

A person is standing and presenting at a whiteboard in a meeting room. The whiteboard has several columns and rows of text, including 'In Progress', 'Done', 'Goals', and 'Backlog'. The room has large windows and a modern interior.

**well-being - strategický workshop**

**HR Space Leaders s.r.o.**

# Konzultanti

---

**AGILNÍ HR, LEADERSHIP, WELL-BEING**



**Lenka Mazalová**



**Kateřina Čípová**

**20 let praxe** v oblasti HR , leadershipu a facilitace v prostředí nadnárodních firem i veřejných podniků

Tvoříme z trhu  
práce lepší  
místo

---

[www.hrspace.cz](http://www.hrspace.cz)

---

 **hr space**

# Reference



# Co nás dnes čeká? Výstupy a obsah...

---

- Jasná definice a role well-beingu na ČZU
- Analýza současného stavu.
- Pojmenování prioritních oblastí (viz navržená témata)
- Nastavení hranic – co ano / co ne
- Nasbírat podklady pro strategii - ne strategie samotná

**Předat si tipy, trendy, metodické vedení**

„Máme hodně stavebních kamenů, teď je třeba složit z nich dům.“

# Úvodem..

---

## „Když řeknete well-being na ČZU, co to pro vás znamená?“

- Co si pod tím představíte?
- Co do toho automaticky zahrnujete?
- Co by tam ještě mělo patřit?



### Vezměte si minutu na zamyšlení.

- Ve 3-5 minutách odprezentuje své odpovědi.
- Ostatní pouze naslouchají.



# Úvod

---

**Well-being = celková kvalita prožívání a fungování člověka, která vzniká z rovnováhy mezi:**



- fyzickým zdravím
- psychickou pohodou
- kvalitou vztahů
- smyslem a naplněním
- možností rozvoje
- stabilitou životních podmínek
- kvalitou prostředí (vč. kultury a leadershipu)



**„Well-being není benefit ani program.  
Je to výsledek toho, jak máme nastavený  
systém, prostředí a vedení lidí.“**

# Pilíře well-being

---

Přispívají k celkové spokojenosti, zdraví a produktivitě zaměstnanců.



**FYZICKÉ  
ZDRAVÍ**



**DUŠEVNÍ  
ZDRAVÍ**



**MEZILIDSKÉ  
VZTAHY**



**SMYSL A  
NAPLNĚNÍ**



**KARIÉRNÍ  
RŮST A  
ROZVOJ**



**FINANČNÍ  
STABILITA**

Na tyto oblasti a v souladu s ESG lze dle profilace organizace navázat: work-life balance a flexibilitu práce, D&I, age management, podporu rodičů (MD/RD), rovné příležitosti či talent management.

# Úvod

Strategický záměr organizace

Strategie udržitelnosti (ESG)

HR strategie - kotva pro well-being

Well-being strategie



**Well-being strategie** = systematický přístup organizace k vytváření podmínek, ve kterých lidé mohou dlouhodobě podávat kvalitní výkon, rozvíjet svůj potenciál a fungovat ve zdravém pracovním prostředí.

**Jejím cílem není pouze spokojenost lidí, ale udržitelný výkon a zdravé fungování organizace jako celku.**

# Data dlouhodobě ukazují 3 věci:

---

## Lidé chtějí rovnováhu, ale systém (zaměstnavatelé) jim ji neumí dát

- **87 %** zaměstnanců považuje **flexibilitu práce a rovnováhu** za klíčový faktor při výběru zaměstnavatele
- **Pouze ~30 %** zaměstnanců má pocit, že jejich práce je dlouhodobě **udržitelná bez vyhoření**

## Well-being má přímý dopad na výkon lidí

- **+13 %** produktivita u **šťastnějších** zaměstnanců
- **+18 %** produktivita týmů s vysokým **engagementem**

## Organizace, které ho řeší, si lidi udrží

- Zaměstnanci, kteří **důvěřují** organizaci a cítí podporu, jsou **až 2× více angažovaní**
- **59 %** zaměstnanců zvažuje **odchod kvůli nedostatku podpory well-beingu**



1. Microsoft Work Trend Index, 2. Deloitte Global Human Capital Trends 3. University of Oxford (Saïd Business School studie), 4. - 5. Gallup State of the Global Workplace, 6. Deloitte

# Aktuální trendy

---

## SVĚT



**Well-being = součást business strategie**

- Kontext na:
  - výkon
  - angažovanost
  - retenci

**Silná role leadershipu**

## ČESKÁ REPUBLIKA



**Well-being = spíše HR agenda**

- Převaha:
  - benefitů
  - jednorázových aktivit

**Slabší vazba na řízení výkonu a leadership**

## UNIVERZITY



**Well-being = péče o studenty nebo zaměstnance**

- Fragmentované aktivity (poradny, projekty)

**Nízké napojení na řízení a leadership**

---

**kvalita vedení = hlavní faktor well-beingu, bez změny leadershipu → žádná změna**

# BLOK 1: Co znamená well-being pro ČZU - cíl, vize

---

## Proč je téma well-beingu pro univerzitu důležité?

- Co by to přineslo, kdyby se kvalita well-beingu zvedla?
- Na jaké oblasti by mělo mít největší dopad? (výkon, fluktuace, kvalita výuky...)
- Jakým rizikům bude ČZU čelit, když well-being zůstane na stejné úrovni.
- **Co pro Vás tohle téma znamená osobně?**

**Spárujte se do dvojic a vezměte si 15 minut na diskusi nad výše uvedenými otázkami.**

- V max. 10 minutách odprezentuje každá skupina své odpovědi.
- Ostatní jen naslouchají.

# BLOK 1: Co znamená well-being pro ČZU

---

„Kdyby WLB strategie měla říct jednu věc, co by to bylo?“

## Promíchejte dvojice, ať se změní složení skupiny:

- Na základě toho, co zaznělo zformujte odpověď na výše uvedenou otázku.
- Stačí **jednou větou** nebo **slovním spojením**.
- Odpověď napište na bílý lístek.

# BLOK 1: Co znamená well-being pro ČZU

---

Well-being strategie na ČZU má existovat proto, aby...

zaměstnancům...

studentům..

vedení..

? (dosadte příp. sami)...

Každý za sebe dokončete větu...

# BLOK 1: Co znamená well-being pro ČZU

---

Vraťte se k předchozí větě a pokračujte za sebe v přemýšlení

**Je rok 2030 a o well-beingu na  
ČZU se píše v novinách...**

**Jak zní titulek?**



# BLOK 2: Reálný stav - analýza současného stavu

---

## Co z pohledu well-beingu existuje:

**Gender Equality Plan** (řeší dílčí aktivity, nikoliv ucelenou nabídku well-being programů)

- **Inkluze a rovné příležitosti:** genderová rovnost, D&I, podpora férového prostředí, prevence diskriminace
- **Work-life balance:** sladování pr. a os. života, podpora rodičů, flexibilita
- **Bezpečné prostředí:** řešení nevhodného chování, prevence nerovnosti

**Etický kodex (jak má prostředí na ČZU vypadat)**

- **Psychologické bezpečí:** respekt, důstojnost, odpovědnost, ochranu lidí, pravidla chování
- **Mezilidské vztahy:** jak spolu lidé jednají, akademická kultura, pravidla vzájemného respektu
- **Důvěra:** transparentnost, integrita, odpovědné jednání

**HR Award + akční plán**

- **Adaptace a onboarding:** adaptační procesy, zapracování lidí
- **Kariérní rozvoj:** kariérní řád, mentoring, rozvoj, systém školení
- **Interní komunikace:** přehlednost, dostupnost informací
- **Etické prostředí:** Good Research Practice, etické principy

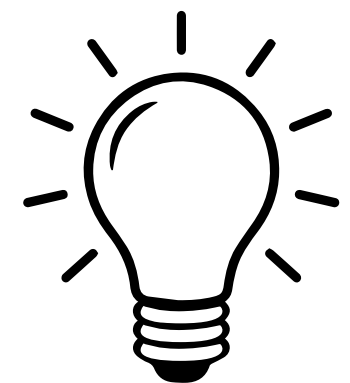
**Systém hlášení nevhodného chování:** Psychologické bezpečí, Důvěra, Prevence, Ochrana lidí

**Strategie udržitelnosti** (well-being není jen součást HR ale i prostředí)

- **Kampus a prostředí:** zeleň, mikroklima, prostředí. Kampus jako místo pro regeneraci.
- **Sociální udržitelnost:** kvalita života, komunita

**Nový intranet:** s cílem zpřesnit dohledávání informací. Člověk potřebuje vědět, kam jít (= well-being)

**Strategie internacionalizace:** Jak fungovat v multikulturním prostředí



Výstupy z dodaných materiálů

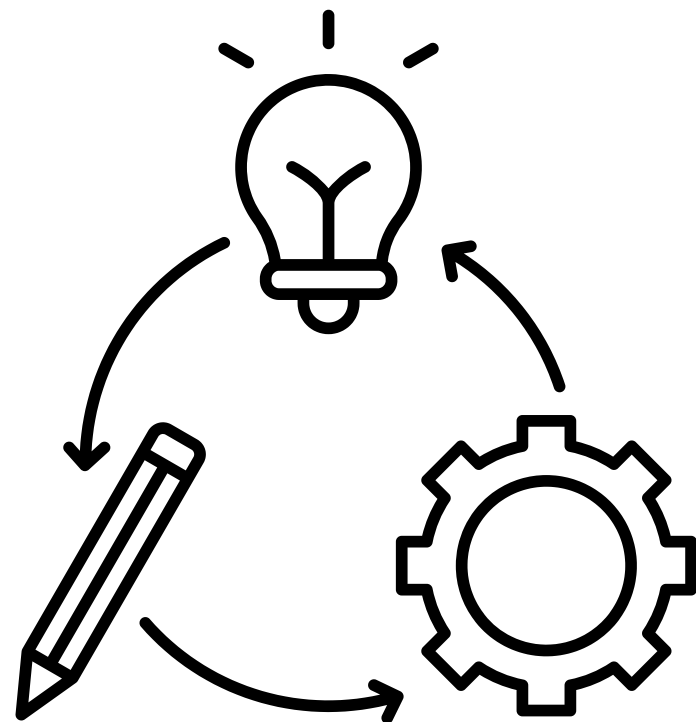
# BLOK 2: Reálný stav - analýza současného stavu

Well-being oblast	Kde už existuje
Bezpečí, Pravidla chování, Etika výzkumu	Etický kodex, hlášení nevhodného chování
Inkluze a diverzita	GEP, internacionalizace, Str. udržitelnosti
Work-life balance	GEP, zmínka i ve str. udržitelnosti
Rozvoj a kariéra	HR Award
Sjednocení komunikace a dohledatelnost	nový intranet
Psychologická bezpečnost	Etický kodex
Orientace a dostupnost pomoci	intranet + systémy
Komunita (vztahy, soc. udržitelnosti, spolupráce)	internationalizace + strategie udržitelnosti
Prostředí kampusu, Zdraví	strategie udržitelnosti

# BLOK 2: Reálný stav - analýza současného stavu

## Co se dnes reálně děje:

- sběr dat (dotazníky, focus groups)
- dílčí aktivity (diverzita, rodiče, podpora)
- školení (etika, výzkum)
- procesy (etická komise, stížnosti)
- ESG rámeček (principy, reporty)
- dílčí aktivity podporující well-being



- **aktivity jsou roztržštěné**
- **chybí koordinace**
- **není jasný vlastník**
- **není jednotná strategie**

*“Na ČZU není problém s nedostatkem aktivit. Rezervy jsou v jejich propojení, koordinaci a srozumitelnosti ostatním (a v atraktivitě se s nimi seznamovat).”*



# BLOK 2: Reálný stav - analýza současného stavu

## Pro zajímavost

- **92 %** uvádí férové jednání nadřízeného
- **88 %** dobrá nálada na pracovišti
- **57 %** absolvovalo školení
- **84 %** nových zaměstnanců cítí podporu při zapracování

- **52 %** nemá představu o dlouhodobém záměru ČZU
- **24 %** nedostává informace včas

↳ **Lidi mají rádi lidi ale nerozumí systému.**

- **70 %** nemá kariérní strategii
- **27 %** má mentora,
- **13 %** neví, kam se obrátit při potřebě školení

## Rozvoj existuje, ale není systematický

- **24 %** necítím se doceněný
- **37 %** dostalo v posledních 14 dnech pochvalu od nadřízeného
- **39 %** akademiků nemá dost času na doktorandy a mladé vědce

## Pocit nedocenění

“U nás jsou lidi fajn, ale nevíme, kam jdeme a vedení nevidí, co všechno dělám a kam jdu já sám.”

# BLOK 2: Reálný stav - analýza současného stavu



- **86 %** vědecko-výzkumných pracovníků považuje nastavení etických pravidel za dostatečné.
- **75 %** se věnuje sportu
- **83 %** využívá ke své práci intranet.

## **29 % lidí zažilo nevhodné chování.**

- **39 %** neví, kam hlásit nevhodné chování.
- **67 %** neví o existenci aktualizovaného etického kodexu

## **41 % přemýšlelo o odchodu.**

- **35 %** jako důvod odchodu uvádí finance
- **29 %** nosí práci domů.
- **23 %** cítí tlak na výkon.

**Obraz organizace, která má dobře nastavené formální struktury, ale slabší přenos do každodenní reality a vztahového fungování.**

Pravidla a procesy existují, ale lidé je nežijí (nejsou ukotvená do reality)

Nízká důvěra v systém řešení.

Psychologické bezpečí a důvěra jsou slabší než si systém myslí

Organizace je ve fázi latentního přetížení

# BLOK 2: Reálný stav - analýza současného stavu

---

Největší výzva, kterou bude třeba při tvorbě WLB celou dobu respektovat

Nevytvořit další dokument, další pravidla, kodex ani aktivity - těch je dost a ty váš systém už umí

“Slabina není ve tvorbě pravidel, ale v tom, že je lidé nezažívají v každodenních interakcích.”

**Klíčová otázka:**

Jak to, co vytvoříme, dostat do systému a do života lidí na univerzitě

**Zásada: méně = více**



# Doporučení: Nezačínat benefity, ale posílením důvěry

*“Lidi nezajímají benefity, když zároveň neví, kam hlásit problém, nebo kde si říct o školení.”*

*„Když něco řeknu → něco se stane  
→ a je to bezpečné.“*

Nejít po 10 prioritách, ale vybrat “jednu bolest” a tu opravit a komunikovat.

1

**Např. zjednodušit proces:**

udělat jednoduchou mapu, jasně určit osoby, vysvětlit co se děje po nahlášení

2

**Ukázat první viditelnou změnu:**

**Mluvili jsme → někdo slyšel → něco změnil.**

*“Řekli jste nám, že nevíte, kam se obracet.  
Proto jsme udělali “XY.”*

3

**Zapojit manažery. Vedoucí musí umět:**

- vést těžké rozhovory, reagovat bez obrany, unést kritiku
- rozpoznat přetížení a nebagatelizovat

**Jinak se nahoře změní dokument. Ale dole v realitě nic.**

# Doporučení: Behaviorální strategie, ne deklarativní

Nestačí vyjmenovat hodnoty nebo dát obecné teze:

- ✗ „Podporujeme respekt.“
- ✗ „Chceme bezpečné prostředí.“

**U každé teze nebo hodnoty musí být popsáno:**

- Jak se to pozná?
- Co přesně vedoucí dělají?
- Co je přijatelné?
- Co už není?
- Co se děje, když někdo překročí hranici?
- Za kým přesně můžu jít (když selže např. internetové hlášení)



## **Například:**

Jak probíhá zpětná vazba?  
Co se děje při konfliktu?  
Jak reaguje vedoucí na přetížení?  
Je bezpečné říct „nestíhám“?  
Co se stane, když někdo upozorní na problém?

# Doporučení: Kritická je role vedoucích

---

## O úspěšnosti opatření a systému nerozhoduje intranet ale lokální zkušenost s vedoucím.

- Pokud organizace mluví o well-beingu, ale manažeři jedou na tlak, přináší nejasnost či mikromanagement nebo neřeší konflikty, strategie selže.

### Na co bude třeba se zaměřit:

- vzdělávání vedoucích,
- sjednocení leadershipového chování,
- práce s psychologickým bezpečím,
- schopnost vést těžké rozhovory,
- práce s hranicemi a přetížením.

**Jinak organizace vytvoří: „well-being strategii nahoře a kulturu přežívání dole.“**



# Doporučení: Důvěryhodný mechanismus řešení problémů

---

39 % neví, kam hlásit nevhodné chování. To často znamená:

- lidé nevěří procesu,
- bojí se důsledků nebo nevěří neutralitě,
- mají zkušenost, že „se stejně nic nestane“.

**Důležité bude:**

- extrémně jednoduchý systém hlášení,
- jasně popsany proces,
- transparentnost,
- důvěryhodné osoby,
- viditelnost toho, že se věci řeší.



# Doporučení: Sladit výkon a udržitelnost

---

Data prezentují:

- **tlak, práci i doma, úvahy o odchodu.**
  - **To poukazuje na:** osobní zodpovědnosti, vnitřním výkonu lidí, loajalitě, vysokém nasazení.

**To funguje pouze krátkodobě a ne dlouhodobě.**

**Kritické bude v rámci well-beingu otevřít otázky:**

- Co je zdravý výkon?
- Co už je chronické přetížení?
- Jak poznáme hranici?
- **Jaké chování systém odměňuje?**
- Jsou vedoucí oceňováni jen za výsledky, nebo i za způsob vedení?



**Protože mnoho organizací deklaruje well-being, ale reálně odměňuje vyčerpávání.**

# BLOK 2: Reálný stav - analýza současného stavu

---

## Otázky:

- Co už dnes doopravdy v praxi funguje?
  - Z čeho tu skutečně čerpají lidé energii do práce?
  - Co z toho, kdyby se s tím víc vědomě pracovalo, by univerzitu posunulo?
- 
- Co chybí a kde se to nejvíc projevuje (studenti vs. zaměstnanci)?
  - Co tady lidem bere energii?
  - Co z toho nejvíc ohrožuje univerzitu dlouhodobě na trhu práce a vzdělávání?

**Spárujte se do dvojic a vezměte si 15 minut na diskusi nad výše uvedenými otázkami.**

- V max. 10 minutách odprezentuje své odpovědi.
- Ostatní jen naslouchají.



# BLOK 3: Prioritizace navržených témat

---



**Inkluzivní  
komunita a  
bezpečné  
prostředí**



**Harmonické  
prostředí pro  
práci a  
studium**



**Digitální  
podpora a  
kontinuální  
zlepšování**



**Holistické  
zdraví a  
odolnost**



**Profesní růst,  
spravedlnost  
a stabilita**

# BLOK 3: Prioritizace navržených témat



## 1. Inkluzivní komunita a bezpečné prostředí

Zaměření na sociální a kulturní well-being a budování sounáležitosti v duchu hesla: "Univerzita plná života."

### Hlavní směry posilování

- pocit sounáležitosti
- bezpečné prostředí
- inkluzi a rovné příležitosti
- důvěru
- smysluplné vztahy
- zapojení do komunity
- respekt a nulovou toleranci nevhodného chování

### Konkrétní způsoby / aktivity

- Masopust. Miss Agro. Zahradní slavnost. Vánoční trhy
- Studentské organizace
- Hokejová bitva
- dětská skupina Poníček. Dětské koutky
- genderově neutrální toalety
- analýza bariér
- bezpečné reportovací kanály
- kruhy sdílení
- networkingové aktivity
- dobrovolnické akce. Charity

### Pravděpodobně chybí nebo není vidět

- **Definovaná vize - cílový stav**
- jednoduchá komunikační mapa: „Kam jdu když...“
- konkrétně pojmenované potřeby zaměstnanců na bezpečné prostředí jejich očima
- kompetence vedoucích v konfliktech a budování bezpečí
- destigmatizace tématu - příběhy, komunikační kanály
- mechanismus, kde by zaměstnanci a studenti mohli dávat ZV na opatření v oblasti GEP, etiky, internacionalizace
- dostupnost podpory v angličtině

# BLOK 3: Prioritizace navržených témat



## 2. Holistické zdraví a odolnost (resilience)

Kombinovat duševní a fyzický well-being s důrazem na prevenci a včasnou podporu.

### Hlavní směry dlouhodobého posilování

- duševní zdraví
- odolnost (resilience)
- prevence vyhoření
- fyzické zdraví
- aktivní životní styl
- podpora v náročných situacích

### Konkrétní způsoby / aktivity

- Stanford Stories
- Flourish Stories
- Do práce na kole
- 10 000 kroků
- jóga
- plavání
- Dny zdraví
- měření tlaku
- nutriční poradna
- psychologické poradenství

### Co pravděpodobně chybí

- **Definovaná vize - cílový stav**
- systém opatření na prevenci vyhoření
- podpora vedoucích v rozpoznání přetížení
- resilience programy
- práci se stresem pro manažery
- práce s časovou zátěží a pracovními hranicemi
- dostupnost odborníků i v angličtině

# BLOK 3: Prioritizace navržených témat



## 3. Harmonické prostředí pro práci a studium

Propojit studijní, pracovní a enviromentální well-being pro dosažení optimálního mikroklimatu a rovnováhy.

### Hlavní směry dlouhodobého posilování

- pracovní a studijní pohoda
- rovnováha práce a života
- prostředí podporující regeneraci
- bezpečnost
- udržitelnost
- kvalitní podmínky pro práci a studium

### Konkrétní způsoby

- home office
- menší úvazky
- relaxační zóny
- programy studijních kompetencí
- měření CO<sub>2</sub>
- stín a zeleň
- canisterapie
- Lokni
- úprava mikroklimatu

### Co není vidět:

- **Definovaná vize - cílový stav**
- jak ČZU pracuje s prevencí přetížení a dlouhodobou udržitelností lidí
- co dělat, když se cítím dlouhodobě přetížený
- jak kampus podporuje regeneraci a psychickou pohodu
- jak funguje psychologické bezpečí v praxi a kam jít

# BLOK 3: Prioritizace navržených témat



## 4. Profesní růst, spravedlnost a stabilita

Zaměření na finanční well-being a systémový rozvoj lidských zdrojů v souladu s HR Award.

### Hlavní směry dlouhodobého posilování

- profesní rozvoj
- spravedlnost
- transparentnost
- finanční jistota
- stabilita
- férovost

### Konkrétní způsoby

- kariérní dialog
- monitoring odměňování
- finanční poradenství
- právní poradna
- bezúročné půjčky
- charitativní fond

### Co není vidět

- **Definovaná vize - cílový stav**
- jak zaměstnanec nebo student pozná, že se může rozvíjet
- jak srozumitelná a dostupná je cesta rozvoje
- jak funguje podpora mimo formální školení
- jak lidé rozumí systému odměňování
- zda zaměstnanci vnímají odměňování jako férové a předvídatelné
- co to konkrétně znamená „finanční jistota“

# BLOK 3: Prioritizace navržených témat



## 5. Digitální podpora a kontinuální zlepšování

Zajistit efektivní komunikaci a zpětnou vazbu skrze moderní nástroje.

### Hlavní směry dlouhodobého posilování

- dostupnost podpory
- orientace v systému
- komunikace (vřelost, tón)
- kultura zpětné vazby - sběr dat
- průběžné zlepšování

### Konkrétní způsoby

- Well-being HUB - centralizovaný info portál
- CZUCare - zdraví, spokojenost, etika
- Red Folder
- newsletter
- magazín Flourish
- edukační kampaně
- sběr dat
- archiv inspirace

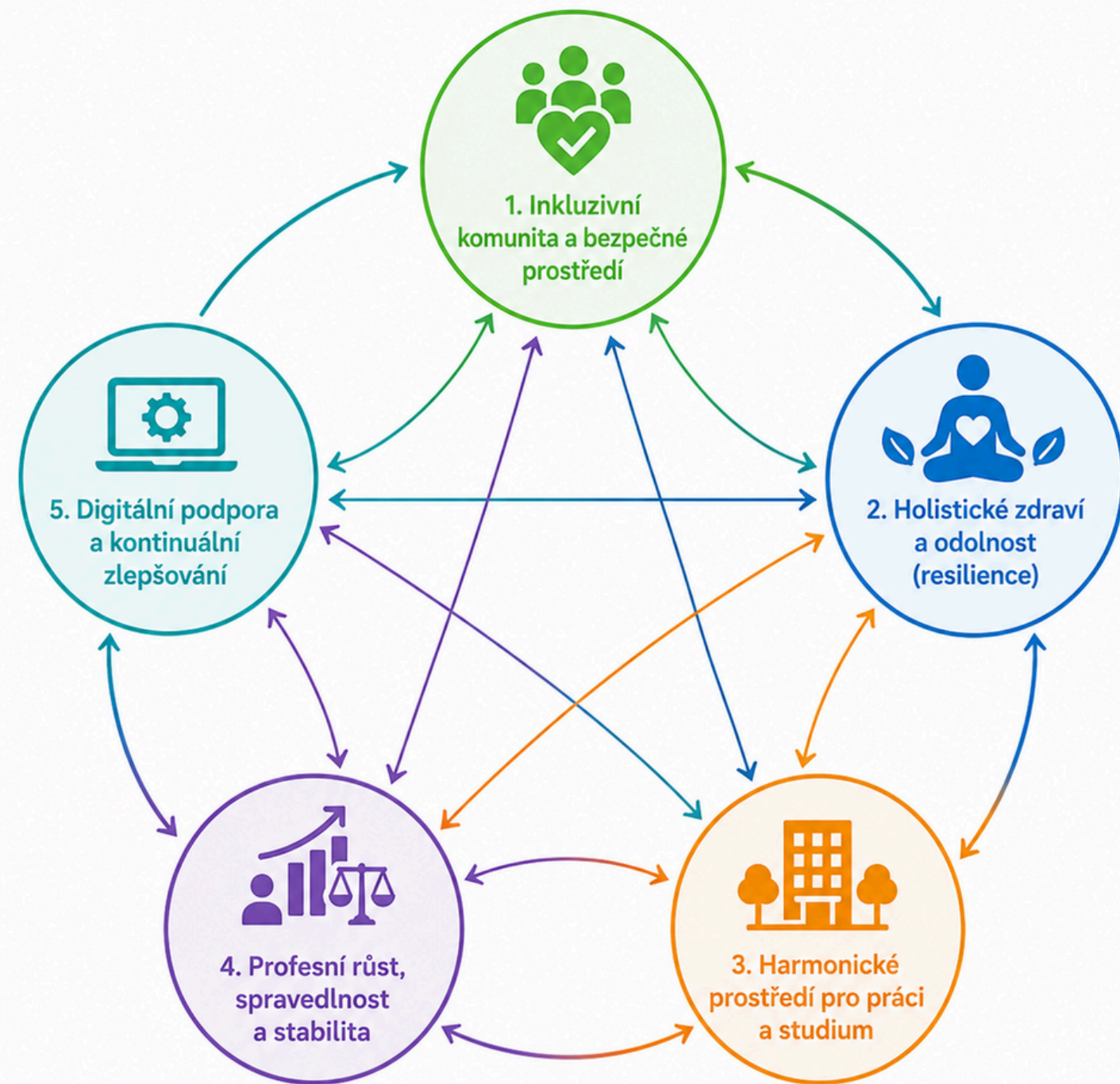
### Co není vidět:

- **Definovaná vize - cílový stav**
- kde lidé intuitivně hledají pomoc a informace
- zda zaměstnanci a studenti rozumí tomu, kam se obrátit v různých situacích
- zda existuje jednotná filozofie komunikace a tónu
- kdo je nositelem interní marketingové komunikace a dodržuje tonalitu
- jak podporovat aktivní kulturu péče, ne jen pasivní předávání informací

# BLOK 3: Prioritizace navržených témat

Ohodnoťte každé z navržených témat od 1 do 10

Pokud bychom každou z těchto oblastí výrazně posílili, jak silný pozitivní dopad by měla i na ostatní oblasti well-beingu a celkový well-being a na ČZU?



# BLOK 3: Prioritizace navržených témat

---

Ohodnoťte každé z navržených témat od 1 do 10

**Jak moc každá oblast odpovídá nejdůležitějším potřebám a problémům, které dnes na ČZU skutečně vidíme?**



# BLOK 3: Prioritizace navržených témat

---

Která oblast se ukazuje jako prioritní?



# BLOK 4: Strategický canvas k 1 tématu

---

1. Jak bude vypadat úspěch za 3 roky? (cílový stav a vize budoucí reality)
2. Koho se to nejvíc týká a pro koho to dnes funguje jinak?
3. Jak dnes poznáme, že to nefunguje? (data, příběhy, symptomy)
4. Co je skutečná příčina? (ne symptom)
5. Jaké chování chceme začít podporovat?
6. Kdo má vliv na změnu a musí ji podporovat? Kdo má vliv na úspěšné naplňování?
7. Když bychom vybrali jednu věc s největším dopadem, která to bude?
8. Co nesmíme udělat? (hranice)

# BLOK 4: Strategický canvas k 1 tématu

---

- Co vás překvapilo?
- Kde se témata opakují?
- Co se objevuje napříč?
- Co je možná naše hlavní strategie?

# Best practice - Google gPause



Systemový koncept: VÝKON ↔ REGENERACE ↔ ODOLNOST

Motto: **“Dlouhodobý výkon bez schopnosti zastavit a regenerovat nejde škálovat.”**

1. **Vytvořili vlastníka tématu**
2. Začali **vzděláváním vedoucích** (rozpoznání stresu, práce s přetížením, vedení rozhovorů,..)
3. **Vložili micro návyky do běžné praxe:** krátké check-iny a vědomá zastavení během dne, pauza mezi meetingy, reflexe energie
4. **Vytvořili jednoduché nástroje** - ne složité manuály, např. Např.: **T.E.A.:**
  - a. Thoughts, Energy, Attention
  - b. Lidé dostali jednoduché otázky: Jak na tom dnes jsem? Kolik energie mám? Co mě přetěžuje?
5. **Normalizovali téma skrze příběhy**, sdílení zkušeností, peer learning
6. **Nepoužívali moc směrnice ale udělali podporu extrémně dostupnou.**
  - a. Lidé nemuseli přemýšlet: "Kam mám jít?"
  - b. Existoval: jednoduchý přístup a jasné rozcestníky
7. **Měřili průběžně**, ne jedním ročním průzkumem, ale průběžnými pulse-checky a sledováním trendů.

# Best practice - Erns & Young - EY Assist



## Employee Assistance Program (EAP)

= psychologická podpora, krizové situace, rodinné, finanční i pracovní otázky. 24/7 Well-being hotline

- **Motto:** „Podpora má být dostupná dřív, než člověk spadne do krize.“

- **Vytvořili integrovaný systém podpory** (ne izolovanou linku) - nešlo pouze o telefonní číslo ale celý systém.
- **Udělali pomoc dostupnou 24/7.** Podpora byla dostupná okamžitě ve chvíli, kdy problém vznikl.
  - Nepotřebovali řešit: „Kdy a za kým mám jít?“
- **Snížili bariéru vstupu.** Nepředpokládali, že lidé přijdou až s velkým problémem.
  - **Systém byl navržen i pro „malé“ situace:**
  - stres, vztahové problémy, pracovní konflikty, rodinné situace, finanční otázky
- Postavili systém na důvěře a anonymitě a oddělili pomoc od hodnocení výkonu. Lidé věděli:
  - "Můžu si říct o pomoc a nebude to mít negativní důsledky."
- **Zapojili manažery.** Podpora nebyla určena jen zaměstnancům. Součástí byly i konzultace pro vedoucí při:
  - přetížení lidí, konfliktech, krizových situacích, změnách v týmu.

# Best practice - České prostředí

---

**Karlova Univerzita** - jako jediná v ČR jde směrem: strategie - data - systém

## System podpory **duševního** zdraví (UK Point)

- poradenské služby pro studenty i zaměstnance
- koučink, podpůrné skupiny, peer programy, workshopy a semináře

**Preventivní programy:** „Dny zdraví“ (screeningy, prevence, poradenství)

## Akční plán well-beingu (2028)

- tvorba metodiky podpory well-beingu

**Masarykova Univerzita** - silná v komunitě, edukaci a dílčích aktivitách. Menší strategické ukotvení.

## Konference wellbeing Days (workshopy, přednášky, diskuse)

- psychická odolnost
- smysl
- vztahy
- mindfulness

**Poradenské centrum** (psychologické, krizová intervence)

## Edukace well-beingu

- kurzy well-beingu
- rozvoj odolnosti a sebeuvědomění

# Best practice - České prostředí

---

## Mendelova Univerzita

Spíše standardní HR aktivity ne strategický well-being

## VUT Brno

- Bezplatné psychologické poradenství
- Poradenství ALFONS - pro studenty se specifickými potřebami
- Kariérní poradenství - individuální konzultace

## VŠE Praha

- Academic Psychological Counselling (APC) - Bezplatné psychologické poradenství pro studenty i zaměstnance.
- Centrum pro studenty se specifickými potřebami
- Career Services a xPORT: Kariérní a podnikatelská podpora
- Mental Health day - konkrétní workshopy

## Společné prvky českých univerzit

- poradenská centra
- psychologická pomoc
- podpůrné programy
- workshopy na podporu deševního zdraví a odolnosti

## Nemají

- Ucelenou strategii
- Měření dopadu
- Napojení na leadership

# Best practice - York univerzity (Toronto)

---

## Ucelená moderní WLB strategie (2024-2030)

### Vize + konkrétní pilíře + akční plán

- **Jasně definované role, kdo za co zodpovídá a jak se to řídí.**
- Propojení napříč univerzitou (studenti, zaměstnanci, akademici) - zapojení celé komunity (+ ambasadoři a pracovní skupiny)

#### 1. Well-being Week 2x ročně

- workshopy, akce, aktivity
- zapojení celé univerzity

#### 2. Well-being Hub (digitální i fyzický)

- přístup ke službám
- nástroje a zdroje, self-care materiály

#### 3. Student support programs

- poradenství, akademická i krizová podpora
- kariérní a rozvojové programy

#### 4. Workplace well-being (pro zaměstnance)

- školení, mentoring, rozvojové programy
- well-being v HR procesech

#### 5. Community & inclusion programy

- programy na: vztahy, inkluzi
- zapojení komunity
- odstraňování bariér mezi skupinami

#### 6. Integrace do výuky a prostředí

- well-being ve výuce
- úpravy prostředí (kampus, služby)
- propojení s každodenním fungováním

# Best practice - Durham univerzity UK

**WLB je integrovaný do řízení jako součást leadershipu a rozhodování.**

**Priority: duševní zdraví, pracovní, prostředí, univerzitní kultura**

## 1. Wellbeing & Support Services

- individuální 1:1 konzultace a poradenství
- krátkodobá psychologická podpora
- navigace – kam se obrátit (interně i externě)

## 2. Wellbeing Hub (centrální rozcestník)

- přehled všech služeb
- self-help materiály
- přístup k aktivitám a tréninkům

## 3. Programy pro zaměstnance

- Occupational Health Service
- → podpora zdraví ve vztahu k práci
  - poradenství při: stresu a pr. problémech

## 4. Peer & komunitní programy

- peer support (student → student)
- komunitní aktivity
- zapojení kolejí (college system)

## 5. Leadership & trainings

- školení pro vedoucí: jak pracovat s well-beingem týmu
- sdílení „best practices“

## 6. Výzkum well-beingu

- program Health at Durham
- propojení výzkumu a praxe

# Best practice - Ostatní univerzity

---

## Univerzity of Oxford - silný v komunikaci a destigmatizaci

- **Výzkum dopadu well-beingu na výkon** (+13% produktivita u spokojenějších lidí)
- Programy zaměřené na **duševní zdraví, odolnost a work-life balance**
- Podpora zaměstnanců i akademiků (nejen studentů)



UNIVERSITY OF  
**OXFORD**

## University of Cambridge - spíš HR počin

- Employee **Assistance Programme**
- Školení pro vedoucí pracovníky (jak pracovat s týmem) - **WLB jako kompetence leaderů**
- Důraz na **psychologickou bezpečnost a prevenci, i firemní kulturu**



UNIVERSITY OF  
**CAMBRIDGE**

## University of Melbourne

- **Holistický přístup** (student - zaměstnanec - napojení na prostředí)
- Důraz na **komunitu**, prostředí, prevenci
- Propojení s **D&I**
- Well-being berou **jako součást kultury** a ne izolovaný program



THE UNIVERSITY OF  
**MELBOURNE**

# Díky za pozornost

---

## Jsme tady pro Vás

HR Space Leaders s.r.o.

