



Jak dbać o zdrowie psychiczne pracowników



**Okolo 1,6 mln osób
w Polsce choruje
na depresję**

Źródło: Dane NFZ, 2023.

**Średnio co czwarty
pracownik w Polsce
cierpi na wypalenie
zawodowe**

Źródło: ADP Polska.

Spis treści

Wstęp	3
Jaka jest różnica między wypaleniem zawodowym a depresją w pracy	4
Kiedy udać się do lekarza? Ważne telefony	9
Wpływ pracy zdalnej na zdrowie psychiczne pracowników	10
Czynnik psychofizyczny w ocenie ryzyka zawodowego – w tym w pracy zdalnej. Nowy standard wg normy ISO 45003. Indywidualne konsultacje	13
Minusy pracy zdalnej – nowe badania	14
Jakie działania może podjąć pracodawca, aby odpowiednio dbać o zdrowie psychiczne pracowników?	16
Co może zrobić organizacja, aby chronić pracowników przed zagrożeniami psychospołecznymi i dbać o ich zdrowie psychiczne wg normy ISO 45003	18
Jak przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu? Co może zrobić każdy sam dla siebie	19

Szanowni Państwo!

Zagrożenia psychospołeczne i związane z nimi zaburzenia psychiczne są ceną, jaką coraz częściej przychodzi nam płacić za cywilizacyjny i technologiczny postęp. Coraz szybsze tempo życia, rosnące wymagania, nowe modele pracy i rozluźnienie relacji nie pozostają bez wpływu na nasze zdrowie psychiczne.

Wskazują na to dane, które mówią o rosnącej liczbie osób dotkniętych wypaleniem zawodowym – jego światowy skok nastąpił podczas pandemii i home office – oraz zmagających się z depresją. Ta ostatnia już dziś jest w czołówce chorób naszych czasów, a według przewidywań WHO do 2030 roku będzie najczęściej diagnozowaną chorobą na świecie.

W tej sytuacji coraz większa odpowiedzialność spoczywa na pracodawcach i organizacjach.

Muszą oni mieć świadomość występujących zagrożeń psychospołecznych i tak budować kulturę organizacyjną, by przeciwdziałać niekorzystnym zjawiskom, które mogą zaszkodzić zdrowiu psychicznemu pracowników, a w następstwie utrudnić funkcjonowanie organizacji.

Coraz większej dbałości o zdrowie psychiczne oczekują też od pracodawców pracownicy, choć jednocześnie niemal 60 proc. z nich nie wierzy, że w sytuacji przeciążenia psychicznego otrzyma wsparcie od pracodawcy. Jest więc sporo do zrobienia w tej kwestii budowania zaufania między organizacjami a pracownikami.

Potraktujmy jednak tę sytuację jako wyzwanie i szansę. Szansę na to, by uwrażliwić się bardziej na potrzeby pracowników i stworzyć w organizacjach procedury przeciwdziałające niepożądanym zjawiskom i pomagające budować dobrostan wszystkich zatrudnionych. To najlepszy krok w kierunku tego, by stać się pracodawcą, z którym pracownicy będą chcieli związać się na dłużej.

Uważamy, że najważniejsza jest edukacja. Dlatego oddajemy do rąk Państwa ebook „Jak dbać o zdrowie psychiczne pracowników”, mając nadzieję, że pomoże on lepiej rozpoznawać wypalenie zawodowe i depresję, których mogą doświadczać Państwa pracownicy, dowiedzieć się więcej o wpływie pracy zdalnej na zdrowie i o tym, w jaki sposób pracodawcy mogą budować kulturę organizacyjną, która przeciwdziała zagrożeniom psychospołecznym. Dobrym rozwiązaniem może być wdrożenie normy ISO 45003 „Zarządzanie BHP – Bezpieczeństwo i higiena psychiczna w pracy - Wytyczne do zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi”, którą przybliżamy w kolejnych artykułach.

Zapraszamy do lektury



Jaka jest różnica między wypaleniem zawodowym a depresją w pracy

Depresja i wypalenie zawodowe dotyczą coraz więcej osób, pogarszając codzienne funkcjonowanie również w pracy. Każde z nich objawia się jednak w nieco odmienny sposób. Dowiedz się, jak je rozpoznać.

- Do wystąpienia wypalenia zawodowego i depresji w dużej mierze przyczyniają się zmiany cywilizacyjne. Część ich objawów jest wspólna, część mocno je różni.
- Dominującą emocją podczas wypalenia zawodowego jest gniew, w depresji – poczucie winy.
- Wypalenie zawodowe i depresja w pracy – pobudzenie vs. spowolnienie.
- Rola organizacji w budowaniu kultury pracy wspierającej dobrostan pracowników.

Przedłużające się pogorszone samopoczucie, spadek efektywności i zaangażowania w pracę, trudności w relacjach to znak, że dzieje się z nami coś niepokojącego. Często przyczyną może być wypalenie zawodowe lub depresja, dotyczący coraz więcej osób w wyniku coraz szybszych zmian cywilizacyjnych i technologicznych, wpływających na nasze codzienne życie. Czy doświadczamy wypalenia czy depresji, najlepiej zdiagnozuje lekarz, warto jednak mieć świadomość, jakie są ich objawy.

Wypalenie zawodowe i depresja – najważniejsze różnice

Pierwszą różnicą między depresją i wypaleniem zawodowym jest ich klasyfikacja według Światowej Organizacji Zdrowie (WHO) – depresja jest chorobą, natomiast wypalenie zawodowe nie jest jednostką chorobową, tylko syndromem zawodowym, wynikającym z przewlekłego stresu w miejscu pracy, z którym nie udało się skutecznie poradzić. Wypalenie, któremu nie stawiono się czoła i nie podjęto środków zaradczych, może doprowadzić do rozwoju depresji czy nerwicy.

Zauważalna różnica między wypaleniem zawodowym a depresją występuje w obszarze dominujących emocji. Osoby doświadczające wypalenia zawodowego często reagują gniewem, natomiast zmagające się z depresją – odczuwają poczucie winy. Charakterystycznym objawem depresji jest też utrata życiowego napędu. Świadomość tych emocji może pomóc zrozumieć niespodziewane zmiany w zachowaniu w pracy, których doświadczamy my sami albo osoby w naszym otoczeniu.

Te dominujące emocje mają związek z przyczynami powstawania wypalenia zawodowego i depresji. U źródeł wypalenia zawodowego według jednej z czołowych badaczek wypalenia, Christiny Maslach, jest wyczerpanie emocjonalne związane z wykonywaną pracą, prowadzące do depersonalizacji oraz obniżonego poczucia osobistych dokonań. Na wypalenie narażone są zwłaszcza osoby, których praca polega na kontaktach z wieloma osobami i odpowiadania na ich potrzeby, oraz osoby bardzo zaangażowane w swoją pracę, dla których praca jest najważniejszą wartością, dającą poczucie sensu i spełnienia. Często skutkuje to pracą na wysokich obrotach, kiedy zapomina się o odpoczynku, zaniedbuje się relacje prywatne, sprowadzając całe życie wyłącznie do wymiaru zawodowego. Dlatego nie zaskakuje, że wypalenie zawodowe może dotknąć już w pierwszych latach pracy, kiedy jesteśmy pełni zapału i chęci wykazywania się. Co ciekawe, wypalenie nie dotknie osób, które w pracy są raczej bierne i niewykazujące inicjatywy.

W jaki sposób objawia się wypalenie zawodowe?

Wspomniany wcześniej gniew pojawia się w odpowiedzi na uczucie wyczerpania pracą – oczekiwaniami, jakie stawiamy sami wobec siebie albo stawiają je wobec nas inni, np. przełożeni lub klienci. Pojawia się rozczarowanie i utrata złudzeń, że jest się w stanie im sprostać, a w następstwie mogą się pojawić takie objawy, jak: chroniczne zmęczenie, napięcie psychiczne i fizyczne, niechęć do pracy i obowiązków, które wcześniej się lubiło, znużenie, obniżenie produktywności i efektywności pracy, którym towarzyszyć mogą bóle głowy, problemy gastryczne, kłopoty ze snem i koncentracją, apatia.

W relacjach z innymi pojawia się brak zrozumienia, rozdrażnienie, poirytowanie, zniecierpliwienie, szorstkość, które mogą prowadzić do wybuchów, mówienia w złości nieprzemyślanych słów. Jak nietrudno się domyślić, może to przysporzyć w pracy wielu kłopotów, w wyniku których ucierpią nie tylko relacje z innymi pracownikami, ale i klientami. W końcu może dojść do etapu całkowitego pesymizmu, cynizmu wynikającego z poczucia bezsensu oraz zwątpienia w swoje kompetencje i dotychczasowe osiągnięcia.

Jeśli więc w pewnym momencie masz poczucie, że trudno ci wytrzymać samemu ze sobą w pracy albo dostajesz od innych informacje zwrotne, że współpraca z tobą stała się trudna i nieprzyjemna, warto się nad tym zastanowić i wybrać do lekarza, który postawi diagnozę i pokieruje do odpowiedniego specjalisty. Na początku wypalenia może to być coach, w sytuacji rozwiniętego wypalenia – psychoterapeuta. Trzeba jednak pamiętać, że choć wypalenie zawodowe znalazło się w najnowszej, jedenastej Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób WHO, nie jest zdefiniowane jako stan chorobowy, tylko jako syndrom zawodowy, który może prowadzić do potrzeby kontaktu z lekarzem. Ponadto w Polsce wciąż jeszcze obowiązuje dziesiąta klasyfikacja chorób WHO, w którym wypalenia nie ma. Najnowszą klasyfikację



Polska ma wdrożyć w ciągu kilku najbliższych lat. To oznacza, że aktualnie wypalenie nie jest jeszcze podstawą do wystawienia L4. Chyba że wypaleniu towarzyszą objawy depresyjne – wówczas lekarz może zdecydować o leczeniu farmakologicznym i wystawieniu L4.

Wypalenie zawodowe a depresja. Poznaj różnice i podobieństwa.

	Wypalenie zawodowe	Depresja
Charakterystyka i przyczyny	Od 2023 r. wypalenie zawodowe jest uznawane przez WHO za syndrom zawodowy i zostało wpisane do 11. Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób. Nie jest ono jednak chorobą. To stan wyczerpania psychicznego i emocjonalnego, do którego doprowadził długotrwały stres związany z pracą. Trudno określić początek tego procesu. Zaczyna się powoli i niezauważalnie, a ujawnia się nagle i z dużą siłą. Objawy mają ogromny wpływ na życie zawodowe i relacje z bliskimi. Często wypaleniu towarzyszą niechęć, myśli oraz zachowania ucieczkowe. Ze względu na aktualną kulturę pracy, stawiającą coraz wyższe wymagania, wypalenia doświadcza coraz więcej osób	Depresja to poważna choroba, która wg definicji WHO, objawia się smutkiem, utratą zainteresowań i przyjemności, poczuciem winy, niską samooceną, zaburzeniami snu i apetytu, uczuciem zmęczenia i osłabieniem koncentracji. Depresja rzadko ma tylko jedną przyczynę. Najczęściej wywołują ją różne, złożone czynniki, takie jak negatywne doświadczenia, ciężkie choroby trwające długi czas, czynniki dziedziczne, cechy osobowości, warunki życiowe. Depresja znacząco wpływa na jakość życia i zdolność funkcjonowania w każdym obszarze życia. Depresja jest w czołówce chorób na świecie, a szacuje się, że do 2030 r. będzie najczęściej występującą chorobą na świecie.
Objawy podobne, które można zaobserwować w pracy	Przewlekłe zmęczenie, spadek zainteresowania i zaangażowania w dotychczasowe zadania, apatia, problemy z koncentracją, pamięcią, snem	
Objawy odmienne	Spadek satysfakcji z pracy, niechęć do obowiązków, które wcześniej się lubiło. Znużenie, obniżenie produktywności i efektywności pracy, którym towarzyszyć mogą bóle głowy i inne dolegliwości somatyczne. Wyczerpanie emocjonalne. Poczucie napięcia psychicznego i fizycznego. Po wejściu wypalenia w fazę depersonalizacji i cynizmu – zanik empatii, obojętność lub wrogość wobec innych, gniew, rozdrażnienie, poirytowanie, zniecierpliwienie. Zmienność nastrojów i zachowań. Pesymizm, cynizm i bezduszość. Poczucie zawodowej porażki.	Ograniczenie aktywności życiowej, trudności w podejmowaniu różnych czynności i działań, aż do skrajnego ich zaniechania, np. niemożność wstania z łóżka. Stopniowa utrata energii życiowej. Smutek. Myślenie depresyjne: pesymistyczna ocena własnej przeszłości, teraźniejszości i przyszłości, utrata poczucia własnej wartości, zaniżona samoocena, poczucie beznadziei, bycia bezwartościowym, niepotrzebnym. Poczucie winy. Uczucie nieokreślonego lęku. Anhedonia – niemożność odczuwania radości. Narastające poczucie utraty sensu życia, bezsens życia, poczucie beznadziejności, myśli rezygnacyjne, myśli o śmierci.

	Wypalenie zawodowe	Depresja
Kto jest szczególnie podatny?	Wypalenie wiąże się przede wszystkim ze specyfiką pracy. Może dotknąć każdego, ale szczególnie narażeni są pracownicy mający bezpośredni kontakt z drugim człowiekiem oraz odczuwający w związku z wykonywaną pracą duży stres. Np. pedagodzy, lekarze, psycholodzy, pielęgniarki, nauczyciele, pracownicy opieki społecznej, handlowcy, kadra kierownicza, menedżerowie. Zagraża ono również bardziej osobom mocno zaangażowanym w pracę. Wg badań kobiety bardziej są narażone na wypalenie emocjonalne, mężczyźni na zachowania o charakterze depersonalizacji.	Depresja może dotknąć każdego, na każdym etapie życia. Przy czym najczęściej jest diagnozowana u osób w przedziale wiekowym 20-40 lat. Choruje na nią w ciągu całego życia kilkanaście procent ogółu osób dorosłych. Depresja dotyka dwa razy częściej kobiet. U kobiet częściej może ona się pojawić po urodzeniu dziecka, a u mężczyzn - w związku z niepowodzeniami zawodowymi.
Co robić?	Wypalenie zawodowe nie minie samo, jeśli nic nie zmieni się w swoim podejściu do pracy. Może natomiast przerodzić się w depresję. By przezwyciężyć wypalenie, potrzebna jest zmiana przekonań i nawyków związanych z pracą. Pomóc w tym może psychoterapia.	Depresja wymaga leczenia. W sytuacji przedłużającego się pogorszonego samopoczucia najlepiej od razu umówić się na konsultację do lekarza psychiatry. W leczeniu depresji jest się zwykle pod opieką dwóch specjalistów – psychiatry, który może przepisać odpowiednie leki, oraz psychoterapeuty, który pomaga odbudować życiową równowagę.

Jakie są objawy depresji w pracy?

O ile wypalenie zawodowe ma związek z pracą, o tyle depresja przenika całe życie. Inne są też jej przyczyny. Depresja może być m.in. uwarunkowana genetycznie, być następstwem niedoboru neuroprzekazników mózgowych lub wydarzeń życiowych o charakterze utraty, np. śmierci bliskiej osoby, rozvodu, ale też utraty pracy. Część objawów depresji może być taka sama jak w przypadku wypalenia: spadek zainteresowania dotychczasowymi aktywnościami, zmęczenie, problemy z koncentracją czy snem. Charakterystyczne będą jednak przede wszystkim wspomniana utrata napędu życiowego, spowolnienie, smutek, poczucie winy, beznadziei i bezwartościowości, anhedonia – niemożność odczuwania radości, wreszcie – myśli samobójcze.

Depresja może mocno utrudniać wykonywanie codziennych obowiązków w pracy: wszystko zajmuje dużo więcej czasu, pojawiają się problemy z podejmowaniem decyzji, z pamięcią, wycofanie z relacji, co może wyglądać na zaniedbywanie obowiązków, a jest po prostu objawem choroby, która wymaga leczenia. Jeśli ktoś w naszym otoczeniu tak się zachowuje, nie oceniamy go pochopnie, tylko wykażmy taktowną troskę i zainteresowanie. W przypadku

doświadczania powyższych objawów dłużej niż dwa tygodnie należy udać się do lekarza, najlepiej od razu do lekarza psychiatry, który wdroży odpowiednie leczenie. Czasem wystarcza tu psychoterapia, ale może być potrzebne też leczenie farmakologiczne. Depresja jest chorobą, zatem jeśli uniemożliwia ona wywiązywanie się z zawodowych obowiązków, możemy dostać od lekarza L4.

Rola organizacji w zapobieganiu wypaleniu zawodowemu

Warto pamiętać, że w tych trudnych chwilach pracownik nie powinien być w pracy pozostawiony sam sobie. W budowaniu zdrowej kultury organizacyjnej może pomóc pracodawcom międzynarodowa norma ISO 45003, będąca zbiorem wytycznych do zarządzania ryzykiem psychospołecznym oraz promowania dobrostanu w pracy, w ramach systemu zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy. Organizacje powinny tak kształtować kulturę i warunki pracy, by przeciwdziałać pogorszeniu się zdrowia psychicznego i fizycznego pracowników. Ważne więc będzie np. stworzenie i przestrzeganie jasnych zasad awansu, nieprzeciążanie pracowników nadmierną pracą i niemożliwymi do spełnienia oczekiwaniami, a także umożliwienie wykorzystywania swoich umiejętności, zachowania wpływu na swoją pracę i podejmowania decyzji dotyczących pracy. Organizacje powinny też prowadzić psychoedukację, uwrażliwiać pracowników na rozpoznawanie i komunikowanie przełożonym niepokojących sytuacji i zachowań oraz stworzyć procedury chroniące sygnalistów i szybko rozwiązywać niepożądane sytuacje. Chodzi więc o to, by wszyscy zatrudnieni byli włączani w aktywne budowanie kultury pracy wspierającej dobrostan i czuli się w pracy bezpiecznie.

Źródła:

1. https://www.researchgate.net/profile/Piotr-Switaj/publication/313628966_Wypalenie_zawodowe/links/5db54524a6fdccc99da3f80a/Wypalenie-zawodowe.pdf
2. <https://forumprzeciwd depresji.pl/2123/wypalenie-zawodowe-a-depresja>
3. <https://forumprzeciwd depresji.pl/depresja/o-chorobie/objawy-depresji> <https://psychoterapia.org/wypalenie-zawodowe>
4. <https://www.termedia.pl/neurologia/WHO-Do-2030-r-depresja-bedzie-najczesciej-wystepujaca-choroba-na-swiecie,50568.html>
5. <https://www.damian.pl/zdrowie-psyiczne/depresja/>
6. <https://www.damian.pl/zdrowie-psyiczne/wypalenie-zawodowe/>
7. <https://psychoterapia.org/wypalenie-zawodowe>

Kiedy udać się do lekarza?

Do lekarza należy pójść zawsze, gdy stan zdrowia psychicznego budzi szczególny niepokój danej osoby lub otaczających ją ludzi. Jeśli objawy depresji utrzymują się przez 2–4 tygodnie, wskazana jest konsultacja psychiatryczna.

Warto pamiętać, że rozpoznanie lub podejrzenie depresji może ustalić każdy lekarz, nie tylko psychiatra. Dlatego jeśli nie mamy możliwości szybko umówić się do psychiatry, można najpierw udać się do lekarza pierwszego kontaktu.

Źródło: <https://www.mp.pl/pacjent/psychiatria/choroby/69882,depresja>

WAŻNE TELEFONY

Antydepresyjny Telefon Forum Przeciw Depresji,

tel. 22 594 91 00

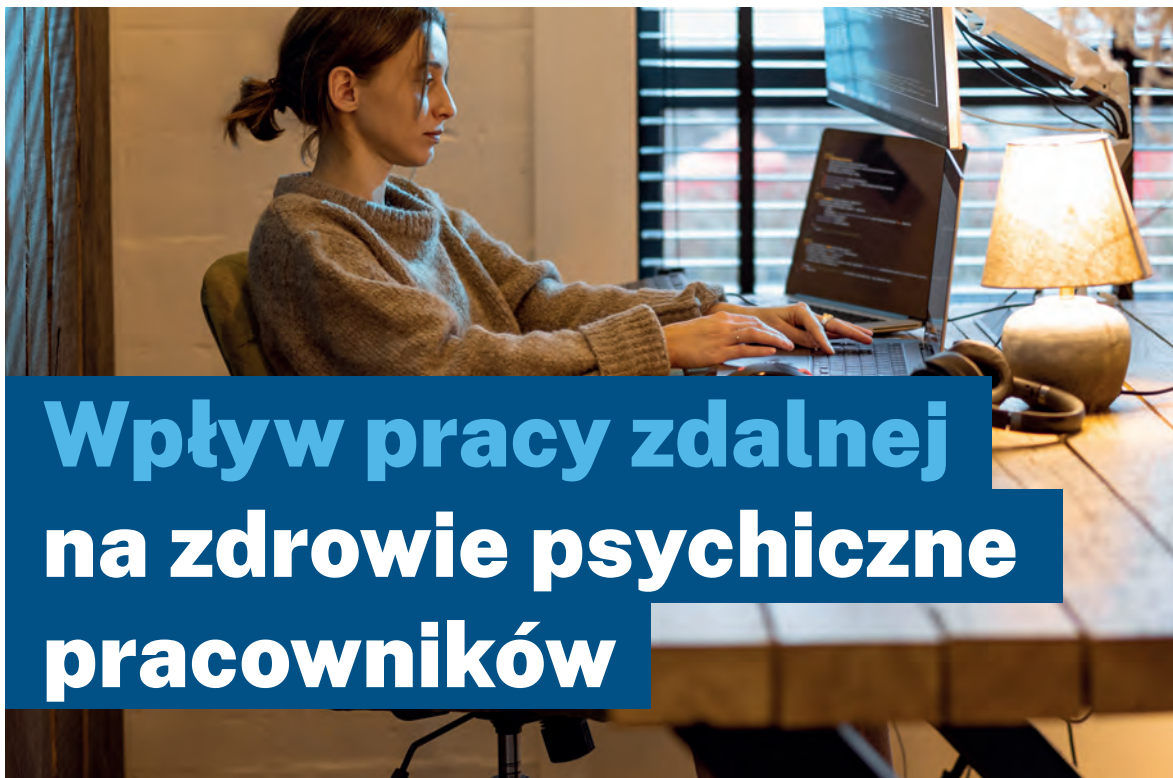
Telefon Zaufania dla Osób Dorosłych w Kryzysie Emocjonalnym,

tel. 116 123

Itaka – Antydepresyjny Telefon Zaufania,

tel. 22 484 88 01

Więcej numerów telefonów, gdzie można uzyskać psychologiczną pomoc, znajdziesz tu:
<https://forumprzeciwdepresji.pl/wazne-telefony-antydepresyjne>



Wpływ pracy zdalnej na zdrowie psychiczne pracowników

Pandemia zrewolucjonizowała rynek i na dobre wprowadziła pracę zdalną jako jeden z modeli pracy. To, co w 2020 roku okazało się wyższą koniecznością, w opinii pracodawców dobrze się sprawdziło, a młodsze pokolenia nie chcą już się zatrudniać w firmach, które nie oferują możliwości pracy zdalnej lub hybrydowej. Jednak praca zdalna to nie tylko plusy, ale także nowe wyzwania – zarówno dla pracowników, jak i pracodawców, o czym ostatnio zaczyna częściej się mówić.

- Możliwość pracy zdalnej podczas pandemii pozytywnie ocenili i pracodawcy, i pracownicy.
- Doceniliśmy, że nie tracimy czasu na stanie w korkach dwa razy dziennie, ale już wkrótce odkryliśmy, że... zaoszczędzony czas kradnie nam praca i coraz trudniej o work-life balance.
- Praca zdalna została z nami na dobre. A skoro już wiemy, że szybciej niż praca w biurze może prowadzić do wypalenia zawodowego, pracodawcy powinni dobrze przemyśleć jej zasady.

Jedno jest pewne – gdyby nie pandemia, pracodawcy wciąż zastanawialiby się, czy można zaufać pracownikom i pozwolić im na pracę z domu. Pandemia wymusiła tę sytuację, a organizacje przekonały się, że ludzie ich nie zawiedli. Według raportu Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej (PARP) „Aspekty pracy zdalnej z perspektywy pracownika, pracodawcy i gospodarki”, po wybuchu pandemii COVID-19, aż 92 proc. przedsiębiorców zadeklarowało, że efektywność pracy zdalnej jest dobra lub bardzo dobra. Z kolei dla 38 proc. pracowników, głównie młodszych, zmiana trybu pracy na zdalny nie stanowiła problemu – donoszą naukowcy z Akademii Leona Koźmińskiego i Uniwersytetu SWPS, którzy zbadali kondycję psychiczną Polaków na home office. Wiele osób już od dawna tęskniło za takim modelem pracy, który



ograniczyłby czas tracony na dojazdy do pracy i dał możliwość spędzania więcej czasu z rodziną. Według PARP, aż 84 proc. badanych deklaruje, że pozytywną konsekwencją home office jest brak konieczności dojazdu do pracy.

Emocjonalny koszt pracy zdalnej

Jednak każdy kij ma dwa końce. I po pierwszych zachwytach nad oszczędnością czasu i możliwością zrobienia prania w godzinach pracy, pracownicy i pracodawcy zaczęli odkrywać wyzwania związane z nową sytuacją. A dotyczyły one przede wszystkim zatarcia granicy między czasem pracy a czasem prywatnym, bo pracowaliśmy i żyliśmy w tej samej przestrzeni. Według naukowców z ALK i Uniwersytetu SWPS, ponad połowa badanych miała poczucie, że pracuje więcej i dłużej niż przed pandemią. Jedna piąta osób skarżyła się na brak odpowiednio komfortowych warunków do pracy, a 12 proc. trudność sprawiało jednocześnie skupienie się na pracy i pogodzenie jej z potrzebami domowników. Zapewne wszyscy pamiętamy te sytuacje, gdy podczas spotkań online niespodziewanie zaczynało płakać u kogoś dziecko czy po klawiaturze laptopa uparcie biegał kot. Dużo trudniej było też odpocząć, gdy po pracy nie można było po prostu zamknąć za sobą drzwi i zmienić otoczenia, czy nie odpisać na maila, skoro i tak służbowy laptop czy telefon mieliśmy wciąż tuż obok.

Pracodawcy obniżyli koszty funkcjonowania biur, jednak na dużo większą skalę niż wcześniej spotkali się z trudnościami zarządzania rozproszonymi zespołami. Według raportu PARP, 37 proc. pracodawców wskazało, że praca zdalna jest niekorzystna dla integracji i współpracy zespołów, a 57 proc. respondentów za największy minus pracy zdalnej uznało brak możliwości poznawania nowych osób dołączających do firmy.

WHO alarmuje

Pandemia minęła, praca zdalna z nami została i od kwietnia 2023 znalazła się w Kodeksie pracy. Pracodawcy i pracownicy powinni mieć świadomość jej wpływu na zdrowie psychiczne, by jak najlepiej nią zarządzać. Już w 2022 roku Światowa Organizacja Zdrowia (WHO), obserwując globalny problem, jakim stało się wypalenie zawodowe związane z pracą z domu, alarmowała, że jeśli firmy i pracownicy nie znajdą wspólnego sposobu na zarządzanie pracą zdalną, ten model pracy może poważnie zagrozić zdrowiu pracowników.

Praca zdalna męczy bardziej niż praca w biurze

Psychoterapeuta Wojciech Eichelberger, twórca programu redukcji stresu „8 x O”, w rozmowie z magazynem „Zwierciadło” (nr 4/2023) zwraca uwagę, że praca z domu dużo szybciej wyczerpuje życiową energię, bo utrudnia zachowanie work-life balance, które jest niezbędne dla naszego zdrowia psychofizycznego. Trudniej zapewnić sobie uporządkowaną strukturę dnia, czas na kontakty towarzyskie i rozrywkę, czyli na to wszystko, co składa się na pełne życie. Tych ostatnich w pewien sposób dostarczamy też sobie, pracując w biurze – to chwile pogaduszek przy kawie, wspólnych wyjść na lunch, a nawet pozdrowień i żartów, gdy mijamy się na korytarzu, które dla wielu z nas są ważne i korzystnie wpływają na samopoczucie. Często to właśnie te drobne interakcje, przyjazne słowa i gesty, pomagają przezwyciężyć kiepski nastrój, dają nam



potrzebne zrozumienie i wsparcie. Czujemy, że nie jesteśmy sami. Pracując zdalnie i mając ze sobą kontakt tylko online, często nawet bez kamarki, pozbawiamy się tego. Przeciążenie pracą, niemożność pełnego zrelaksowania się po pracy i brak kontaktów z innymi twarzą w twarz, wyizolowanie, może w rezultacie doprowadzić do wypalenia i rozchwiania emocjonalnego.

Co może być ratunkiem?

Eichelberger mówi o potrzebie uczenia się asertywnego stawiania granic i odpowiedzialności za własne wybory. O takiej organizacji pracy, w której jest miejsce na prawdziwy odpoczynek, a przerwy nie są wykorzystywane do tego, by rzucać się w wir obowiązków domowych. Radzi, by 20-minutową przerwę wykorzystać raczej na relaksacyjne techniki oddechowe, które pomogą się zregenerować.

Trzeba jednak pamiętać, że nie tylko pracownicy powinni uczyć się zachowania higieny pracy podczas pracy zdalnej. Powinni ich w tym też wspierać pracodawcy, zapewniając takie zasady pracy zdalnej, które pomogą pracownikom zachować ich dobrostan.

Dobre praktyki w tym względzie pomaga budować organizacjom międzynarodowa norma ISO 45003. Warto ją znać, by wiedzieć, na jakie aspekty organizacji pracy zwrócić uwagę, by przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu pracowników, a także jak identyfikować zagrożenia, minimalizować związane z nimi ryzyka, a w razie ich wystąpienia – jak rozwiązywać sytuacje kryzysowe. Wśród nich są ograniczanie pracy zdalnej lub izolowanej, jeśli to możliwe, i do czego coraz więcej firm już się skłania, a także zapewnienie większego dostępu do wsparcia społecznego dla pracowników pracujących zdalnie albo w izolowanych lokalizacjach, bez interakcji z innymi i z dala od rodziny oraz przyjaciół. Organizacje powinny zachować też uważność na niepokojące zmiany w zachowaniu osób pracujących zdalnie, takie jak izolowanie się, brak zaangażowania czy niechęć do współpracy z innymi i podjąć działania, które pomogą uzdrowić tę sytuację.

Wdrożenie, monitorowanie i nieustanne doskonalenie odpowiednich procedur pozwoli stworzyć organizacjom zdrowsze środowisko pracy i uchroni je przed częstymi absencjami czy rotacjami pracowników, wynikającymi z pogorszenia ich zdrowia psychicznego.

Źródła:

1. Raport Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej „Aspekty pracy zdalnej z perspektywy pracownika, pracodawcy i gospodarki”, 2022
2. <https://www.kozminski.edu.pl/pl/review/praca-zdalna-bardziej-stresujaca-niz-sadzono-tak-wynika-z-badan-przeprowadzonych-przez>
3. <https://obserwatorgospodarczy.pl/2022/02/21/wplyw-pracy-zdalnej-na-zdrowie-jest-niekorzystny/>
4. „Zwierciadło” nr 4/2023, rozmowa Beaty Pawłowicz z Wojciechem Eichelbergerem „Przekładaniec”



22 517 88 11



szkolenia@seka.pl

Czynnik psychospołeczny w ocenie ryzyka zawodowego – w tym w pracy zdalnej. Nowy standard wg normy ISO 45003



Szkolenia, warsztaty oraz indywidualne konsultacje

Zmiany cywilizacyjne i technologiczne coraz bardziej przeobrażają środowisko pracy. Oprócz zalet związanych choćby z nowymi modelami pracy – praca zdalna i hybrydowa, zmiany niosą też nowe wyzwania dla organizacji.

Coraz ważniejsza staje się troska o dobrostan pracowników i świadome kształtowanie zdrowej i bezpiecznej kultury organizacyjnej. A to oznacza, że firmy powinny wdrożyć nowe procedury, nauczyć się rozpoznawać zagrożenia i skutecznie zarządzać ryzykiem psychospołecznym.

Norma ISO 45003 oferuje kompleksowy pakiet procedur, które firmy mogą wdrożyć, by budować kulturę organizacyjną, która wspiera potencjał zawodowy i zdrowie psychiczne pracowników.



Uczestników szkolenia wyposażymy w następujące umiejętności:

- Identyfikacja źródeł zagrożeń czynnika psychofizycznego.
- Ocena podatności na stres na podstawie cech psychicznych pracownika i pełnionych przez niego funkcji.
- Definiowanie nowego poziomu bezpieczeństwa pracownika jako dobrostanu pracownika w środowisku pracy (już nie bezpieczeństwo i higiena pracy, ale bezpieczeństwo i higiena psychiczna w pracy, czyli: bezpieczeństwo i zdrowie w pracy).
- Znajomość poszczególnych składowych normy ISO 45003.
- Stosowanie środków kontroli ryzyka psychospołecznego w odniesieniu do organizacji pracy, czynników społecznych oraz środowiska, sprzętu i niebezpiecznych zadań.
- Wybór odpowiednich narzędzi diagnostycznych.
- Dobieranie adekwatnych działań profilaktycznych do pracownika i sytuacji, także w sytuacjach nagłych zmian.

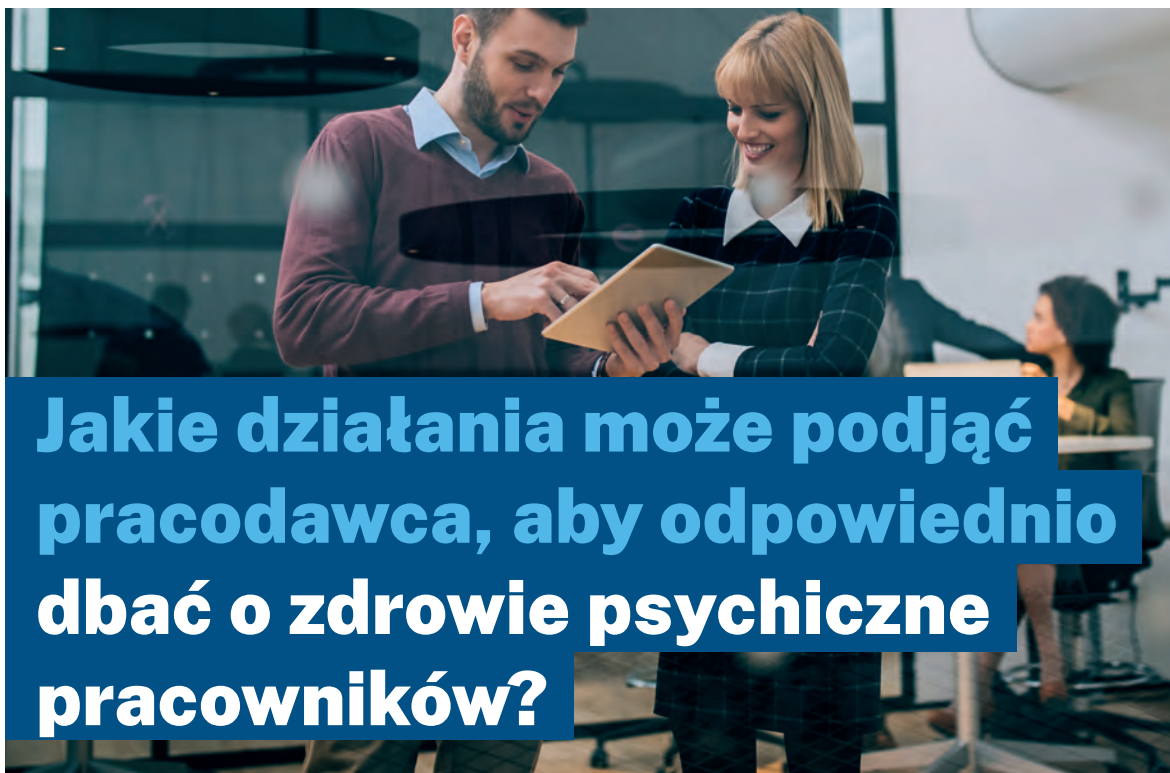


Minusy pracy zdalnej – nowe badania

Wśród wad pracy zdalnej najczęściej wymienia się trudności z zachowaniem work-life balance, rozciąganie czasu pracy na czas wolny, brak żywych interakcji z innymi, poczucie wyizolowania i samotności. Natomiast najnowsze wyniki badań amerykańskich naukowców dowodzą, że na dłuższą metę praca zdalna, w porównaniu z pracą w biurze, obniża produktywność nawet o 19 proc.

Z badań wynika również, że pracownikom podczas home office brakuje kogoś, do kogo mogliby się zwrócić o pomoc w przypadku problemu, zdalna komunikacja utrudnia rozwiązywanie codziennych spraw, a telekonferencje to jednak nie to samo co spotkania w biurze. Wszystko to przyczynia się do komplikowania codziennej pracy, obniża również kreatywność i innowacyjność. Dlatego wyniki badań skłoniły takich gigantów jak Apple, Google czy Meta do wezwania swoich pracowników, by pojawiali się w biurze przynajmniej trzy dni w tygodniu.

Źródło: <https://businessinsider.com.pl/praca/praca-zdalna-hamuje-produktywnosc-i-kreatywnosc-runal-mit-home-office/sbnn2pj>



Jakie działania może podjąć pracodawca, aby odpowiednio dbać o zdrowie psychiczne pracowników?

96,6 proc. pracowników oczekuje, że pracodawca będzie wspierać ich zdrowie psychiczne. Jednocześnie prawie 60 proc. nie wierzy, że otrzyma od niego wsparcie, gdy będzie doświadczać przeciążenia psychicznego. Te dane, pochodzące z badania „Zdrowie psychiczne na polskim rynku pracy”, przeprowadzonego w 2023 roku przez Poradnię Zdrowia Psychicznego „Harmonia”, najlepiej pokazują, jak wiele mają do zrobienia pracodawcy w kwestii zadbania o zdrowie psychiczne swoich pracowników.

- Rosną oczekiwania pracowników wobec pracodawców pod względem dbania o ich zdrowie psychiczne, a pracodawcy coraz bardziej widzą, że są one uzasadnione.
- Pandemia przyspieszyła wprowadzanie nowych benefitów zdrowotnych. Na jakie benefity warto stawiać dziś?
- Pracownicy oczekują od pracodawców działań długofalowych w zakresie wsparcia psychologicznego, psychoedukacji oraz kultury organizacyjnej i wskazują na konkretne rozwiązania.

Oczekiwania pracowników wobec pracodawców zaczęły rosnąć już wcześniej, na co wskazują również wyniki badania Zespołu Krajowego Centrum Promocji Zdrowia w Miejscu Pracy w 2018 roku, w którym udział wzięło 1000 pracowników średnich i dużych firm w Polsce. Blisko 50 proc. z nich stwierdziło, że w przypadku zmiany pracy będzie poszukiwać firmy, która zadba o ich zdrowie znacznie lepiej, niż wymagają tego przepisy BHP, a 40 proc. zadeklarowało, że będzie się bardziej angażować w pracę, jeśli firma będzie lepiej dbała o ich zdrowie. To poważny argument dla organizacji, by dbać o swoich ludzi.

I pracodawcy coraz częściej dostrzegają potrzebę większego zatroszczenia się o pracowników, bo dane nie kłamią. A według danych ZUS zaburzenia psychiczne i zaburzenia zachowania



stanowiły podstawę ponad 11 proc. zwolnień lekarskich wystawionych w 2023 r. Systematycznie rośnie liczba osób zmagających się z wypaleniem zawodowym i depresją. Ta ostatnia już teraz jest w ścisłej czołówce najczęstszych chorób, a przewidywania ekspertów wskazują, że do 2030 r. depresja będzie najczęściej diagnozowaną jednostką chorobową na świecie. Te liczby, przekładające się też na realne straty finansowe dla firm i gospodarki, jasno pokazują, że nie ma czasu do stracenia, trzeba działać.

Pandemia uwrażliwiła pracodawców na potrzeby pracowników

Wiele nauczyła nas pandemia. To wtedy, jak nigdy dotąd, pracodawcy mogli zobaczyć w swoich pracownikach pełnowymiarowe osoby. Których życie nie zaczyna się i nie kończy na pracy, tylko którzy oprócz mierzenia się z obowiązkami zawodowymi, codziennie mają z tyłu głowy wiele innych osobistych trosk, wyzwań i niepokojów. I że potrzebują zrozumienia i uszanowania tej sytuacji.

Dlatego pandemia przyspieszyła wdrażanie dodatkowych benefitów. Obok standardowych pakietów prywatnej opieki medycznej i sportowych, pojawiły się możliwości skorzystania z wizyt u psychologa czy webinary z psychologami, którzy pomagali pracownikom lepiej zrozumieć ich emocje podczas pracy zdalnej i rozładowywać stres i niepewność, jakie jej towarzyszyły. Nowym standardem stały się też w wielu większych firmach dodatkowe dni płatnego urlopu, pojawili się happiness managerowie, których zadaniem jest dbanie o dobrostan pracowników.

Jakich benefitów aktualnie oczekują pracownicy?

Dziś ważne jest, aby pracodawcy nie tracili z oczu żadnego aspektu, który wpływa na to, jak pracownik czuje się w pracy. Punktem wyjścia powinien być Kodeks pracy, który definiuje powinności pracodawcy wobec pracownika w tym względzie, jednak organizacje, którym naprawdę zależy na ich ludziach, mogą dać im znacznie więcej niż to, do czego zobowiązuje ich prawo.

Komfort pracy zaczyna się od wygodnego stanowiska pracy i jasnego zdefiniowania zakresu obowiązków. Już to pozwala znacznie ograniczyć stres wynikający z pracy w miejscu, w którym trudno się skupić, czy niejasnych oczekiwań wobec pracownika. W dalszej kolejności warto zadbać o pakiety opieki medycznej, które w coraz większym stopniu uwzględniają opiekę psychologiczną i dają możliwość konsultacji u psychologa i psychiatry oraz pakiety sportowe, które pozwalają pracownikowi skorzystać z takiej aktywności fizycznej, jaką faktycznie lubi. Warto też promować zdrowe odżywianie. Nie tylko polepszy ono samopoczucie, ale według badań WHO, może też zwiększyć wydajność pracowników nawet o 20 proc. Oprócz owocowych dni, które dla wielu osób nie są już wystarczającym benefitem, pracodawcy mogą zapewnić pracownikom karnety na zdrowe posiłki. Warto to wziąć tym bardziej pod uwagę, że jak wynika z „Barometru Polskiego Rynku Pracy” Personnel Service, wraz ze wzrostem inflacji pracownicy zaczęli coraz bardziej oczekiwać od organizacji benefitów pozwalających im obniżyć koszty życia. I tak 25 proc. osób liczy właśnie na darmowe wyżywienie w pracy. Benefitem bardzo oczekiwanym przez pracowników jest 4-dniowy tydzień pracy, ale to u nas wciąż pieśń przyszłości. Natomiast niewątpliwie krokiem w dobrą stronę jest uelastycznienie

godzin zaczynania i kończenia pracy, co pomaga pracownikom lepiej godzić obowiązki zawodowe i prywatne oraz pracować bardziej w zgodzie ze swoim rytmem dobowym.

Jak budować zdrową kulturę organizacyjną

Działania podejmowane przez pracodawców w celu zadbania o zdrowie psychiczne pracowników powinny mieć charakter kompleksowy i długofalowy, na co wskazali uczestnicy wspomnianego wcześniej badania „Zdrowie psychiczne na polskim rynku pracy”. I wyrazili swoje oczekiwania w zakresie wsparcia psychologicznego, psychoedukacji oraz kultury organizacyjnej. Może się to przełożyć na takie działania, jak warsztaty ze specjalistami, uczące, jak rozpoznawać pierwsze objawy stresu i jak sobie z nim radzić, jak lepiej zarządzać zespołem, dofinansowanie psychoterapii czy wsparcie coacha kariery w trudnych sytuacjach zawodowych.

Pamiętajmy jednak, że najwięcej dobrego przyniesie budowanie zdrowej kultury organizacyjnej, w której panują transparentne zasady, kierownictwo ma prawdziwy autorytet, a pracownik czuje się szanowany i ma poczucie wpływu na swoją pracę. Pomoże w tym budowanie kultury opartej na współdziałaniu, a nie współzawodnictwie, zapewnienie sprawiedliwości, dobrej komunikacji oraz wsparcia w rozwiązywaniu problemów. A także stworzenie jasnych reguł awansu i procedur przeciwdziałających różnego typu nadużyciom czy promowanie postaw otwartości, empatii i zrozumienia dla osób z problemami psychicznymi.

To niezwykle szeroki temat, który znalazł odzwierciedlenie w międzynarodowej normie ISO 45003, będącej zbiorem wytycznych do zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi. Jej autorzy wzięli pod lupę wszystkie aspekty funkcjonowania organizacji i określili, jakie działania powinny one wdrożyć, by przeciwdziałać powstawaniu sytuacjom uderzającym w zdrowie psychiczne pracowników. A następnie, jak monitorować wprowadzone procedury i je doskonalić. Normę ISO 45003 warto wdrożyć w organizacji, by stać się atrakcyjnym pracodawcą dla pracowników i kandydatów - mającym świadomość współczesnych zagrożeń dla zdrowia psychicznego i robiącym wszystko, by im przeciwdziałać. Będzie to z korzyścią i dla pracowników, i dla firm, które zyskają bardziej zaangażowanych ludzi, co przełoży się na większą produktywność, innowacyjność i stabilność organizacyjną.

Źródła:

1. <https://www.prawo.pl/kadry/wypalenie-zawodowe-benefity-czy-systemowe-rozwiazania,513162.html>
2. <https://www.prawo.pl/kadry/w-jaki-sposob-pracodawcy-powinni-zadbac-o-zdrowie-pracownikow,514381.html>
3. <https://serwisy.gazetaprawna.pl/praca-i-kariera/artykuly/8697762,pracownicy-zdrowie-psychiczne-wsparcie-przez-pracodawcow.html>
4. <https://harmonia.luxmed.pl/wp-content/uploads/2023/03/Raport-Zdrowie-psychiczne-na-polskim-ryнку-pracy-Poradnie-Zdrowia-Psychicznego-HARMONIA.pdf>
5. <https://www.gov.pl/web/sluzbacywilna/dbanie-o-komfort-psychiczny-pracownikow>

Co może zrobić organizacja, aby **chronić pracowników przed zagrożeniami psychospołecznymi i dbać o ich zdrowie psychiczne wg normy ISO 45003:**

1 Organizacja powinna zrozumieć potrzeby i oczekiwania pracowników wobec pracy i pracodawcy, obejmująca takie aspekty, jak: bezpieczeństwo finansowe; społeczna interakcja i wsparcie; inkluzja, uznanie, nagradzanie i osiągnięcia; rozwój i wzrost osobisty; równe szanse i sprawiedliwe traktowanie w pracy. Następnie powinna zdecydować, które z tych potrzeb i oczekiwań stanowią, albo mogłyby się stać wymaganiami prawnymi oraz innymi wymaganiami.

2 Kierownictwo najwyższego szczebla w organizacji powinno:

- wykazywać się przywództwem i zaangażowaniem w zarządzaniu ryzykiem psychospołecznym oraz promowaniem dobrostanu w miejscu pracy;

- aktywnie angażować pracowników w stały dialog na temat zarządzania ryzykiem psychospołecznym i dawać im możliwość przedstawienia swoich opinii;

- chronić pracowników przed działaniami odwetowymi lub groźbami działań odwetowych za zgłaszanie wypadków, zagrożeń, występującego ryzyka bądź możliwości;

- zapoznać pracowników, w jaki sposób sygnaliści, ofiary, świadkowie oraz osoby zgłaszające albo zwracające uwagę na problemy dotyczące ryzyka psychospołecznego będą chronieni.

3 Organizacja powinna identyfikować zagrożenia natury psychospołecznej i stworzyć procedury przeciwdziałające ich wystąpieniu, dostosowane do konkretnego kontekstu miejsca pracy. Powinna również prowadzić psychoedukację i udzielać odpowiedniego wsparcia pracownikom, którzy już doświadczyli zagrożenia psychospołecznego.

Źródło: Norma Międzynarodowa ISO 45003 „Zarządzanie BHP – Bezpieczeństwo i higiena psychiczna w pracy – Wytyczne do zarządzania zagrożeniami psychospołecznymi”

Podsumowanie: Organizacje mogą dbać o swoich pracowników, dążąc do wyeliminowania zagrożeń oraz zmniejszenia ryzyka psychospołecznego poprzez stworzenie najlepszego połączenia zadań, struktur i procesów pracy z potrzebami pracowników.

Jak przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu?

Co może zrobić każdy sam dla siebie

- 1 Nie sprowadzaj swojego życia wyłącznie do życia zawodowego.**
Nawet jeśli bardzo lubisz swoją pracę.
- 2 Dbaj o przerwy w pracy i nie przedłużaj pracy na czas wolny. Stawiaj granice sobie i innym.**
Mało prawdopodobne, że po kilkunastu godzinach pracy wpadniesz na rewolucyjny pomysł.
- 3 Zapewnij sobie wystarczająco dużo snu, jedz regularnie i zdrowo.**
Proste, ale bardzo ważne. Da ci to energię i dobre samopoczucie.
- 4 Miej wobec siebie realistyczne oczekiwania w pracy.**
Jeśli masz wątpliwość, czy tak jest – sprawdź, co na ten temat sądzą osoby, którym możesz zaufać.
- 5 Pielęgnuj bliskie relacje i rozwijaj pozazawodowe pasje**
– wzbogacą twoje życie, dając ci radość i energię.
- 6 Doceniaj siebie za solidną codzienną pracę.**
Świętuj sukcesy, nawet te małe.
- 7 Planuj swój wypoczynek i czas na relaks tak samo starannie jak zadania w pracy.**
Podczas odpoczynku wyłączaj się całkowicie ze spraw zawodowych.



**Wspólnie tworzymy
kulturę bezpieczeństwa**

Inwestuj w bezpieczeństwo i rozwój pracowników



**Outsourcing
BHP i PPOŻ.**



**Szkolenia i uprawnienia
zawodowe**



**Obsługa kadrowo-
płacowo-księgowa**



**Outsourcing
szkoleń**



**Ochrona
środowiska**



**Doradztwo
z prawa pracy**



**Projekty
unijne**



**Zarządzanie
bezpieczeństwem**

Sukces firmy budują jej pracownicy - my dbamy o ich bezpieczeństwo i rozwój

Kompleksowo wspieramy przedsiębiorców w osiąganiu celów biznesowych. Pomagamy stworzyć przyjazne i bezpieczne środowisko pracy, sprzyjające zrównoważonemu rozwojowi pracowników. Wierzymy, że jest to kluczowy element doskonalenia każdej firmy.