.
Metodika je to svižná a zajímavá a zdá se,
že není žádný problém jí zavést. Agilní
leader má přece jasný rámcový cíl, a navíc
je schopen flexibilně reagovat na změnu
požadavků v průběhu řešení projektu.
Jenže ona je o změně myšlení a ta „bolí“.
Agilní přístup proto zavádíme (dle metodi-
ky Scrum) do firem mimo IT v přiměřené
míře a s ohledem na charakter konkrétní
firmy. Program Agile Leader je na pomezí
workshopů a interim managementu: pro-
školíme všechny zúčastněné a pak vedeme
Scrum mastery až do finalizace jejich cílů.



Na jedné lodi

Domluvit se je někdy celkem velký
oříšek. A to i v případě, že mluvíme
stejným jazykem a bydlíme třeba jen je-
den vchod od sebe. Jak se pak domluvit,
když na druhé straně stojí člověk, který
má jiný rodný jazyk, jiné kulturní zázemí
a navíc je v zemi, kde „to funguje prostě
jinak“? Pro tyto situace máme worksho-
py Na jedné lodi. S cizí kulturou, zvyky,
stylem práce a požadavky zde seznamuje
dvojice lektorů: Čech a příslušník dané
národnosti (v současné chvíli Ukrajina,
Polsko, Bulharsko). Kdybychom točili
film, bude se jmenovat „Všechno, co jste
kdy chtěli vědět o práci s cizinci (ale báli
jste se zeptat)“.

Poznej nejen sebe

Poznej nejen sebe

Kvalita vztahů v dnešní době upadá.
Lidé svým chováním a komunikací
často hazardují s dobrými vztahy s kli-
enty, s dodavateli, se spolupracovníky.
Běžným jevem je malý zájem o dru-
hé, agresivita, arogance, nedostatek
respektu. Přitom právě dobré vztahy
s druhými vždy byly, jsou a budou
klíčem k trvalému úspěchu. Všechno
začíná u poznání silných stránek i slabín
sebe sama a pak i ostatních. Program
Poznej nejen sebe je tak osvědčeným
příkladem toho, že jeden zážitek vydá
za několik dnů povídání.

SAMI™

Age management v praxi

Spolupráce mezi generačně rozdílnými
pracovníky v současnosti nepatří k sil-
ným stránkám většiny firem. Přitom
právě v ní je klíč k úspěchu – v kombi-
naci zkušeností stáří a energie mládeže.
Prognózy nejsou příliš optimistické,
jenže věk není jen číslo na papíře. A to
si ne všichni uvědomují. S otázkou
věku ve všech jeho aspektech pracuje-
me v programu SAMI™ – Age Manage-
ment v praxi. Dle metodiky SAMI™
provedeme audit věkové struktury
a dispozic firmy, navrhneme a pomů-
žeme realizovat opatření pro fungující
spolupráci mezi různými věkovými
skupinami.



Petr Konečný
senior konzultant
kouč



Martina Blažková
projektová manažerka



Roman Eichler
senior konzultant
kouč



Jana Kučerová
senior konzultantka
lektorka



Jan Smolka
senior konzultant



Kateřina Šidová
konzultantka
projektová manažerka



Kateřina Brunclíková
lektorka