

ZROZUM.POCZUJ.
Działaj!



Zdrowie psychiczne w środowisku pracy

Badanie wśród Pracodawców i Pracowników
w ramach kampanii "Zrozum. Poczuj. Działaj!"



Organizatorzy



Pracodawcy
Rzeczypospolitej
Polskiej
Rok założenia 1999



GRUPA
ArteMis



ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH

Badanie oraz raport dofinansowane ze środków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Spis treści:

- 03** Słowo wstępu
- 04** O kampanii "Zrozum. Poczuj. Działaj!"
- 05** Cel badania
- 06** Charakterystyka uczestników badania
 - 11** Zdrowie psychiczne pracowników a praca
 - 29** Wsparcie dla pracowników
 - 34** Trudności w środowisku pracy
 - 38** Objawy zaburzeń psychicznych
 - 45** Korzyści z kształtowania przyjaznego środowiska pracy
 - 49** Rekomendacje dla pracowników
 - 50** Rekomendacje dla pracodawców
 - 52** „Prewencja jest zawsze lepsza od leczenia” - Komentarz: Prof. Gertrudy Uścińskiej, Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych
 - 55** „ORLEN: Odpowiedzialność, Rozwój, Ludzie, Energia i Niezawodność.” - wywiad z Wiolettą Kandziak, Dyrektorką Wykonawczą ds. Kadr w PKN ORLEN
 - 59** Case Study PKN ORLEN: "Jak dbamy o pracowników w PKN ORLEN?"
 - 62** „Wsparcie zdrowia psychicznego pracowników jest potrzebne i oczekiwane.” - wywiad z Małgorzatą Skibińską, Dyrektorką Departamentu Personalnego w Provident Polska
 - 66** Case Study Provident Polska: „Provident polska postrzega pracowników jako najcenniejszy kapitał.”
 - 69** Eksperti kampanii

Słowo wstępu...

Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej wraz z Grupą ArteMis, organizatorzy ogólnopolskiej kampanii edukacyjno-informacyjnej „Zrozum. Poczuj. Działaj!”, prezentują raport podsumowujący realizowane w ramach kampanii badanie: „Zdrowie psychiczne w środowisku pracy”.

Publikacja ta podsumowuje problemy i potrzeby z zakresu zdrowia psychicznego, jakie występują w środowisku pracy. Stanowi bardzo potrzebną i przydatną analizę aktualnych doświadczeń, z jakimi mierzą się zarówno Pracodawcy, jak i Pracownicy.

Stres, zaburzenia emocjonalne i psychiczne związane z pracą odczuwa zdecydowana większość osób, a trwająca od ponad roku pandemia tylko potęguje te niepokojące zjawiska. Do głosu doszły nowe czynniki stresogenne, takie jak: praca w domu, izolacja społeczna, zaburzenia więzi i relacji czy obawy o stabilność zatrudnienia. Pandemia zmieniła sposób działania firm i organizacji pracy, a także wpłynęła na codzienne funkcjonowanie zarówno w sferze zawodowej, jak i prywatnej, dlatego też szczególny nacisk należy położyć na wsparcie środowiska pracy we wszystkich obszarach zdrowia psychicznego, ze szczególnym uwzględnieniem wsparcia emocjonalnego.

Jako organizacja Pracodawców RP aktywnie wspieramy Pracodawców i działamy na ich rzecz w wielu różnych obszarach. Przykładem jest współorganizacja kampanii „Zrozum. Poczuj. Działaj!”, ponieważ to właśnie od członków naszej organizacji otrzymywaliśmy sygnały, że istnieje problem w kwestii wpływu zdrowia psychicznego na środowisko pracy. W kampanii chcemy pokazać jak ważnym aspektem jest monitoring zdrowia mentalnego Pracowników przez Pracodawców. Pozwoli to określić, którzy Pracownicy wymagają natychmiastowego wsparcia oraz jakie to wsparcie powinno przybrać formę. Celem naszego badania była nie tylko weryfikacja obecnej sytuacji, ale także wskazanie rekomendacji dla Pracodawców oraz Pracowników. Analiza wskazuje problemy, z jakimi borykają się Pracodawcy i Pracownicy, ale także ich oczekiwania i potrzeby. Bez wątpienia temat zdrowia psychicznego jest dla nich ważny i oczekują wsparcia w tym zakresie - podkreśla Agata Kulak-Walczak, Zastępca Dyrektora Generalnego Pracodawców Rzeczypospolitej Polskiej.

Zdrowy Pracownik, to zdrowa firma, dlatego należy podejmować regularne działania, które będą wspierać go, w aspektach nie tylko fizycznych, ale i mentalnych. W perspektywie przysłuży się to nie tylko jednostce, ale także firmie. Kampania „Zrozum. Poczuj. Działaj!” za cel stawia sobie uświadomienie wpływu problemów emocjonalnych na środowisko pracy oraz edukację w zakresie zdrowia psychicznego. Informujemy i motywujemy do zmiany nawyków. Oswajamy tematy związane z zaburzeniami psychicznymi i wspieramy inicjatywy, tworzące rozwiązania sprzyjające zdrowiu psychicznemu w środowisku pracy oraz kształtujące miejsca pracy przyjazne osobom z problemami psychicznymi. Dlatego też zaproponowaliśmy Pracodawcom szereg działań.

Agata Swornowska, Prezes Zarządu Grupa Artemis Sp. z o.o. podkreśla - Rola współorganizatora kampanii „Zrozum. Poczuj. Działaj!” spójna jest z naszym celem podnoszenia jakości życia osób borykających się z codziennym stresem i presją zmieniającego się świata. Poprzez szereg działań edukujemy, wyjaśniamy i motywujemy. Między innymi dlatego realizujemy serię webinarów i wywiadów z ekspertami kampanii, podczas których przybliżamy najważniejsze zagadnienia związane ze zdrowiem psychicznym, odpowiadamy na pytania i staramy się rozwiewać wątpliwości. Mówimy głośno o tym, że dbanie o stan naszej psychiki jest równie istotne, co dbanie o stan naszego ciała. To udowadnia także nasze badanie i jego wyniki. Poznajemy problemy i potrzeby z zakresu zdrowia psychicznego, jakie występują w środowisku pracy i odpowiadamy na nie. Opinie oraz oceny Pracowników i Pracodawców jasno wskazują, że potrzebne i oczekiwane jest, aby podejmować działania w tym zakresie i przełamywać tabu wokół zagadnień związanych ze zdrowiem psychicznym.

Zapraszamy do zapoznania się z wynikami badania oraz komentarzami ekspertów. Niech inspiracją będą także przykłady działań Partnerów Głównych kampanii, PKN ORLEN i Provident Polska.

Wspólnie dbajmy o jakość życia osób borykających się z codziennym stresem i presją zmieniającego się świata.

Ogólnopolska kampania edukacyjno-informacyjna

ZROZUM.POCZUJ.
Działaj!



Zrozum...

- bo trzeba zrozumieć, że problem występuje
- bo trzeba rozumieć objawy i sygnały, które powinny zaniepokoić
- bo nasza świadomość jest kluczowa, żebyśmy mogli sobie pomóc



Poczuj...

- bo czucie to najważniejszy fundament naszego życia, w tym zdrowia psychicznego
- bo musimy nauczyć się odczuwać własne emocje i nie uciekać od nich
- bo spotkanie z własną emocjonalnością pomoże nam poczuć się lepiej



Działaj!

- bo najważniejsze, aby nie pozostać biernym
- bo dzięki odpowiedniej reakcji nie będzie za późno, aby sobie pomóc
- bo dzięki temu zyskujemy nową energię do działania na różnych polach

Cele kampanii:

EDUKACJA

w zakresie zdrowia psychicznego – celem jest, aby coraz więcej osób miało świadomość problemów, jakie mogą dotknąć ich lub osoby z otoczenia, wiedziało jak rozpoznać symptomy nadchodzącego kryzysu psychicznego, a przede wszystkim było w stanie przyznać, że dany problem wystąpił, a tym samym poprosić o pomoc.

UŚWIADOMIENIE

wpływu problemów emocjonalnych na środowisko pracy (np. mniejsza wydajność pracownika, większa absencja w pracy, problemy w budowaniu relacji w zespole).

POPULARYZACJA

wsparcia psychologicznego i terapii, jako rozwiązań, które niosą realne korzyści i pomagają rozwiązać problem, a które wciąż bywają stygmatyzowane, i na które wciąż nie decyduje się wiele osób.

MOTYWACJA

do zmiany codziennych nawyków, które negatywnie wpływają na stan emocjonalny i propagowanie zdrowych alternatyw, np. ćwiczeń oddechowych czy medytacji, jako sposobów radzenia sobie ze stresem.

OSWOJENIE

tematu zdrowia psychicznego i łamanie istniejącego tabu – celem jest zmiana myślenia i postrzegania osób doświadczających kryzysów psychicznych oraz stereotypów i negatywnych postaw wobec osób z zaburzeniami psychicznymi.

WSPIERANIE

inicjatyw tworzących rozwiązania sprzyjające zdrowiu psychicznemu w środowisku pracy oraz kształtujących miejsca pracy przyjazne osobom z problemami psychicznymi.

Celem badania jest rozpoznanie problemów i potrzeb z zakresu zdrowia psychicznego, jakie występują w środowisku pracy.

Badanie porusza m.in. zagadnienia, takie jak:

- znajomość zaburzeń psychicznych
- obserwowane objawy
- ocena inicjatyw wsparcia zdrowia psychicznego w miejscu pracy
- problemy, które mogą wystąpić w miejscu pracy na skutek zaburzeń psychicznych
- wpływ pandemii i zmiany organizacji pracy na samopoczucie





CHARAKTERYSTYKA UCZESTNIKÓW BADANIA





Badanie zostało zrealizowane na grupie respondentów liczącej 1000 osób w kwietniu 2021 roku w dwóch grupach badawczych.



22,7%

pracodawców



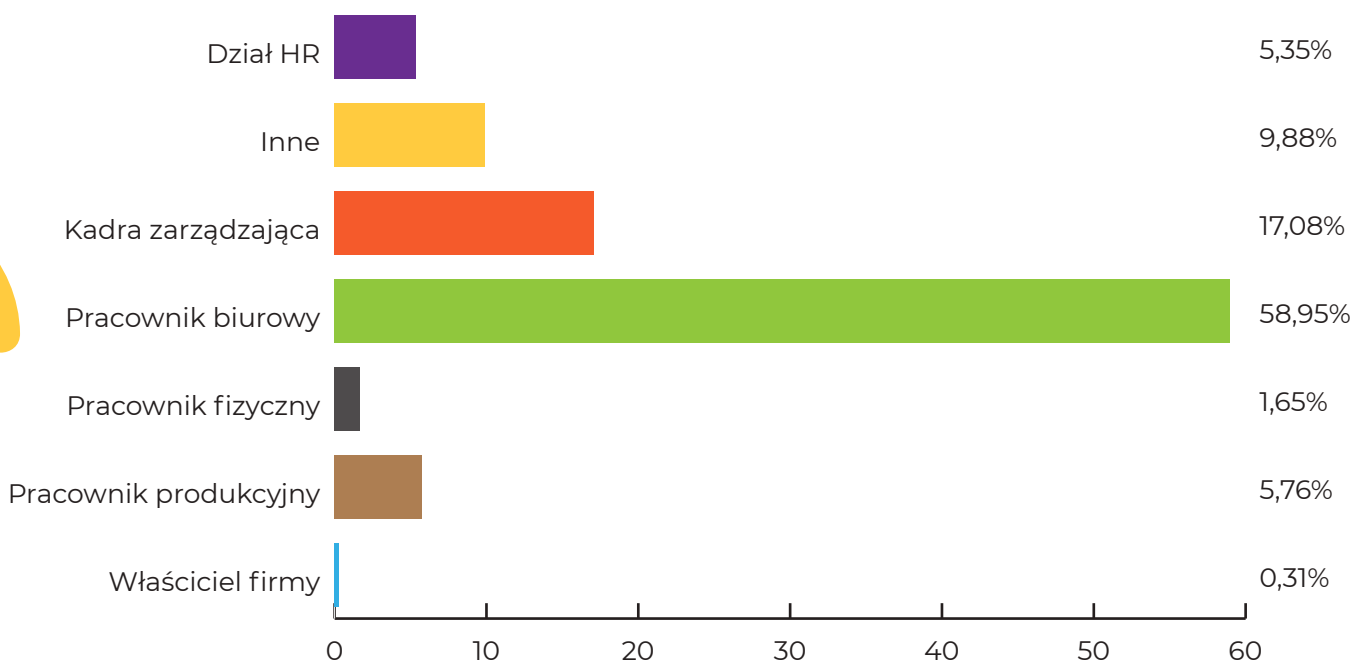
77,3%

pracowników

Grupa pracodawców zdefiniowana została jako właściele firm, przedstawiciele kadry zarządzającej i pracownicy działów HR. Spośród tej grupy najwięcej odpowiedzi udzieliła kadra zarządzająca - **75,1%** spośród wszystkich pracodawców.

Badanie zrealizowano również **wśród pracowników**, z czego **76,3%** próby stanowili respondenci będący pracownikami biurowymi, a **23,7%** pracownicy zatrudnieni na innych stanowiskach m.in. produkcyjnych.

Wykres 1. Zajmowane stanowisko





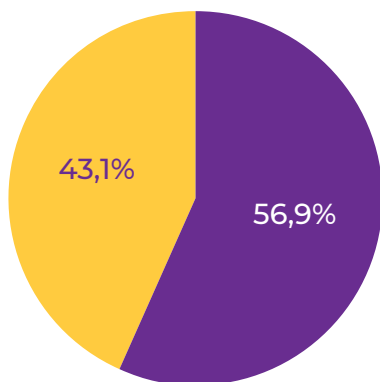
56,9%



43,1%

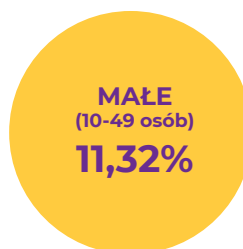
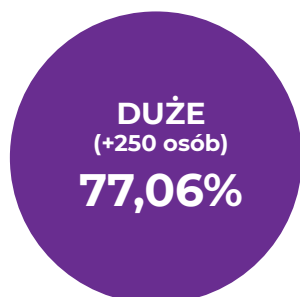
Wykres 2. Płeć

- Kobieta
- Mężczyzna



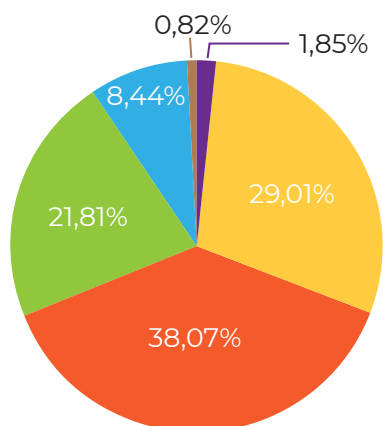
W badaniu 56,9% stanowiły kobiety, a 43,1% mężczyźni.

Wykres 3. Wielkość przedsiębiorstwa



Wykres 4. Wiek

- 18-24
- 25-34
- 35-44
- 45-54
- 55-65
- Powyżej 65



Odpowiedzi udzielali głównie respondenci w wieku produkcyjnym 35-44 lata (38,07%) pracujący w dużych przedsiębiorstwach (77,06%).

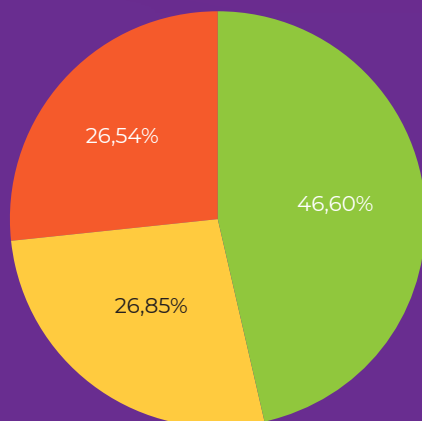
Badanie było dobrowolne i anonimowe, zatem jak podkreśla psycholog Ewelina Adamus-Pinda powyższe dane wskazywać mogą, iż osoby w przedziale wiekowym 35-44 lata najbardziej koncentrują się na kwestii samopoczucia i zdrowia psychicznego w kontekście zatrudnienia. Również kobiety w porównaniu do mężczyzn stanowią liczącą grupę w tym kontekście.

Wykres 5. Forma pracy

Praca hybrydowa

Praca stacjonarna

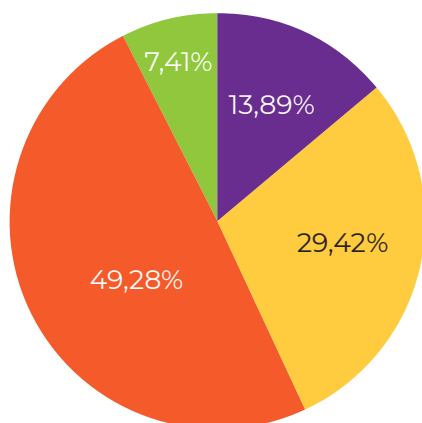
Praca zdalna



Badanie prowadzone było w okresie pandemii wśród aktywnych zawodowo pracodawców i pracowników. Respondenci zostali zapytani o formę pracy oraz wpływ sytuacji pandemicznej na samopoczucie.

Niemal 74% badanych choć częściowo pełni swoje obowiązki zawodowe w formie zdalnej. Ta forma pracy nie pozostała bez wpływu na zdrowie psychiczne pracowników.

Wykres 6. Wpływ pandemii na samopoczucie respondentów



W kontekście pandemii koronawirusa 49% respondentów zgłasza zdecydowanie gorsze samopoczucie związane m.in. ze zmianą warunków pracy, 29,5% respondentów nie odczuwa skutków pandemii, 7,5% deklaruje zdecydowanie lepsze samopoczucie, natomiast 14% badanych nie potrafi określić wpływu pandemii na własne samopoczucie.

- Nie wiem
- Nie odczuwam żadnych skutków
- Zdecydowanie czuję się gorzej
- Zdecydowanie czuję się lepiej



Powyższe dane wskazują, iż pandemia i związana z nią zmiana warunków pracy wywarła negatywny wpływ na samopoczucie połowy respondentów. Zdecydowana mniejszość deklaruje poprawę samopoczucia.

Praca zdalna i hybrydowa miały znaczący wpływ na samopoczucie respondentów. Większość z nich pracując w tych trybach czuje się gorzej. Pracownicy pozostający w standardowej formie pracy w większości nie odczuli żadnych skutków. Najprawdopodobniej wynika to z faktu, że nie musieli zmieniać dotychczasowych warunków pracy i przystosowywać do nowych warunków, takich jak np. konieczność pogodzenia obowiązków domowych z pracą zdalną czy izolacji społecznej.

Kobiety zdecydowanie częściej od mężczyzn wskazywały na pogorszenie się samopoczucia w ostatnim czasie. Wynika to najprawdopodobniej właśnie z faktu, że to kobiety częściej pracują zdalnie lub hybrydowo. Mężczyźni natomiast stanowią większość wśród osób, wskazujących na brak odczuwania negatywnych skutków pandemii i zmiany warunków pracy.



Zdaniem **eksperta:** **Jacek Santorski** - psycholog

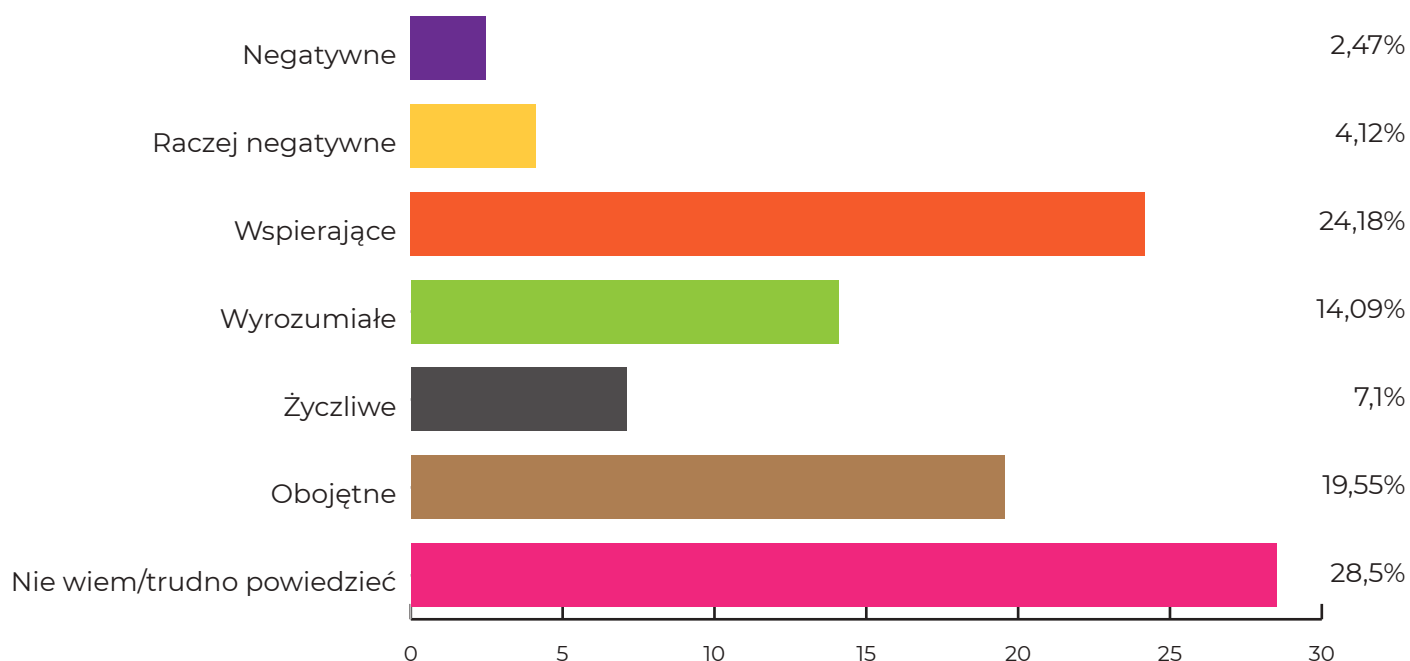
Ze studiów nad pracą zdalną wynika, że niezależnie od tego, jak w naszych otwartych i nowoczesnych społeczeństwach jesteśmy już partnerscy i mamy wymienne role domowe, jednak statystycznie, w większości przypadków to kobieta czuje się bardziej odpowiedzialna za dom, dzieci, za szkołę. Jeśli pracuje to ma w domu zarówno wzmożone zadania na swoim posterunku jako pracownik, który musi wykonywać swoje zadania zawodowe, jak i obowiązki mamy i żony. Jednocześnie jeszcze w tle pojawia się mąż (nawet najbardziej kochany), który szuka w domu swojego miejsca. Powoduje to, że kobieta zostaje w pewnym sensie wydziedziczona ze swojej enklawy, w której wszystko kontrolowała, i w której też odpoczywała. To wyjaśnia, że jest wiele przesłanek do tego, że to wszystko, czego teraz doświadczamy będzie szczególnie obciążające dla kobiet.



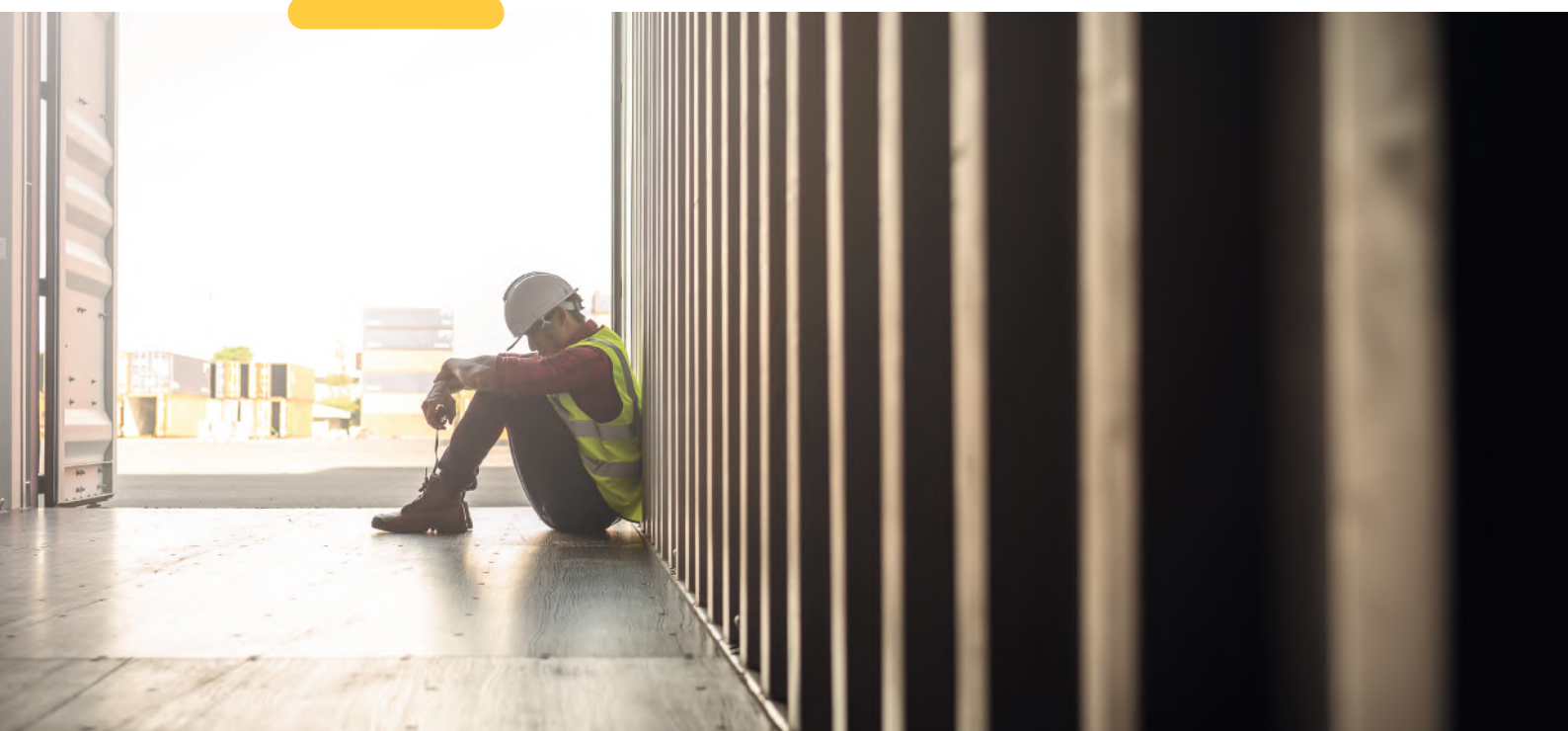
ZDROWIE PSYCHICZNE PRACOWNIKÓW A PRACA

W ramach badania respondenci zostali poproszeni o udzielenie odpowiedzi na tematy związane ze zdrowiem psychicznym w środowisku pracy. Priorytetem kampanii "Zrozum. Poczuj. Działaj!" jest uświadamianie w kwestiach zdrowia psychicznego i osvajanie tego tematu. Celem jest zmiana myślenia i postrzegania osób doświadczających kryzysów psychicznych oraz stereotypów i negatywnych postaw wobec osób z zaburzeniami psychicznymi. Dlatego też poproszono respondentów o ocenę podejścia do problemów natury psychicznej wśród pracowników w swojej firmie.

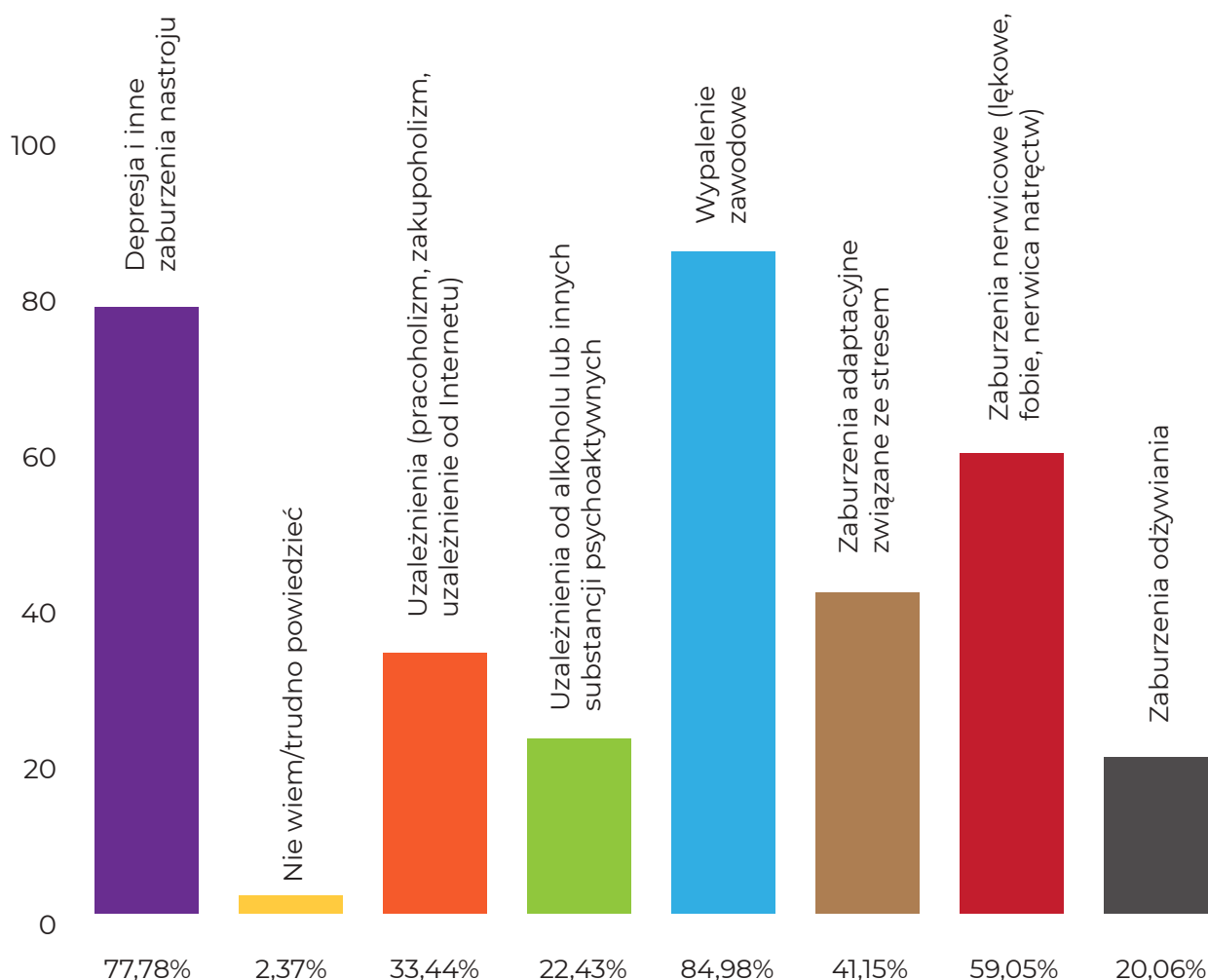
Wykres 7. Ogólne podejście w firmie do problemów natury psychicznej wśród pracowników



Do problemów zaburzeń psychicznych podejście w firmach jest zwykle pozytywne (prawie 50% wszystkich odpowiedzi). Najczęściej podejście wspierające wskazywali pracownicy działu HR.



Wykres 8. Problemy zaburzeń psychicznych, które w opinii respondentów głównie dotyczą pracowników (pytanie wielokrotnego wyboru)



Otrzymane wyniki wskazują, że zdaniem respondentów problemy natury psychicznej, które najczęściej mogą dotknąć pracowników to wypalenie zawodowe (85%), depresja i inne zaburzenia nastroju (78%), zaburzenia nerwicowe/lękowe (59%), zaburzenia adaptacyjne związane ze stresem (41%). W dalszej kolejności wymieniane są: uzależnienia, takie jak pracoholizm, uzależnienie od internetu, zakupoholizm (33%) uzależnienie od alkoholu i innych substancji psychoaktywnych (22%) oraz zaburzenia odżywiania (20%).



Respondenci z grupy pracodawców oraz pracowników poproszeni zostali o udzielenie odpowiedzi na pytania dotyczące czynników, które mogą sprzyjać powstawaniu lub wzmacnianiu zaburzeń psychicznych w środowisku pracy.

Wykres 9. Czynniki, które głównie mogą sprzyjać powstawaniu lub wzmacnianiu zaburzeń psychicznych wśród pracowników (pytanie wielokrotnego wyboru)

Odpowiedzi pracodawców	%
Brak integracji w zespole	33,48%
Brak kompetencji do wykonywania zadań	20,36%
Dużo zadań	66,52%
Inne	3,62%
Nie wiem/trudno powiedzieć	0,45%
Nieodpowiedni sprzęt do wykonywania zadań	5,43%
Niezdrowy styl życia pracowników	14,48%
Osobiste trudności pracowników	34,39%
Presja czasu	74,21%
Rodzinne problemy pracowników	31,67%
Za duży nacisk przełożonych	54,30%
Zadania poniżej kwalifikacji	5,88%
Żadne z powyższych	0,00%
Zbyt dużo stresu	80,54%

- „Duże „rozwarstwienie” emocjonalne - powoduje brak umiejętności oceny rzeczywistości; afektywny odbiór sytuacji społecznej, co nie sprzyja realnej ocenie własnych zasobów.”
- „Izolacja, brak kontaktu z innymi ludźmi; brak podróży i możliwości realizowania niektórych pasji.”
- „Bardzo złe podejście Kierownika do zespołu, brak zrozumienia, wychodzenie w połowie zdania gdy do niego mówi pracownik, przejawy mobbingu i to coraz wyraźniejsze itp.”
- „Brak docenienia za zaangażowanie, za poszukiwanie rozwiązań, przypisywanie przez przełożonego pomysłów-wykonanych zadań/usprawnień sobie, a nie pracownikowi.”
- „Brak decyzyjności, lub decyzje arbitralne (bez uwzględnienia opinii osób zainteresowanych).”

Wśród przyczyn powstawania i wzmacniania zaburzeń u pracowników respondenci z grupy pracodawców wskazują przede wszystkim: zbyt dużo stresu (80,5%), presję czasu (74%), nadmiar zadań (66,5%), zbyt duży nacisk przełożonych (54%). Są to najczęściej wymieniane przyczyny. W dalszej kolejności pojawiają się również: brak integracji w zespole, brak kompetencji do wykonywania zadań, osobiste trudności pracowników, rodzinne problemy pracowników, niezdrowy styl życia pracowników, zadania poniżej kwalifikacji, nieodpowiedni sprzęt.



Zdaniem **eksperta**:

Dr Marta Marchlewska - założycielka i kierowniczka Laboratorium Poznania Politycznego w Instytucie Psychologii PAN

To przede wszystkim stres, praca pod presją czasu, zbyt wiele zadań (przeciążenie w pracy), naciski ze strony przełożonych najbardziej doskwierają respondentom. Wcześniejsze badania (np. Fan i współpracowników, 2015) wykazały, że stres w pracy jest jednym z czynników powiązanych z depresją i lękiem. Wiemy też, że leży u podstaw takich problemów ze zdrowiem, jak: bóle głowy, schorzenia kardiologiczne, choroby układu pokarmowego itd. (Spector, 2002). Wszystko to jest destrukcyjne nie tylko z punktu widzenia samego pracownika, ale również pracodawcy. Skutkuje niskim zaufaniem do pracodawcy, mniejszą kreatywnością. Pracownicy są mniej efektywni, częściej przebywają na zwolnieniach lekarskich, przynoszą mniejsze zyski.

Warto zaznaczyć, że pomimo tego, że badanie było przeprowadzane w czasach pandemii, pracownicy nie narzekali specjalnie na kwestie związane ze złymi warunkami pracy (np. złym sprzętem). Problemy osobiste (np. rodzinne) były rzadziej wymieniane od tych, związanych ściśle z pracą. Aby polepszyć dobrostan pracowników warto zastanowić się nad tym, jak wygląda zarządzanie czasem w dobie pandemii, z jakimi problemami w pracy zdalnej spotykają się osoby zarządzające i jak przekłada się to na pracowników. Należy przeanalizować samą specyfikę pracy zdalnej i relacji przełożony/a-podwładny/a w tym kontekście.



Zdaniem **Partnera Merytorycznego**:
Instytut One - Zdrowie i Harmonia
Magdalena Podhorodecka
- Dyrektor Operacyjna

Powyższe odpowiedzi wskazują, jak ważne jest stworzenie przyjaznego środowiska pracy. Pracodawcy powinni zadbać o swoich pracowników dla wspólnego dobra. Jest to bardzo ważne, ponieważ stres pracownika przekłada się bezpośrednio na jego efektywność i wydajność w pracy. Pojawiają się trudności z koncentracją i pamięcią, łatwiej o błędy i pomyłki, nawet w zadaniach, które wcześniej nie stwarzały najmniejszego problemu. Pracownicy są mniej otwarci na nowe zadania i wszelkie zmiany w miejscu pracy, dotyczące obowiązków, ale też ogólnych zasad współpracy. Wyczerpanie powoduje rozkojarzenie, które przekłada się na wzrost liczby niebezpiecznych sytuacji i wypadków. Długotrwałe wpływa też na mniejsze zaangażowanie w pracę i życie organizacji, a w konsekwencji może prowadzić do wypalenia zawodowego.

Pracodawcy mogą pomóc pracownikom dbając o przyjazne relacje w zespole, nie budowanie atmosfery rywalizacji, ale współpracy i poszanowania wzajemnej pracy i czasu. Również ważna jest troska o nieformalne kontakty między pracownikami, np. zapewniając im wygodne miejsce do spędzenia przerwy i rozmowy, dzięki czemu zintegrują się i lepiej poznają. Te proste czynności mogą wpłynąć na polepszenie warunków pracy. A zdrowy pracownik to zdrowa firma.

Wykres 10. Czynniki, które głównie sprzyjają powstawaniu lub utrzymywaniu się zaburzeń psychicznych wśród pracowników (pytanie wielokrotnego wyboru)

Odpowiedzi pracowników	%
Brak kompetencji do wykonywania zadań	12,96%
Dużo zadań	48,05%
Inne	3,19%
Nieodpowiedni sprzęt do wykonywania zadań	8,95%
Presja czasu	51,23%
Za duży nacisk przełożonych	40,43%
Zadania poniżej kwalifikacji	7,92%
Zbyt dużo stresu	59,05%
Złe relacje w zespole	28,40%
Złe relacje z przełożonym	28,60%



Wśród czynników sprzyjających powstawaniu i utrzymywaniu się zaburzeń psychicznych respondenci z grupy pracowników wskazują przede wszystkim: nadmiar stresu (59%), presję czasu (51%), nadmiar zadań (48%), złe relacje w zespole (28,5%), złe relacje z przełożonym (28,5%), brak kompetencji do wykonywania zadań (13%), nieodpowiedni sprzęt do wykonywania zadań (9%), zadania poniżej kwalifikacji (8%), inne (3%).

Respondenci podawali także własne odpowiedzi dotyczące innych niż wskazane czynników sprzyjających powstawaniu i utrzymywaniu się zaburzeń psychicznych.

- „Brak stabilności zatrudnienia”
- „Brak sensu wykonywanych zadań”
- „Zadania o niskiej szansie realizacji”
- „Brak wzajemnego szacunku”
- „Dyskryminacja”
- „Podkreślanie hierarchiczności”
- „Nierówne traktowanie”
- „Brak zaufania kierownictwa do pracowników”
- „Zmienność decyzji w krótkim czasie”
- „Chaos informacyjny”
- „Wynagrodzenie poniżej kwalifikacji”
- „Zaburzanie work life balance”
- „Zmiany organizacji pracy w związku z COVID-19”
- „Praca zdalna”
- „Nadmierna kontrola”





Zdaniem **eksperta**: **Ewelina Adamus-Pinda** - psycholog

Wyniki badania wskazują, iż wypalenie zawodowe, zaburzenia nastroju, zaburzenia lękowe oraz zaburzenia adaptacyjne związane ze stresem najczęściej dotyczą pracowników. Wśród przyczyn rozpowszechnienia i wzmacniania zaburzeń psychicznych respondenci wskazują przede wszystkim: nadmierną ilość stresu, presję czasu, nadmiar zadań do wykonania oraz nacisk ze strony przełożonych. Innymi poważnymi czynnikami ryzyka powstawiania zaburzeń i problemów natury psychicznej, na które należy zwrócić szczególną uwagę w kontekście zatrudnienia są również: wygórowane wymagania wobec pracowników dotyczące dyspozycyjności, kompetencji, elastyczności oraz tempa pracy (ze strony pracodawców), silna presja czasu i wyników pracy, konflikty, agresywna rywalizacja, brak wzajemnego zaufania, zakłócenia komunikacji, środowisko fizyczne pracy, rola zawodowa, możliwości rozwoju zawodowego czy stosunki panujące w firmie.

Warto wspomnieć również, iż przyczyny powyższych zaburzeń mogą wynikać także z niskiej świadomości i higieny zdrowia psychicznego, braku psychoedukacji oraz cech osobowościowych pracowników tj. niskiej samooceny, wysokiej wrażliwości, trudności w radzeniu sobie ze stresem i zmianami, niskiej elastyczności psychologicznej, perfekcjonizmu, zewnętrze umiejscowionego poczucia kontroli oraz czynników biologicznych i genetycznych.

Powyższe dane mogą być również wskazówką obszarów, które powinny zostać poddane szczególnej analizie w firmach celem wdrożenia programów pomocowych i wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego. Nadmierny stres, presja czasu, nadmiar zadań oraz naciski ze strony przełożonych mogą stanowić czynnik ryzyka wielu poważnych zaburzeń psychicznych, m.in.: wypalenia zawodowego, zaburzeń adaptacyjnych, zaburzeń nastroju i zaburzeń lękowych. Ponadto sprzyjają spadkowi efektywności wykonywania obowiązków służbowych.





W obu grupach
głównym czynnikiem
wskazywanym przez
respondentów była
nadmierna ilość stresu,
przy czym zdecydowanie
częściej wskazywali ją
pracodawcy - ponad 80%
z nich. Jako kolejne
wskazywano również
presję czasu oraz zbyt
dużo zadań. Oba te
czynniki częściej
wybierali pracodawcy.



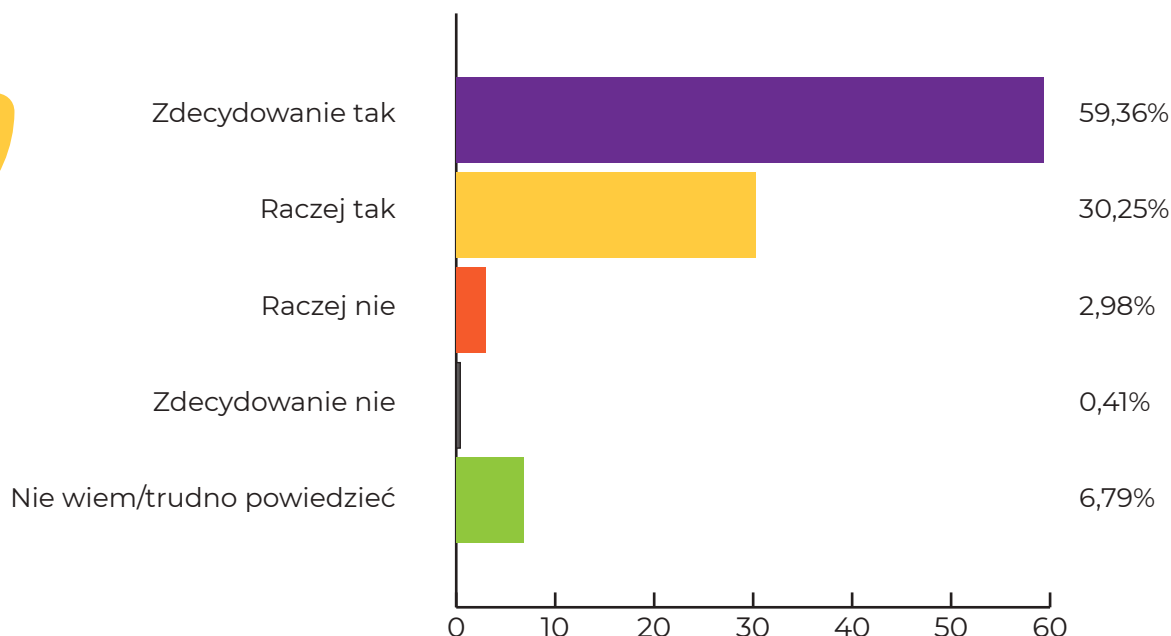
Czynnikiem stresującym w pracy jest nie tylko **zbyt dużo pracy i zadań**, ale również te poniżej kwalifikacji. Jak wskazuje badanie respondenci nie upatrują w tym jednego z głównych czynników zaburzeń psychicznych, gdyż wybierali tę odpowiedź najrzadziej. **Warto też zaznaczyć, że ponad połowa pracodawców jako czynnik wskazuje za duży nacisk przełożonych.**

Pracodawcy zostali poproszeni także o odniesienie się do wpływu osobistej sytuacji pracowników, jak osobiste trudności czy rodzinne problemy. Obie te odpowiedzi wybrało **ponad 30% pracodawców**, co może wskazywać, że również poza środowiskiem pracy upatrują oni czynników wpływających na kondycję psychiczną zespołu.

ZGADZAM SIĘ - NIE ZGADZAM SIĘ

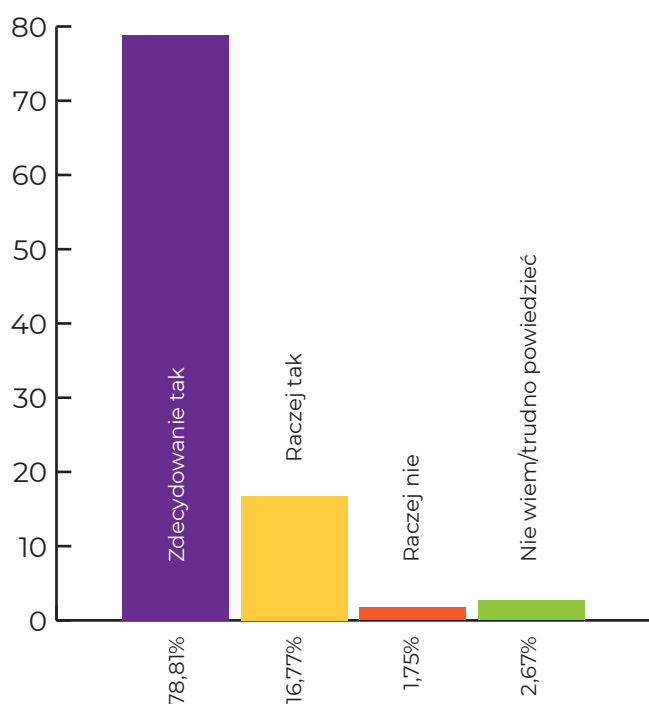
Respondenci wypełniając ankietę ocenili zasadność poniższych stwierdzeń dotyczących zdrowia psychicznego w firmie, wsparcia ze strony pracodawców, podejścia organizacji do problemów natury psychicznej, wpływu kondycji emocjonalnej na pracę, odpowiadając w jakim stopniu się z nimi zgadzają lub nie.

Wykres 11. Pracodawca powinien wprowadzić program dbający o zdrowie psychiczne swoich pracowników



Prawie 90% badanych dostrzega konieczność wprowadzenia przez pracodawców programu dbającego o zdrowie psychiczne pracowników, 3,5% osób nie dostrzega takiej potrzeby, natomiast prawie 7% osób nie jest w stanie sprecyzować swojej odpowiedzi.

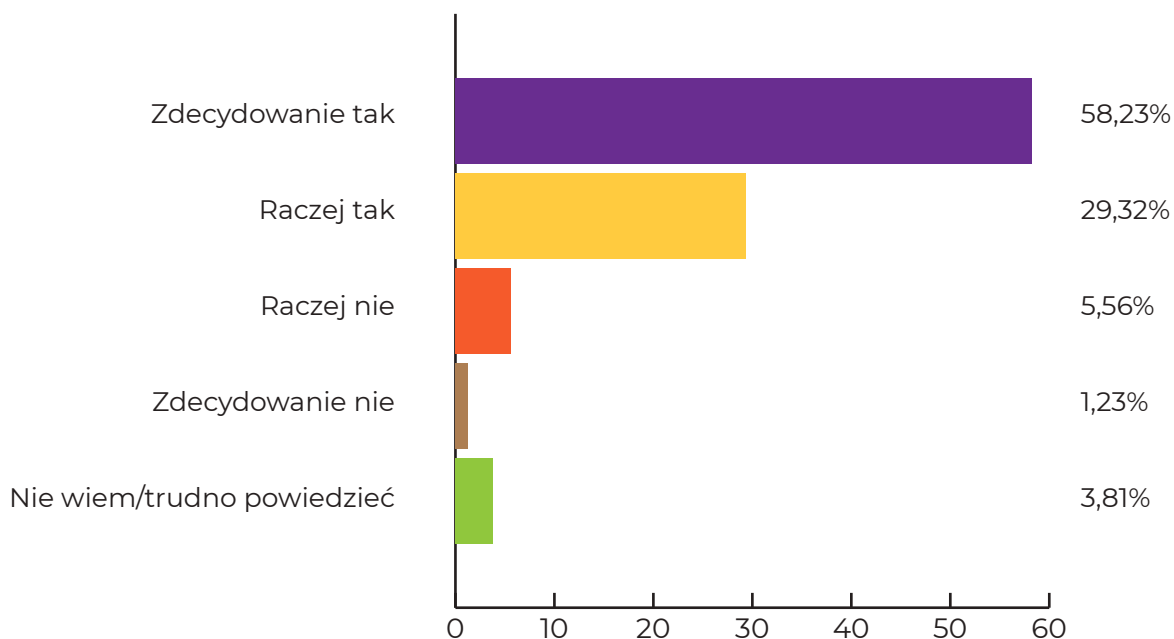
Wykres 12. Mniejszy stres w firmie sprawia, że pracownicy wydajniej pracują



96% badanych dostrzega negatywny wpływ stresu w firmie na wydajność pracowników, natomiast niecałe 2% badanych nie dostrzega takiego wpływu.

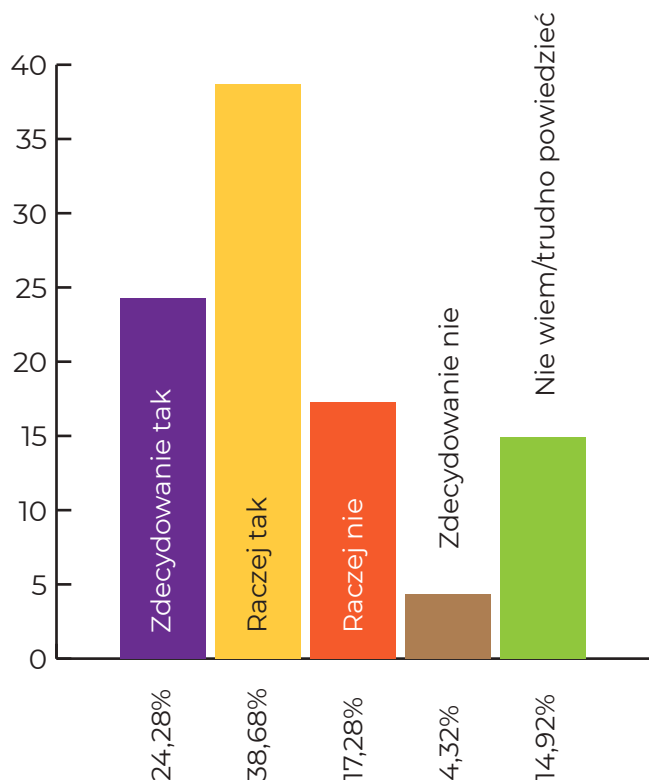


Wykres 13. Zdrowie psychiczne pracowników ma wpływ na ich nieobecność w pracy



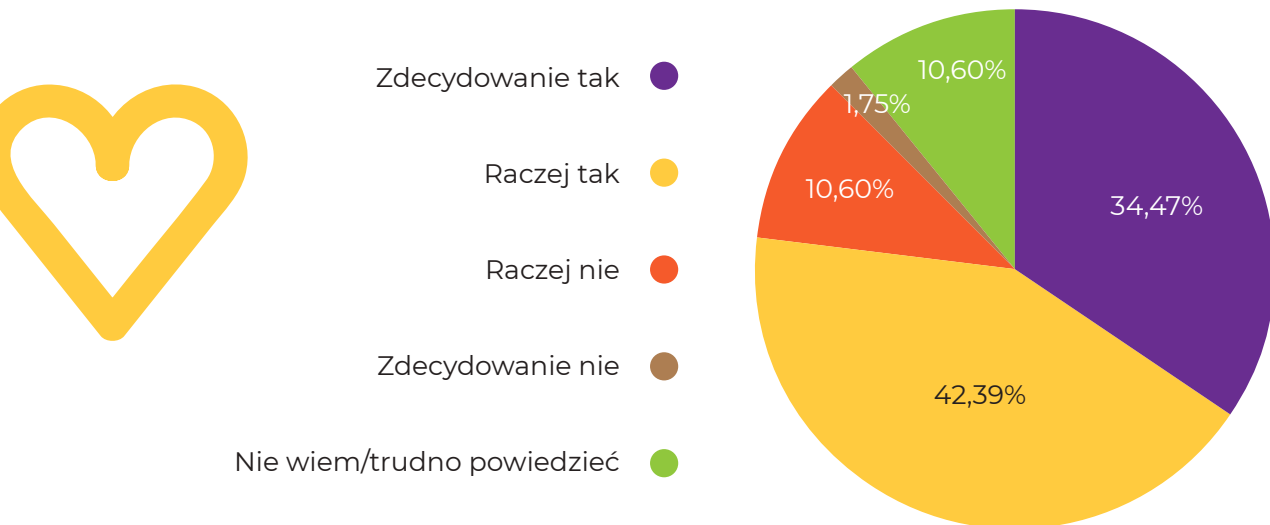
87,5% badanych dostrzega wpływ zdrowia psychicznego na ich nieobecność w pracy, natomiast niemal 7% osób nie dostrzega takiego wpływu.

Wykres 14. Zdrowie psychiczne, czyli np. stany lękowe, depresja i inne zaburzenia psychiczne są tematem tabu w firmie



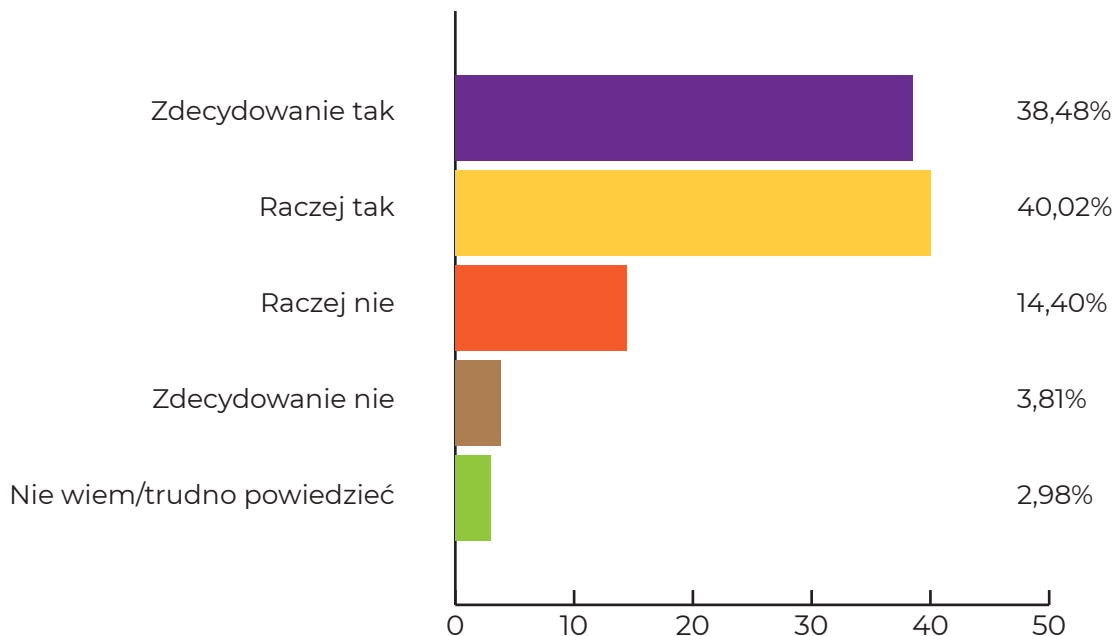
63% badanych zauważa, iż zdrowie psychiczne jest tematem tabu w firmie, 21,6% badanych nie zgadza się z tym stwierdzeniem, natomiast 15% osób nie jest w stanie stwierdzić czy zdrowie psychiczne jest tematem tabu w jego firmie.

Wykres 15. Pracownicy boją się mówić o problemach natury psychicznej – boją się odtrącenia współpracowników lub gorszego traktowania



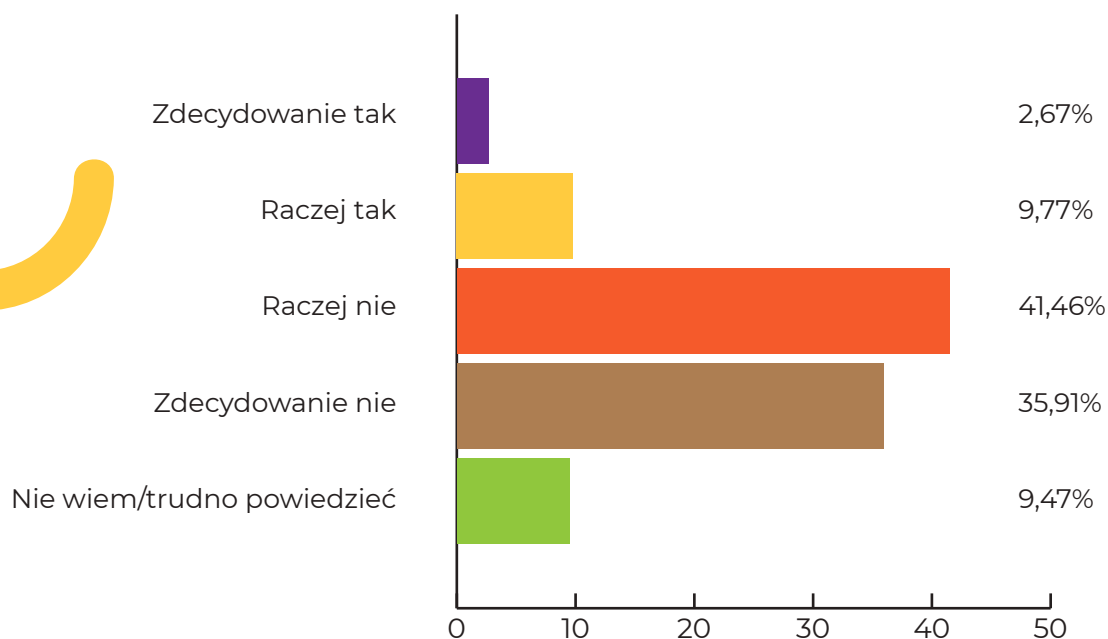
77% badanych jest zdania, że pracownicy boją się mówić o problemach natury psychicznej, obawiając się odtrącenia współpracowników lub gorszego traktowania. 12% badanych nie dostrzega takich obaw, natomiast 10,6% osób nie jest w stanie sprecyzować swojej odpowiedzi.

Wykres 16. Benefity pozapłacowe mają wpływ na moją motywację do pracy i zaangażowanie



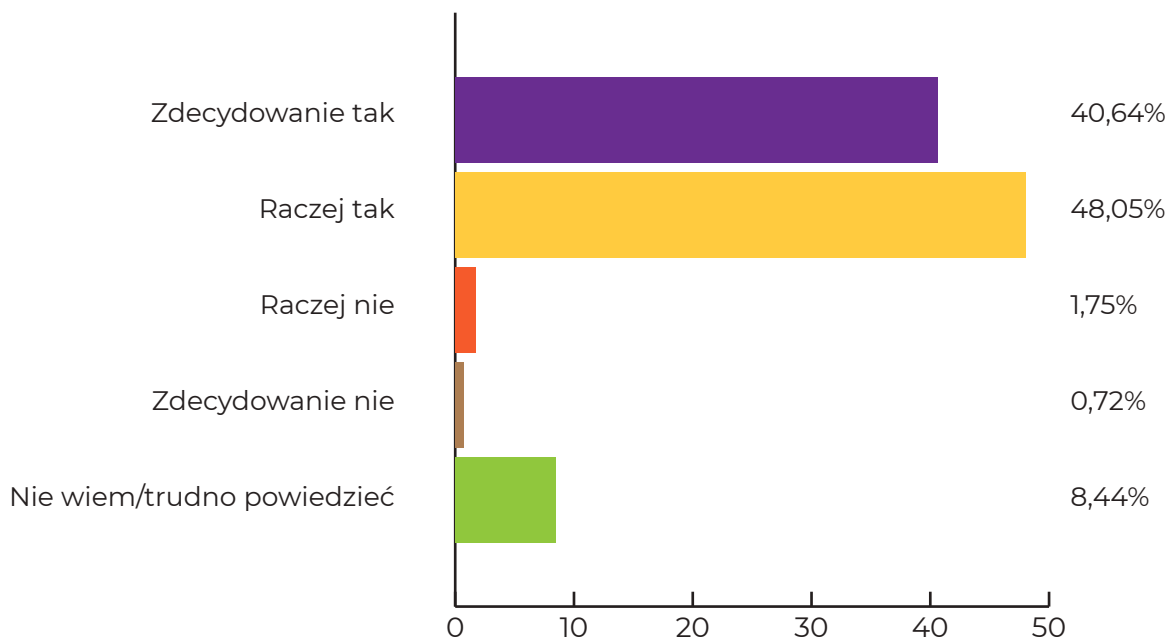
Większość badanych zgadza się ze stwierdzeniem, że benefity pozapłacowe mają wpływ na motywację do pracy i zaangażowanie. Takiej odpowiedzi udzieliło prawie 80% badanych.

Wykres 17. Zdrowie psychiczne to osobista sprawa każdego pracownika i firmie nic do tego



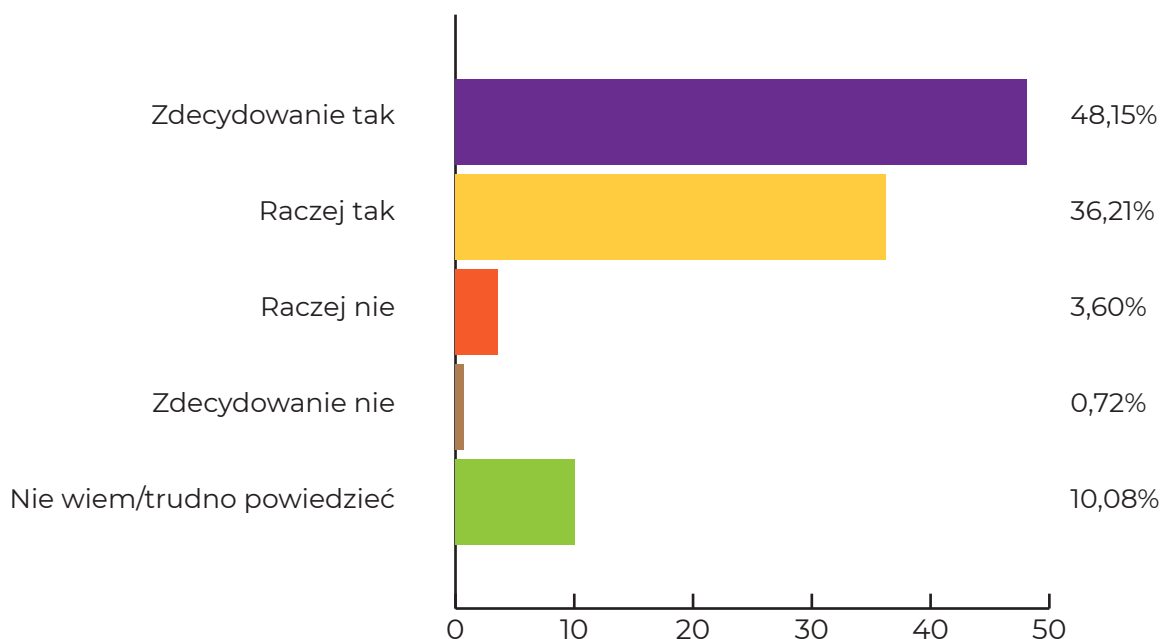
Najwięcej respondentów nie zgadza się ze stwierdzeniem, że zdrowie psychiczne to osobista sprawa każdego pracownika - ponad 77% odpowiedzi. Zdecydowana mniejszość uważa, że jest to tylko sprawa pracownika - zaledwie 12% ankietowanych.

Wykres 18. Firma powinna pomagać pracownikom z zaburzeniami psychicznymi



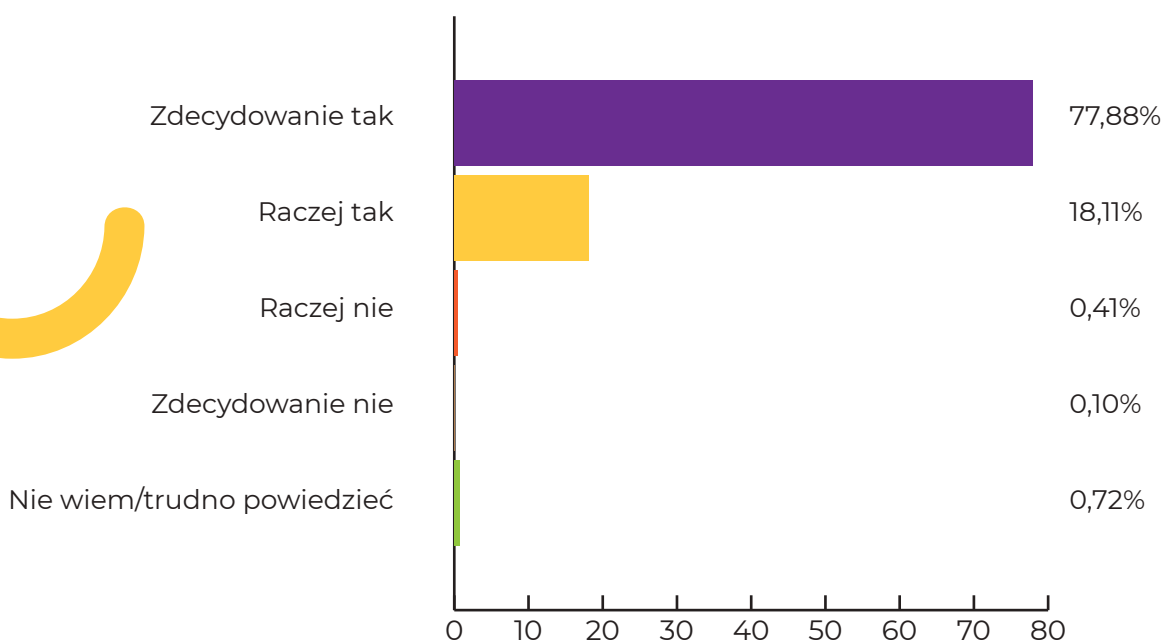
89% respondentów zauważa, iż firma powinna pomagać pracownikom z zaburzeniami psychicznymi, ponad 2% respondentów nie zauważa takiej konieczności, natomiast 8,4% nie jest w stanie sprecyzować swojej odpowiedzi.

Wykres 19. Pracodawca powinien zapewnić dostęp do specjalisty dla swoich pracowników



Nieco ponad 84% respondentów uważa, iż pracodawca powinien zapewnić dostęp do specjalisty dla swoich pracowników, ponad 4% respondentów uważa, iż pracodawca nie powinien zapewniać dostępu do specjalisty dla swoich pracowników, natomiast 10% respondentów nie jest w stanie sprecyzować swojej odpowiedzi.

Wykres 20. Jest dużo prawdy w tym, że praca ma wpływ na zdrowie psychiczne pracowników



Niemal wszyscy respondenci są zdania, iż praca ma wpływ na zdrowie psychiczne pracowników, co świadczy o potrzebie aktywnych działań w zakresie wsparcia odporności psychicznej pracowników.



Zdaniem **eksperta:**
Ewelina Adamus-Pinda - psycholog

Powyższe dane wskazują, iż respondenci świadomi są ważności troski o zdrowie psychiczne, oraz zauważają dużą potrzebę wdrożenia działań w tym zakresie w miejscu pracy. Badani wykazują świadomość wpływu stresu i zdrowia psychicznego na jakość wykonywanej pracy. Większość badanych doświadcza trudności w zakresie swobodnej rozmowy na temat zdrowia psychicznego i problemów natury psychologicznej w firmie obawiając się reakcji współpracowników, co wskazuje na zasadność rozpowszechniania wiedzy na temat zdrowia psychicznego i troski o nie. Według większości respondentów pracodawca powinien zapewniać pracownikom dostęp do specjalisty, a firma powinna wspierać pracowników z zaburzeniami psychicznymi. Wiązać się to może z kolejnym przekonaniem respondentów – dotyczącym dużego wpływu pracy na zdrowie psychiczne pracowników.



Zdaniem **eksperta:**
Dr Marta Marchlewska - założycielka
i kierowniczka Laboratorium Poznania
Politycznego w Instytucie Psychologii PAN

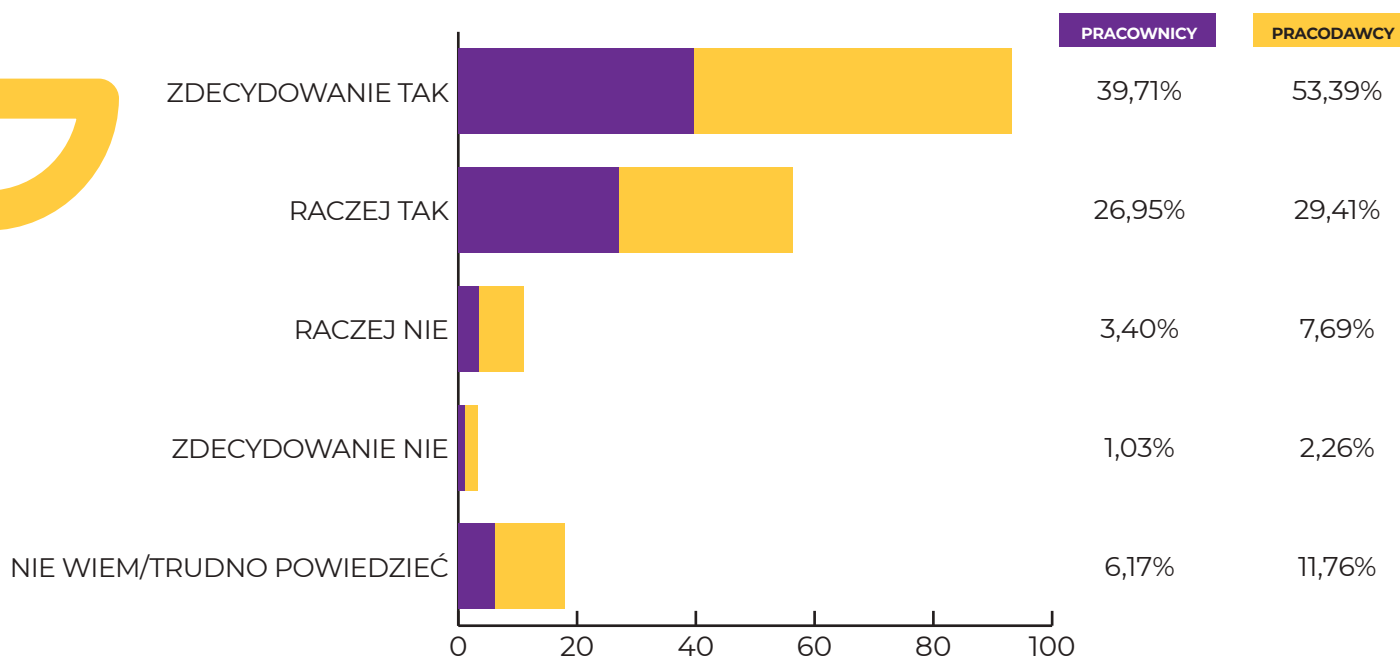
Spory odsetek osób borykających się z problemami zdrowia psychicznego w ogóle nie korzysta z pomocy specjalistycznej. Wśród przyczyn tego zjawiska upatruje się często uprzedzenia społeczeństwa wobec osób chorych psychicznie. Osoby z zaburzeniami psychicznymi są zazwyczaj postrzegane jedynie w kontekście choroby, ich indywidualne cechy są dostrzegane rzadziej, na pierwszy plan wysuwa się choroba. W związku z tym, jeszcze do niedawna, o chorobach psychicznych w organizacjach nie mówiono wcale. Nie pasują one przecież do propagandy sukcesu, wiecznego pędu w celu zrealizowania kolejnych KPI. Nawet w naszym badaniu widzimy, że ponad 76% respondentów przyznaje, że pracownicy boją się mówić o swoich problemach natury psychicznej ze względu na lęk przed odrzuceniem, gorsze traktowanie. A może nawet utratę pracy? Wynik wskazuje na potencjalny kierunek działania, związany z większym rozpowszechnianiem wiedzy na temat zdrowia psychicznego.

Tylko 12% uznaje, że zdrowie psychiczne jest tematem, który nie powinien być poruszany przez pracodawcę/firmę. Prawie 90% jest zdania, że firma powinna pomagać pracownikom cierpiącym na zaburzenia psychiczne. Ponad 80% respondentów ma poczucie, że konsultacje z psychologiem zapewnione pracownikom przez firmę to dobry pomysł. Nie ulega zatem wątpliwości, że wszelkie interwencje mające na celu zwiększenie wiedzy na temat zdrowia psychicznego i dbałości o zdrowie w pracy są wysoce wskazane. Warto jednak sprawdzić jaka powinna być ich forma. Temat ten stanowi wielkie wyzwanie w dobie pracy zdalnej, spędzania godzin na spotkaniach organizowanych via komunikatory internetowe.

ZGADZAM SIĘ - NIE ZGADZAM SIĘ

Pracodawcy i pracownicy zostali zapytani o potrzebę wsparcia psychicznego oraz zainteresowanie organizacji problemami zaburzeń psychicznych.

Wykres 21. Konsultacje z psychologiem/terapeutą zapewnione pracownikom przez firmę to dobry pomysł



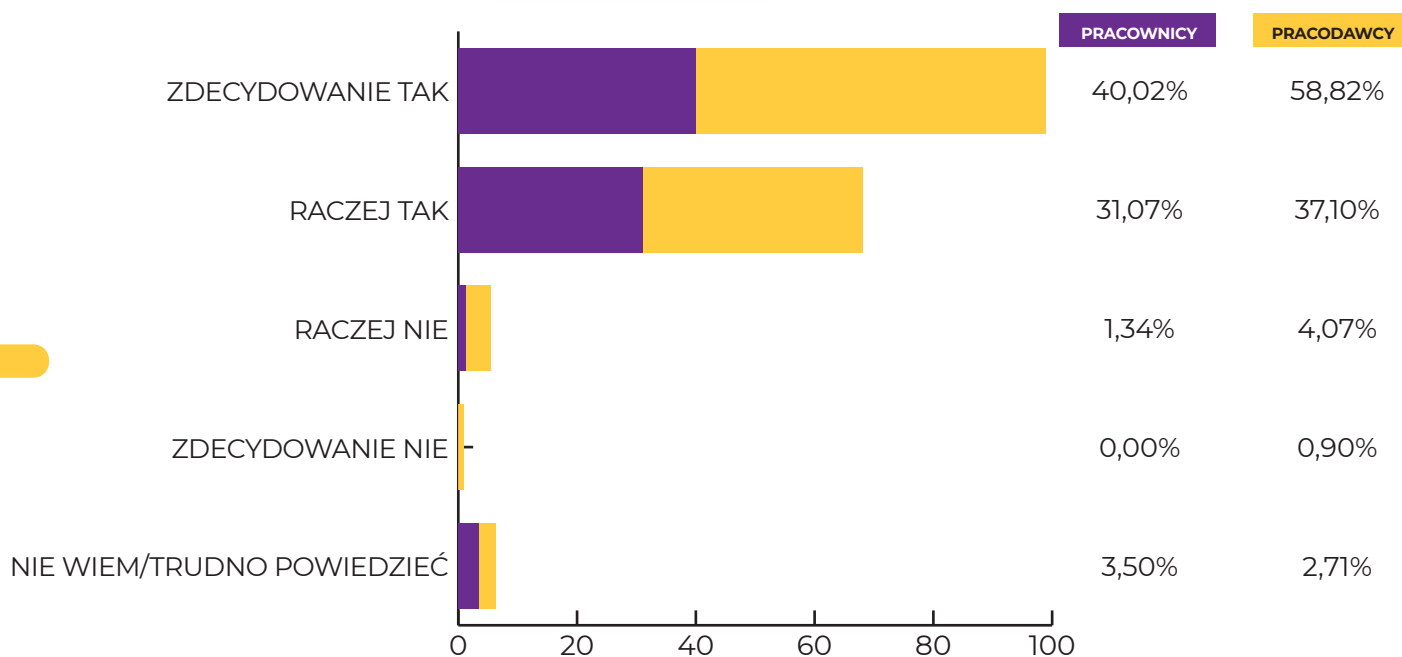
67% respondentów z grupy pracowników uważa, iż dobrym pomysłem jest, aby konsultacje z psychologiem/terapeutą dla pracowników były zapewniane przez firmę. Niecałe 4,5% respondentów uważa, iż nie jest to dobry pomysł, natomiast nieco 6% respondentów nie jest w stanie sprecyzować swojej odpowiedzi.



83% respondentów z grupy pracodawców uważa, iż dobrym pomysłem jest, aby konsultacje z psychologiem/terapeutą dla pracowników były zapewniane przez firmę. 10% respondentów uważa, iż nie jest to dobry pomysł, natomiast prawie 12% respondentów nie jest w stanie sprecyzować swojej odpowiedzi.



Wykres 22. Pracodawca powinien zainteresować się samopoczuciem pracowników

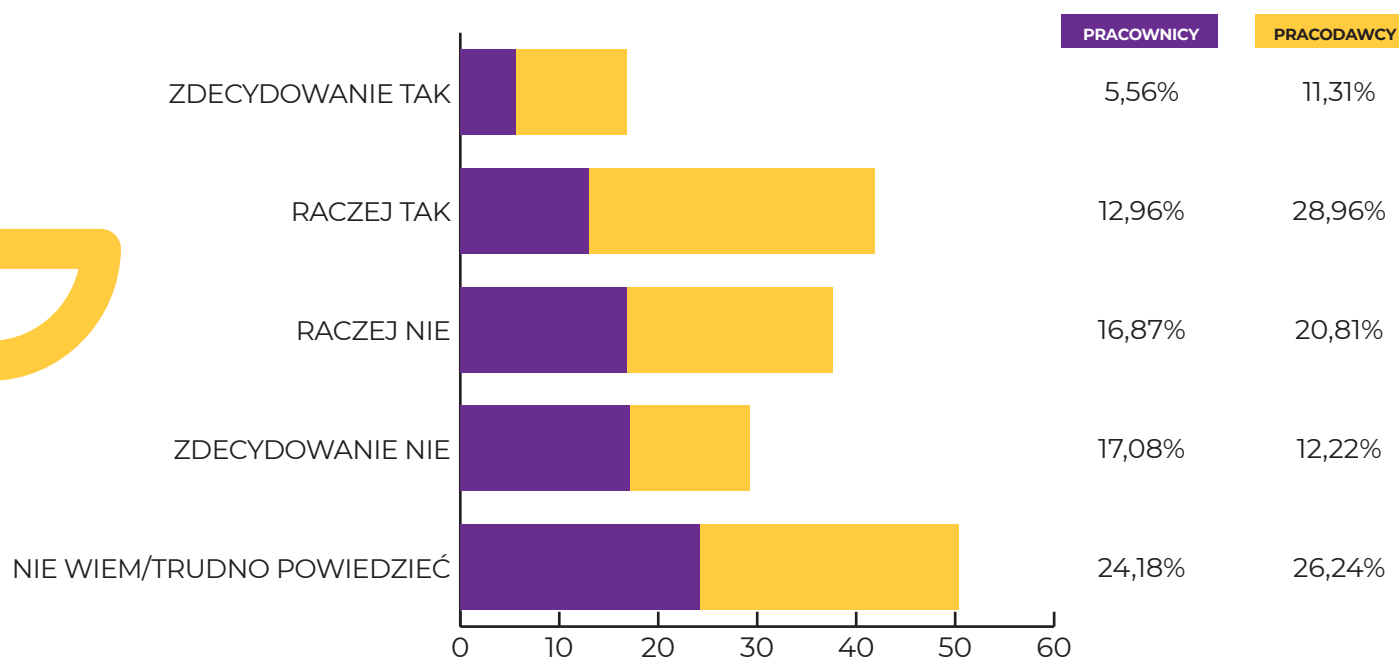


71% respondentów z grupy pracowników uważa, iż pracodawca powinien zainteresować się samopoczuciem pracowników, prawie 1,5% respondentów nie zgadza się z tym stwierdzeniem, natomiast 3,5% respondentów nie jest w stanie sprecyzować swojej odpowiedzi.



96% respondentów z grupy pracodawców uważa, iż pracodawca powinien zainteresować się samopoczuciem pracowników, 5% respondentów nie zgadza się z tym stwierdzeniem, natomiast 2,7% respondentów nie jest w stanie sprecyzować swojej odpowiedzi.

Wykres 23. W mojej organizacji jest otwartość na zgłoszenie się do pracodawcy z problemami natury psychicznej

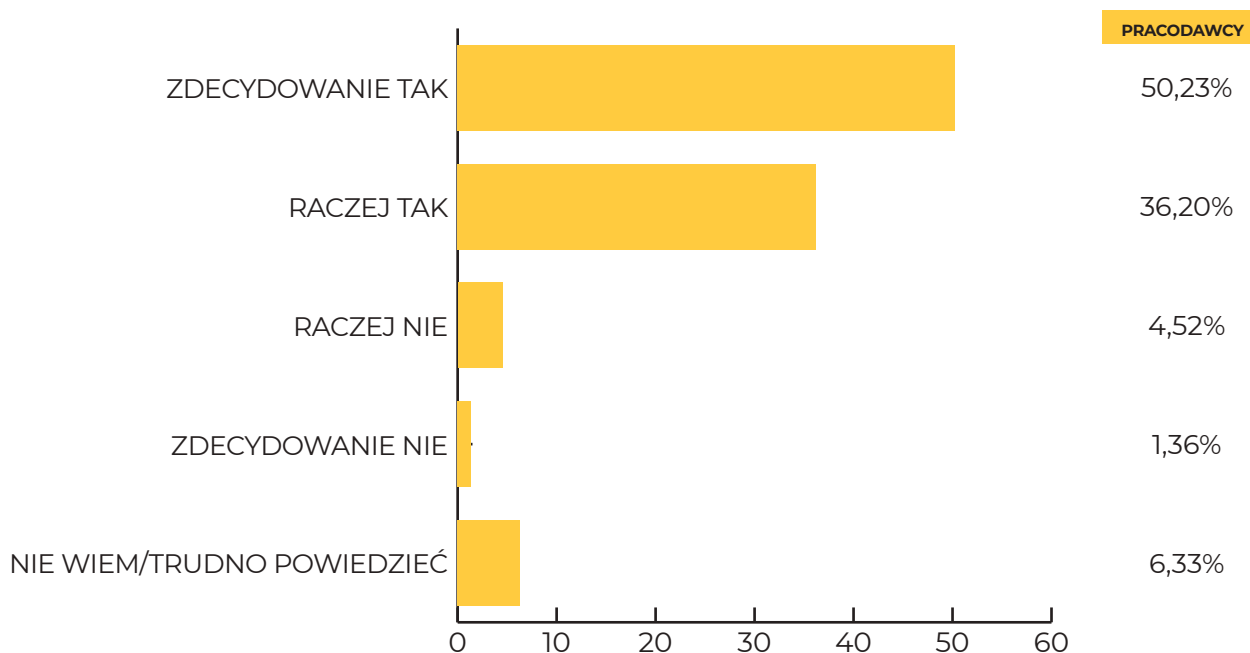


18,5% respondentów z grupy pracowników deklaruje, iż w organizacji, w której pracują, panuje otwartość na zgłaszanie się do pracodawcy z problemami natury psychicznej, 34% respondentów deklaruje brak takiej otwartości, natomiast 24% respondentów nie jest w stanie sprecyzować swojej odpowiedzi.

40,2% respondentów z grupy pracodawców deklaruje, iż w organizacji, w której pracują, panuje otwartość na zgłaszanie się do pracodawcy z problemami natury psychicznej, 33% respondentów deklaruje brak takiej otwartości, natomiast 26% respondentów nie jest w stanie sprecyzować swojej odpowiedzi.

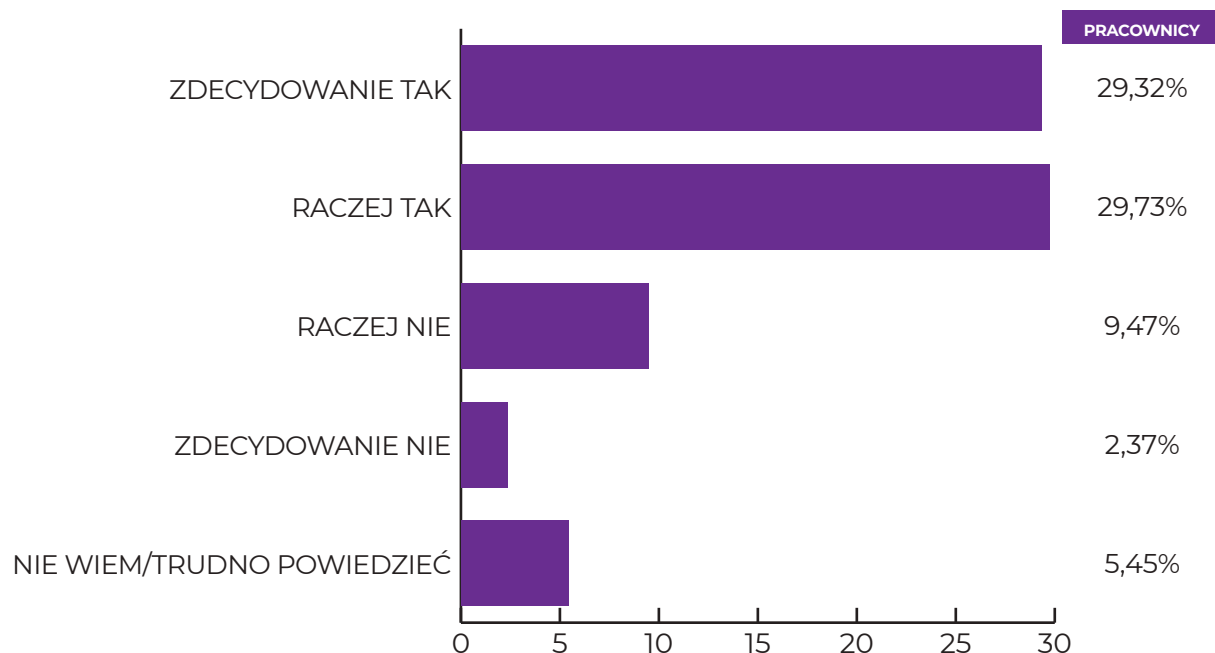


Wykres 24. Pracodawca powinien przekazywać wskazówki dotyczące radzenia sobie ze stresem i dbania o kondycję psychiczną



86,5% respondentów z grupy pracodawców uważa, iż pracodawca powinien przekazywać pracownikom wskazówki dotyczące radzenia sobie ze stresem i dbania o kondycję psychiczną, 6% respondentów nie zgadza się z tym stwierdzeniem, natomiast prawie 6,5% respondentów nie jest w stanie sprecyzować swojej odpowiedzi.

Wykres 25. Chciałbym/abym otrzymywać od pracodawcy wskazówki dotyczące radzenia sobie ze stresem i dbania o kondycję psychiczną



59% respondentów z grupy pracowników chciałaby otrzymywać wskazówki od pracodawcy dotyczące radzenia sobie ze stresem i dbania o kondycję psychiczną, prawie 12% respondentów nie potrzebuje takich wskazówek, natomiast 5,5% respondentów nie jest w stanie sprecyzować swojej odpowiedzi.



Zdaniem **eksperta:**
Ewelina Adamus-Pinda - psycholog

Większość respondentów z grupy pracowników oczekuje wsparcia w zakresie organizacji specjalistycznych konsultacji psychologicznych/terapeutycznych oraz troski i zainteresowania w zakresie zdrowia psychicznego ze strony pracodawców/firmy. Pracownicy zgłaszają potrzebę otrzymywania od pracodawców wskazówek dotyczących radzenia sobie ze stresem i dbania o kondycję psychiczną. Otrzymane wyniki dowodzą jednocześnie, iż panująca obecnie w organizacjach otwartość na zgłaszanie się do pracodawców z problemami natury psychicznej jest niska, co stanowić może obszar do zmiany.

Respondenci z grupy pracodawców podzielają przekonania pracowników w kontekście zasadności organizacji specjalistycznych konsultacji psychologicznych/terapeutycznych oraz troski i zainteresowania w zakresie zdrowia psychicznego ze strony pracodawców/firmy. Podobnie zauważają oni, iż panująca obecnie w organizacjach otwartość na zgłaszanie się do pracodawców z problemami natury psychicznej jest niska.



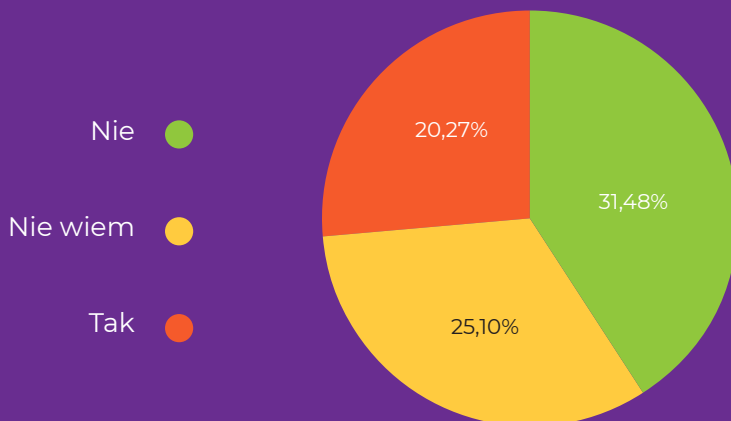
Zdaniem **eksperta:**
Aneta Hawryluk - psycholog

Według opinii pracodawców uzyskanie wsparcia od przełożonego w kontekście radzenia sobie ze stresem jest mile widzianą kompetencją menadżerską. Pracodawcy popierają taką postawę i dostrzegą pozytywne jej skutki dla całej organizacji. To dowodzi, iż wśród kadry menadżerskiej rośnie świadomość tego, że dbanie o kondycję psychiczną zespołu staje się ważną umiejętnością. Pracodawcy wyczuwają, iż pracownicy oczekują wsparcia w tym zakresie i na tej podstawie mogą budować swoją pozytywną markę pracodawcy.

WSPARCIE DLA PRACOWNIKÓW

Doświadczenia ostatnich miesięcy pokazały, iż część firm zaczyna wdrażać rozwiązania z zakresu wsparcia zdrowia psychicznego. Zapytaliśmy zatem, z jakimi spotkali się respondenci dotychczas w swoich firmach.

Wykres 26. Pracodawca zapewnia wsparcie psychologiczne pracownikom



Zdaniem 20% respondentów pracodawca zapewnia wsparcie psychologiczne pracownikom, 31,5% nie zgadza się z tym stwierdzeniem, natomiast 25% nie wie czy pracodawca zapewnia pracownikom wsparcie psychologiczne.

Działania wsparcia psychologicznego ze strony pracodawcy najczęściej zauważają pracownicy biurowi, natomiast najmniej wiedzy w tym zakresie (odpowiedź "nie wiem") mają pracownicy fizyczni, co można łączyć z większą łatwością komunikacji i bieżącym dostępem do kanałów komunikacji wśród pracowników biurowych (np. intranet) oraz większymi możliwościami tworzenia działań skierowanych do nich.

Z powyższych danych wynika, iż zdaniem respondentów zapewnianie wsparcia psychologicznego może stanowić istotny obszar do zmiany ze strony pracodawców/firm.

Wykres 27. Rozwiązania, które pomagają osobom z zaburzeniami psychicznymi wdrożone w firmach (pytanie wielokrotnego wyboru)

	%
Badania poziomu stresu	2,37%
Ćwiczenia relaksacyjne w kontekście stresu	9,77%
Dedykowane przestrzenie dla pracowników umożliwiające wyciszenie bądź relaks	6,28%
Inne	3,60%
Konsultacje z psychoterapeutami/psychologami	23,35%
Materiały edukacyjno-informacyjne dotyczące zdrowia psychicznego	32,51%
Nie są wdrożone żadne rozwiązania	46,71%
Nie widzę potrzeby wdrażania takich działań	2,06%
Szkolenia dla liderów w zakresie zdrowia psychicznego pracowników	6,58%
Szkolenia, webinary, warsztaty w temacie zdrowia psychicznego	29,73%



Wśród rozwiązań wspierających osoby z zaburzeniami psychicznymi najczęściej wdrażanych obecnie w firmie respondenci wskazują: materiały edukacyjno-informacyjne dotyczące zdrowia psychicznego, szkolenia, webinary, warsztaty w temacie zdrowia psychicznego, konsultacje z psychoterapeutami i psychologami, ćwiczenia relaksacyjne w kontekście stresu, szkolenia dla liderów w zakresie zdrowia psychicznego, dedykowane przestrzenie dla pracowników umożliwiające wyciszenie bądź relaks, badania poziomu stresu.

2% respondentów nie widzi potrzeby wdrażania takich działań, natomiast prawie 47% respondentów deklaruje, iż w firmie, w której pracują nie są wdrażane żadne rozwiązania w tym zakresie. Najczęściej tę odpowiedź wskazywali pracownicy fizyczni i produkcyjni, co może wskazywać na utrudniony kontakt z pracownikami fizycznymi, a tym samym mniejszą liczbę wdrażanych dla nich działań.

Respondenci mieli możliwość wpisania również własnej odpowiedzi. Wskazywali, że wśród innych rozwiązań wspierających osoby z zaburzeniami psychicznymi wdrażanych w firmie są m.in.:

- „Dostęp do specjalistów w ramach pakietu medycznego.”
- „Regularne przeprowadzanie badań zaangażowania i satysfakcji z pracy.”
- „Godne pensje, umowy na czas nieokreślony.”
- „Palarnie na terenie zakładu.”
- „Szkolenia w zakresie radzenia sobie ze stresem.”
- „Linia pomocowa.”



Zdaniem **eksperta:**
Ewelina Adamus-Pinda - psycholog

Zgodnie z powyższymi danymi zauważyć można, iż w przypadku połowy respondentów w firmach nie są wdrażane żadne rozwiązania wspierające osoby z zaburzeniami psychicznymi. Pozostali respondenci wskazują, iż w firmach, w których pracują wdrażane są działania psychoedukacyjne i informacyjne, szkoleniowe oraz zapewniane jest wsparcie w zakresie organizacji konsultacji z psychologami/terapeutami. Zakres tych działań w porównaniu z oczekiwaniami i potrzebami pracowników jest jednak niewystarczający.

Wykres 28. Działania w zakresie wspierania zdrowia psychicznego i dobrego samopoczucia, jakich oczekują pracownicy (pytanie wielokrotnego wyboru)

Odpowiedzi pracowników	%
Badania poziomu stresu	41,77%
Ćwiczenia relaksacyjne w kontekście stresu	30,76%
Dedykowane przestrzenie dla pracowników umożliwiające wyciszenie bądź relaks	36,52%
Inne	5,76%
Konsultacje z psychoterapeutami/psychologami	47,53%
Materiały edukacyjno-informacyjne dotyczące zdrowia psychicznego	19,03%
Nie widzę potrzeby wdrażania takich działań	3,91%
Szkolenia dla liderów w zakresie zdrowia psychicznego pracowników	27,47%
Szkolenia, webinary, warsztaty w temacie zdrowia psychicznego	29,63%

Respondenci z grupy pracowników odpowiadający na to pytanie oczekują następujących działań od pracodawcy w zakresie wsparcia zdrowia psychicznego i dobrego samopoczucia: konsultacji z psychologami i psychoterapeutami, badania poziomu stresu, przestrzeni dla pracowników umożliwiających wyciszenie bądź relaks, wprowadzenia ćwiczeń relaksacyjnych w kontekście stresu (tę odpowiedź najczęściej wskazywali pracownicy fizyczni), organizacji szkoleń, webinarów, warsztatów w temacie zdrowia psychicznego, organizacji szkoleń dla liderów w zakresie zdrowia psychicznego, materiałów edukacyjno-informacyjnych dotyczących zdrowia psychicznego (co ciekawe, tę odpowiedź najczęściej wskazywali pracownicy fizyczni), 6% osób proponuje inne rozwiązania, natomiast 4% osób nie widzi potrzeby wdrażania działań o takim charakterze.

Część pracowników samodzielnie podawała propozycje działań, co świadczy o tym, że kwestie zdrowia psychicznego nie są im obojętne i że mają oni swoje przemyślenia w tym zakresie. Badani, którzy dostrzegają zasadność wprowadzenia innych działań wyszczególnili m.in.:

- „Troska o nieobciążanie obowiązkami pracowników ze strony przełożonych.”
- „Monitorowanie stanu psychofizycznego pracowników.”
- „Nieponiżanie osób posiadających małe dzieci oraz osób niepełnosprawnych.”
- „Wdrożenie systemu podwyżek.”
- „Prowadzenie badań zaangażowania i satysfakcji z pracy.”
- „Redukcja ilości i różnorodności przydzielanych zadań oraz tempa pracy.”
- „Wdrożenie większej liczby pracowników.”
- „Zapewnienie pracownikom większego wpływu na funkcjonowanie firmy i wyznaczanie celów.”
- „Zapewnienie bezpiecznego środowiska pracy.”
- „Redukowanie dyskomfortu w pracy.”
- „Otwartość i akceptacja w zakresie rozmów dotyczących zdrowia psychicznego.”
- „Edukacja osób na stanowisku kierowniczym w zakresie zdrowia psychicznego.”
- „Poszanowanie czasu wolnego pracowników.”
- „Odpowiednie taktowanie pracowników.”
- „Warsztaty motywacyjne.”
- „Wdrożenia smart work.”
- „Wsparcie przełożonych, jasne określenie celów i zadań w pracy, stabilność zatrudnienia.”



Zdaniem **eksperta:** **Ewelina Adamus-Pinda** - psycholog

Z powyższych danych wynika, iż najczęściej oczekiwanymi formami wsparcia wśród respondentów jest zapewnienie dostępu do specjalistycznej pomocy z zakresu zdrowia psychicznego oraz monitorowanie poziomu stresu wśród pracowników. Część respondentów zgłasza jednak potrzebę, aby wspomniani specjaliści byli osobami niezatrudnionymi w firmie, co zwiększy poczucie komfortu i bezpieczeństwa. Ponadto zasadne byłoby również wprowadzenie przestrzeni umożliwiających relaks i odpoczynek – co zauważa 36,5% badanych. Respondenci dostrzegają istotność troski o zdrowie psychiczne w miejscu pracy w kontekście efektywności pracy oraz dobrego samopoczucia i zachowania zdrowia, proponując również rozwiązania dotyczące rozwijania świadomości zaburzeń psychicznych, organizowania różnorodnych form wsparcia, edukacji i psychoedukacji oraz budowania pozytywnej, akceptującej i otwartej atmosfery pracy oraz relacji pomiędzy pracownikami i pracownikami a przełożonymi.



Zdaniem **eksperta:** **Aneta Hawryluk** - psycholog

W związku z aktualną sytuacją wynikającą ze skutków pandemii, pracownicy oczekują od swojego pracodawcy wsparcia w zakresie dbania o ich zdrowie psychiczne. Jako jeden z głównych elementów, który przełożyłby się na poprawę ich samopoczucia wymieniają (47,53% badanych) możliwość skorzystania z konsultacji ze specjalistami - psychologami i psychoterapeutami. Dzięki takim spotkaniom pracownicy mogliby uzyskać poradę w ważnej dla siebie kwestii oraz otrzymać wstępne rozpoznanie ich problemu czy aktualnej sytuacji zawodowej i życiowej. Uzyskanie takiego profesjonalnego wsparcia pomogłoby zdiagnozować nękaący pracownika problem i otrzymać informację o dalszych krokach. Dzięki temu możliwe byłoby przeciwdziałanie wielu zaburzeniom powstałym na skutek nagromadzonego stresu w miejscu pracy czy innych problemów nurtujących pracowników.

Możliwość bycia wysłuchanym przez osobę, która wykazuje się empatią i zrozumieniem niesie wiele pozytywnych skutków zarówno dla pracownika, jak i pracodawcy. Pracownicy zaznaczają jednak, iż chcieliby czuć się traktowani podmiotowo przez pracodawcę. Zależy im na tym, aby mogli odczuć na własnej skórze, że są ważni dla pracodawcy nie tylko dlatego jak pracują, ale też jakimi są ludźmi. Jeśli ten warunek nie zostanie spełniony może to przynieść odwrotny skutek. Jest ryzyko, że pracownik może poczuć się jak wadliwy mechanizm, który pracodawca chce najszybciej naprawić przy pomocy osoby z zewnątrz. By temu zapobiec ważna jest rola odpowiedniej komunikacji w organizacji.

Pracownicy deklarują jednak otwartość na spotkania ze specjalistami i są świadomi ich wartości. Co więcej chcieliby mieć możliwość wyboru odpowiedniego specjalisty i woleliby, aby nie była to osoba zatrudniona bezpośrednio przez organizację. To wskazuje, że pracownicy potrzebują mieć poczucie bezpieczeństwa i poufności rozmów. Dla niektórych osób spotkanie ze specjalistą, przed którym można się otworzyć, rzucić swoje ciężary i zdiagnozować swój stan zdrowia psychicznego powinno być cykliczną praktyką w organizacji. Mógłby to być przywilej dla pracownika i obowiązek dla pracodawcy, aby okresowo weryfikować kondycję psychiczną swoich pracowników i dać im możliwość uzyskania profesjonalnej porady.

Kolejnym ważnym aspektem świadczącym o budowaniu kultury dobrostanu w organizacji są wg 41,77% badanych cykliczne badania mierzące poziom stresu w zespole. Takie rozwiązania dałyby jasny ogląd stanu psychicznego zespołu i pozwoliłyby szybko reagować w sytuacji pojawiającego się kryzysu psychicznego pracowników. Badania pokazują czarno na białym jaka jest kondycja psychiczna ludzi i pozwalają monitorować, jak pracownicy radzą sobie z określonymi wyzwaniami.

Innymi rozwiązaniami, które pomogłyby zatrudnionym w organizacji ludziom lepiej radzić sobie ze stresem są dedykowane przestrzenie umożliwiające wyciszenie i relaks - opinia 36,52% badanych. W takich miejscach pracownicy mogliby na bieżąco radzić sobie ze zbyt dużym napięciem i stresem. Nawet kilkuminutowa przerwa w miejscu wolnym od hałasu i innych bodźców sprawiłaby wyciszenie umysłu i w konsekwencji poprawiłaby koncentrację oraz kreatywność pracowników. Strefa relaksu w biurze jest ważnym elementem, który pokazuje pracownikom na ile pracodawca dba o ich dobrostan i zależy mu na tym, aby pozostali oni jak najdłużej w organizacji. Dodatkowo chillout room zachęca też wysoko wykwalifikowanych specjalistów do aplikowania do danej firmy. Według pracowników jest to więc ważny wyznacznik tego, jak pracodawca dba o kulturę wellbeingu w firmie.

Ważnym elementem podnoszącym dobrostan ludzi w organizacji są według 29,63% badanych szkolenia i warsztaty z zakresu dbania o zdrowie psychiczne. To pokazuje, że pracownicy chcą zwiększać swój poziom wiedzy z tego zakresu. Do tej pory kwestia zdrowia psychicznego była traktowana marginalnie. Teraz edukacja z obszaru dbania o swoje zdrowie psychiczne staje się bardzo ważną kwestią. Pracownicy są otwarci, by zwiększać swój poziom wiedzy z tego obszaru i dzięki temu będą mogli szybciej wprowadzać pozytywne nawyki podnoszące ich dobrostan. 27,47% badanych uważa, że takie szkolenia powinny dotyczyć zwłaszcza liderów, którzy zarządzają zespołami. Dzięki ich większej wiedzy i uważności będzie można odpowiednio dopasować styl zarządzania pod aktualne potrzeby pracowników oraz lepiej dobierać zakres obowiązków do możliwości danego pracownika. Większa świadomość kadry menadżerskiej na temat zdrowia psychicznego to też kluczowy czynnik, który obniża ryzyko pojawienia się wypalenia zawodowego u pracowników.



TRUDNOŚCI W ŚRODOWISKU PRACY

W badaniu respondenci proszeni byli o ocenę swojej sytuacji, zarówno w zakresie zmiany samopoczucia w ostatnich miesiącach, jak również trudności jakich doświadczają. Wskazane przez nich obszary mogą stanowić wskazówkę do szczególnej uwagi oraz troski, a także kierunek działań profilaktycznych i wspierających w firmie.

Wykres 29. Trudności jakich doświadczają respondenci obecnie w pracy (pytanie wielokrotnego wyboru)

	%
Brak energii do działania	51,75%
Gorszy nastrój	50,31%
Inne	4,53%
Mniejsza motywacja	48,77%
Nie mam żadnych trudności	16,36%
Nie wiem	2,37%
Odizolowanie się od zespołu	27,16%
Problem z koncentracją	44,03%
Trudności w podejmowaniu decyzji	11,42%
Unikanie służbowych obowiązków	7,10%
Większa liczba nieobecności	4,63%

Wśród trudności doświadczanych obecnie w pracy respondenci wskazują przede wszystkim: brak energii do działania, gorszy nastrój, mniejszą motywację, problemy z koncentracją, odizolowanie się od zespołu, trudności w podejmowaniu decyzji, unikanie obowiązków służbowych, większą nieobecność w pracy. Niespełna 16,5% respondentów nie zgłasza żadnych trudności.

Nie odnotowano większego wpływu zajmowanego stanowiska na odczuwane trudności. Zależność widać jedynie w przypadku problemów z koncentracją – te najczęściej wskazują pracownicy biurowi oraz Dział HR, oraz w przypadku mniejszej motywacji, którą najczęściej odczuwają pracownicy produkcyjni oraz kadra zarządzająca.

Wśród innych trudności doświadczanych obecnie w pracy respondenci wskazują m.in.:

- „Duże obciążenie pracą osób przebywających na kwarantannie.”
- „Kontrola ze strony pracodawców.”
- „Bezradność, niesprawiedliwość, brak poczucia sensu, natłok obowiązków, przeciążenie.”
- „Nieadekwatne do obowiązków wynagrodzenie.”
- „Presja i oczekiwania względem realizacji wielu zadań w krótkim czasie.”
- „Permanentne zmęczenie.”
- „Lekceważenie ze strony przełożonych.”
- „Brak motywowania ze strony przełożonego.”
- „Ograniczenie kontaktów osobistych.”
- „Praca w domu połączona z opieką nad dziećmi.”
- „Ignorowanie indywidualnej sytuacji, problemów i odczuć pracowników.”
- „Problemy z komunikacją w związku z pracą zdalną.”
- „Nonszalanckie traktowanie obostrzeń związanych z COVID-19 przez współpracowników i kierownictwo.”
- „Brak zgody na dłuższy urlop.”
- „12 godzinny system czasu pracy.”
- „Nieustanne myślenie o pracy, nawet w czasie wolnym.”



Zdaniem **eksperta:**
Ewelina Adamus-Pinda - psycholog

Problemami najczęściej doświadczanymi przez respondentów jest spadek energii i motywacji, trudności z koncentracją uwagi, obniżenie nastroju, odizolowanie od zespołu. Powyższe problemy wynikać mogą przede wszystkim z natłoku obowiązków, przeciążenia pracą, presji czasu, wygórowanych wymagań ze strony przełożonych, braku adekwatnego systemu motywacyjnego, chronicznego stresu, organizacji i charakteru pracy, trudności komunikacyjnych, izolacji oraz zmian wynikających z pandemii koronawirusa, a także osobistych predyspozycji osobowościowych i kryzysów.



Zdaniem **eksperta:**
Aneta Hawryluk - psycholog

Głównym źródłem trudności, jakie pojawiają się w miejscu pracy jest brak energii do działania i co za tym idzie spadek motywacji pracowników. Badania pokazują, że osiowym problemem w firmach jest aktualnie permanentne zmęczenie wynikające z zbyt dużej ilości zadań nałożonych na pracowników. Duża ilość obowiązków przydzielonych pracownikom, przy jednoczesnym braku docenienia (finansowym lub pozafinansowym), powodują pracę w permanentnym stresie. W efekcie umysł cały czas pracuje na wysokich obrotach i jest w trybie zadaniowym. W dłuższej perspektywie rodzi to problemy dotyczące zaburzeń nastroju i kontroli emocji. Zbyt duża ilość mentalnej stymulacji przekłada się również na spadek koncentracji. Wielu pracowników odczuwa też obawy przed podejmowaniem decyzji, gdyż czują zbyt dużą ilość kontroli ze strony przełożonych. Czas pandemii uwypuklił również problem godzenia życia zawodowego z życiem prywatnym. Zaciera się granica między tymi dwoma sferami przez co wielu pracowników ma kłopot, aby w czasie wolnym nie myśleć już o pracy. Pracownicy gubią poczucie sensu swoich działań, a bez tego elementu trudno o motywację i pozytywną energię do działania.

Respondenci z grupy pracowników otrzymali dodatkowe pytanie o trudności, jakich doświadczają ze strony współpracowników i przełożonych.

Wykres 30. Trudności, z jakimi respondenci spotykają się ze strony współpracowników i przełożonych (pytanie wielokrotnego wyboru)

Odpowiedzi pracowników	%
Dyskryminacja ze strony przełożonych	9,26%
Inne	4,53%
Nie spotykają mnie żadne trudności	37,65%
Nie wiem	10,70%
Nieufność ze strony współpracowników	11,01%
Odrzucenie przez współpracowników, izolowanie	7,41%
Powierzenie mi zadań poniżej kwalifikacji	9,47%
Presja na szybkie wyzdrowienie	9,36%
Żarty z zaburzeń psychicznych, wyśmiewanie	5,04%



Wśród trudności, z jakimi najczęściej spotykają się respondenci ze strony współpracowników i przełożonych pojawiają się przede wszystkim: nieufność ze strony współpracowników, powierzanie zadań poniżej kwalifikacji, presja na szybkie wyzdrowienie, dyskryminacja ze strony przełożonych, odrzucenie ze strony współpracowników, izolowanie, żarty z zaburzeń psychicznych, wyśmiewanie. Niepełna 38% respondentów nie spotyka się z żadnymi trudnościami w tym obszarze.

Także w tym pytaniu część respondentów skorzystała z opcji "Inne". Może to świadczyć o potrzebie podzielenia się trudnościami, które obecnie spotykają pracowników w ich środowisku pracy. Świadczy to również o różnorodności problemu oraz tym, że każdy pracownik może mieć inny punkt widzenia, dlatego też indywidualne podejście w działaniach wspierających jest tak ważne.



Wśród innych trudności ze strony współpracowników i przełożonych respondenci wymieniają m.in:

- „Brak wyrozumiałości i przeciążenie ilością i różnorodnością zadań.”
- ”Brak zgody na błędy.”
- ”Coraz większy zakres prac.”
- ”Nierówność w traktowaniu pracowników.”
- ”Nadgodziny, etykietowanie i stygmatyzowanie”
- ”Brak rozwojowych zadań.”
- ”Presja czasu.”
- ”Brak doceniania pracy.”
- ”Wynagrodzenie poniżej kwalifikacji i doświadczenia.”
- ”Brak zrozumienia obecnej sytuacji.”
- ”Brak integracji.”
- ”Chaos w zarządzaniu.”
- ”Brak zgody na długoterminowy urlop.”
- ”Podważanie kompetencji, deprecjonowanie.”
- ”Despotyczne kierownictwo.”
- ”Problemy komunikacyjne.”



Zdaniem **eksperta:**
Ewelina Adamus-Pinda - psycholog

Powyższe dane wskazują, iż prawie 40% respondentów nie doświadcza trudności ze strony współpracowników i przełożonych. Pozostali badani wskazują przede wszystkim na nieufność ze strony współpracowników, powierzanie zadań poniżej kwalifikacji oraz presję na szybkie wyzdrowienie.



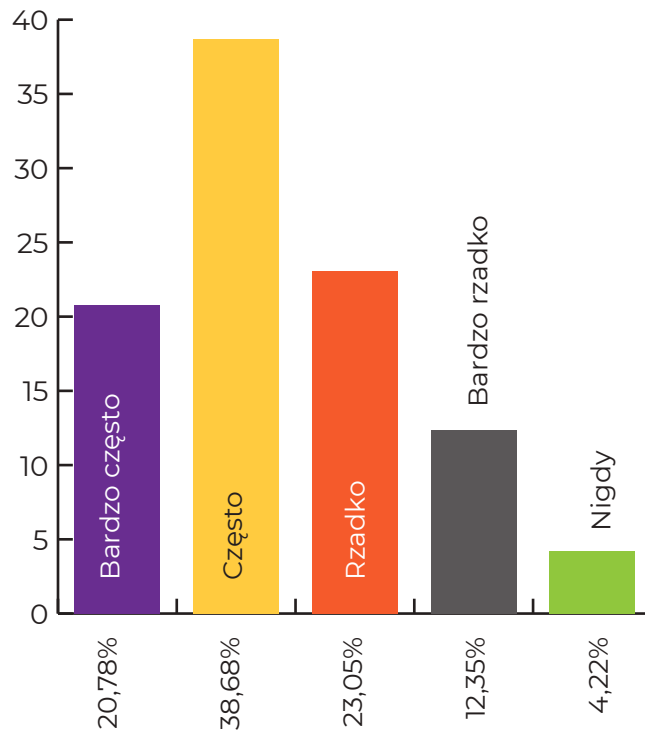
OBJAWY ZABURZEŃ PSYCHICZNYCH

Respondenci w grupie pracowników i pracodawców zostali poproszeni o wskazanie objawów zaburzeń psychicznych, które zauważają u siebie w ostatnich 9 miesiącach. Pytanie to pozwala ocenić w jakich obszarach przydatne okaże się zorganizowanie wsparcia w organizacjach.

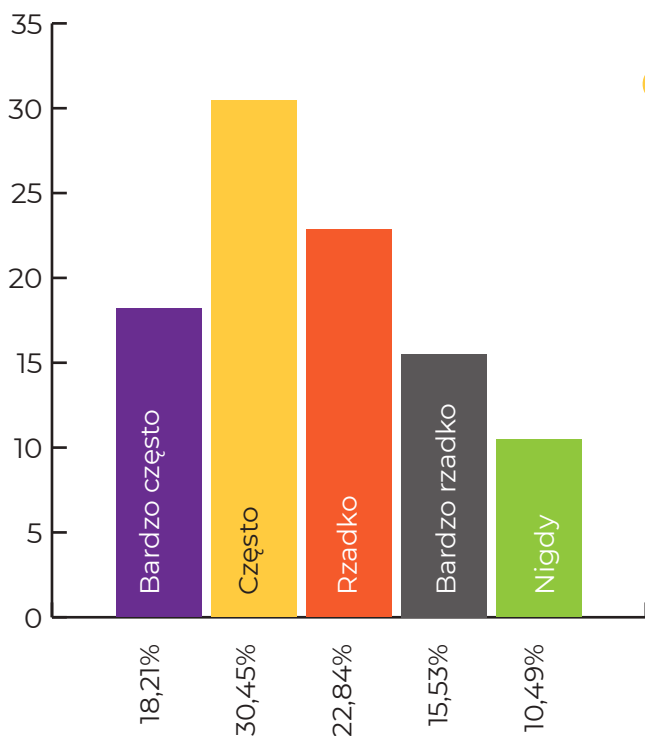
Wykres 31. Brak energii i osłabienie chęci do działania



Prawie 60% respondentów wskazywało, że bardzo często i często dotyczy ich problem braku energii i osłabionej chęci do działania. Nieco 4% badanych nigdy nie spotkało się z tym osobiście. Odpowiedź tę częściej wskazywały kobiety.



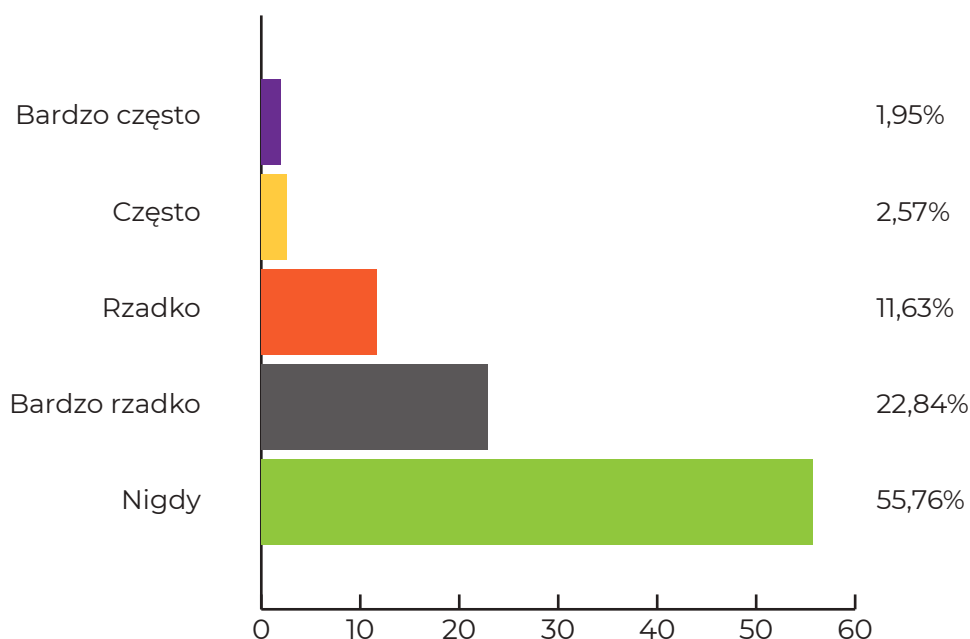
Wykres 32. Przewlekły stres



Prawie połowa respondentów w stopniu bardzo częstym lub częstym doświadcza przewlekłego stresu. Częściej dotyczy on kobiet niż mężczyzn.

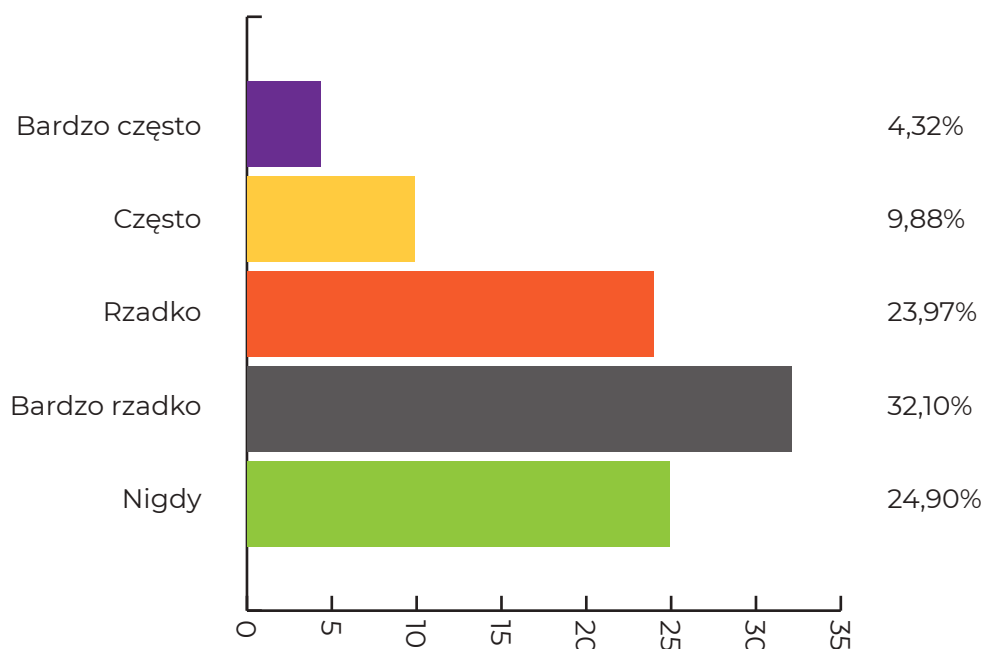


Wykres 33. Wzrost absencji w pracy



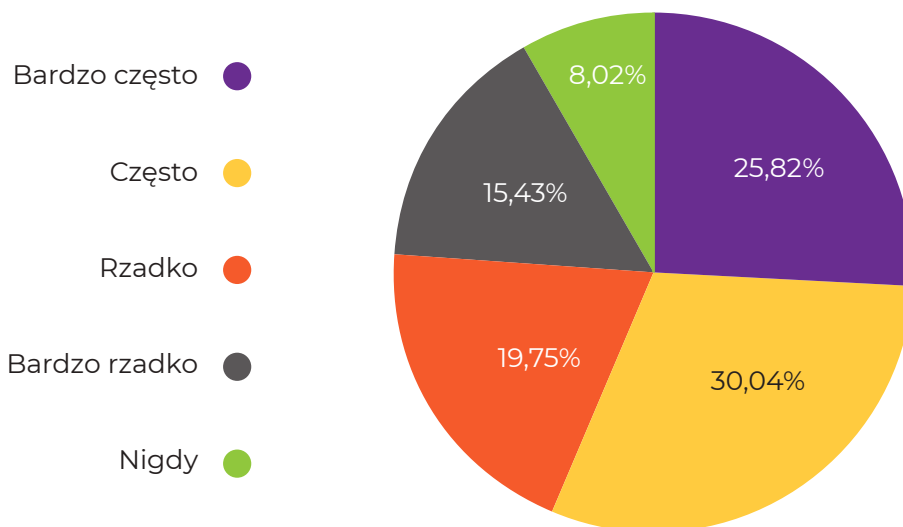
Najwięcej respondentów wskazało, że nie obserwowało u siebie w ostatnich 9 miesiącach wzrostu absencji w pracy.

Wykres 34. Trudności w relacjach z otoczeniem



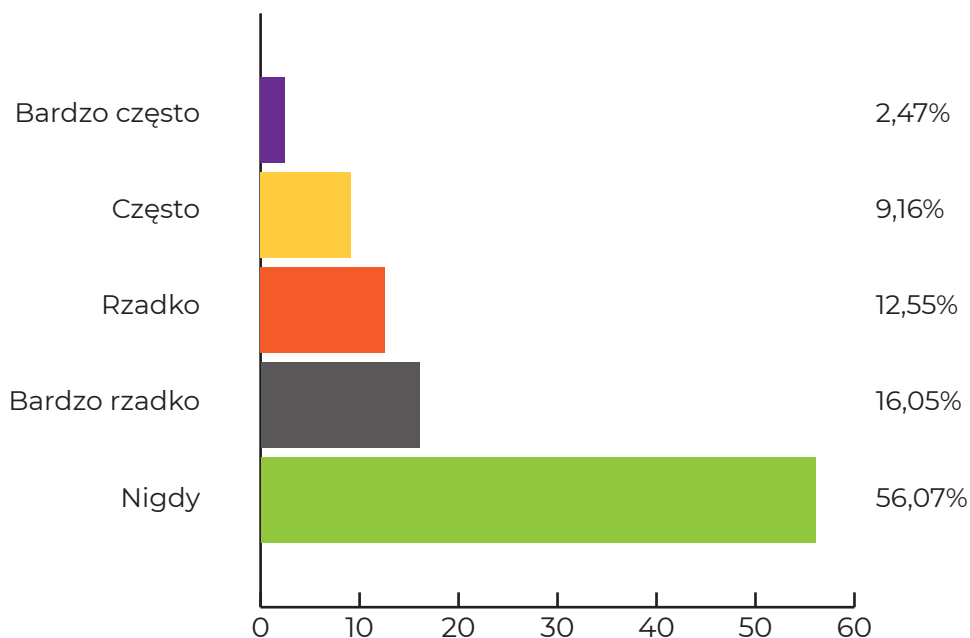
W większości przypadków ostatnie 9 miesięcy nie miało wpływu na kontakty z otoczeniem. Częste lub bardzo częste trudności w relacjach z otoczeniem wskazało 14,2% respondentów. Podobnego zdania są zarówno mężczyźni, jak i kobiety.

Wykres 35. Zamartwianie się



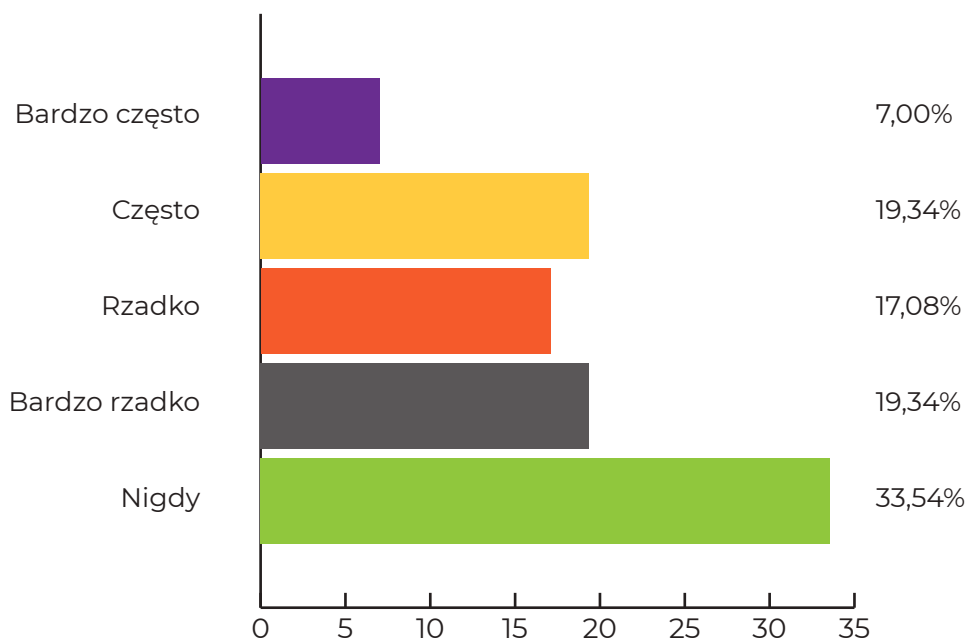
Zamartwianie się w stopniu częstym lub bardzo częstym dotyczy ponad 55% respondentów. Najwięcej takich odpowiedzi udzielały kobiety. Tylko 8% badanych wskazało odpowiedź „nigdy”. Tutaj zdecydowanie przeważali mężczyźni.

Wykres 36. Nadużywanie leków lub innych używek



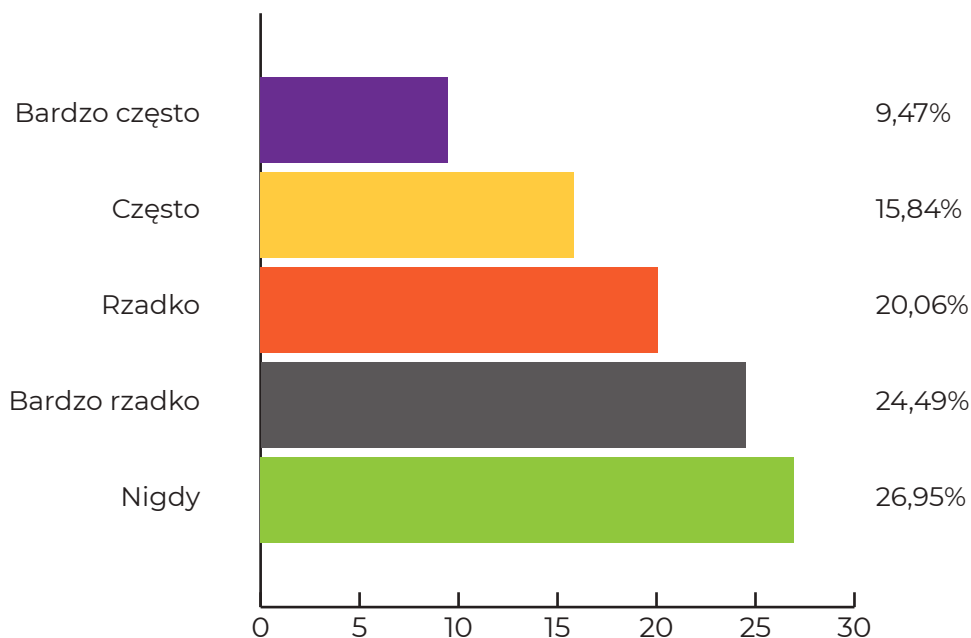
Prawie 60% ankietowanych nigdy w ostatnich 9 miesiącach nie nadużywało leków oraz innych używek. Nadużywanie leków bądź innych używek częściej dotyczy mężczyzn.

Wykres 37. Zaburzenia odżywiania



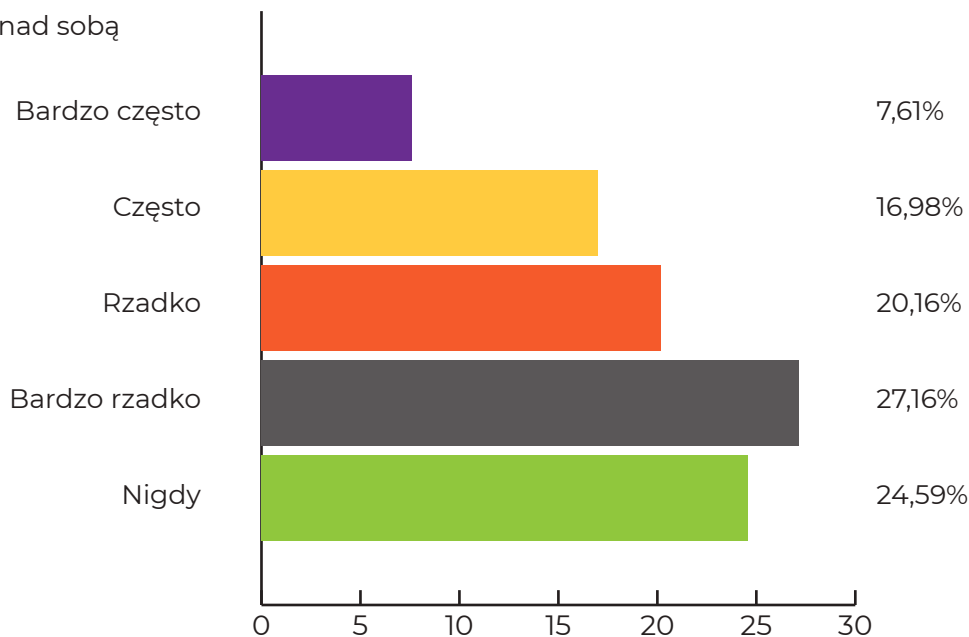
Zaburzenia odżywiania w stopniu bardzo częstym lub częstym dotyczą ponad 26% respondentów. Odpowiedzi rzadko i bardzo rzadko wskazywało odpowiednio 17% i prawie 20% osób. Kobiety częściej wskazywały, że nigdy nie dotyczyło ich to zaburzenie.

Wykres 38. Brak samoakceptacji - stawianie siebie na przegranej pozycji „na pewno mi się nie uda”



Brak samoakceptacji najczęściej był wskazywany jako rzadkie i bardzo rzadkie zjawisko – prawie 45% badanych. Wśród osób, które doświadczały go bardzo często lub często dominują kobiety.

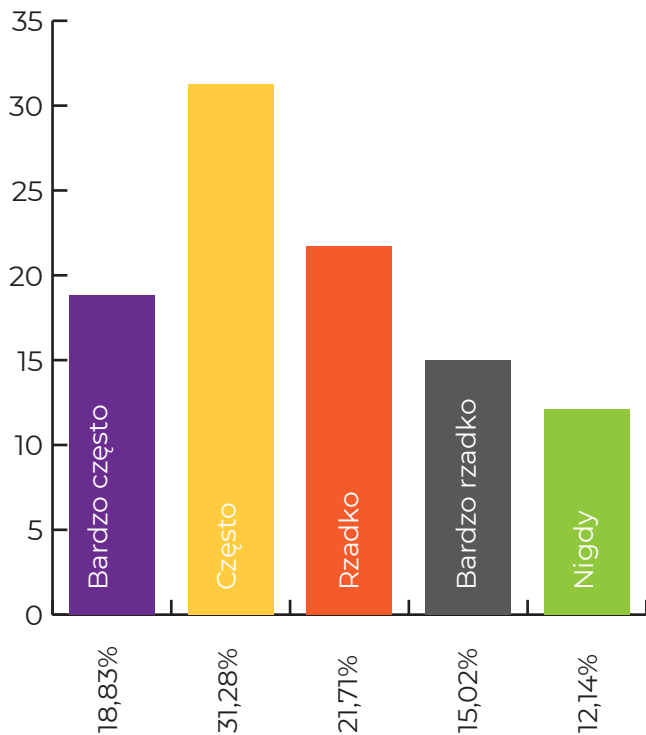
Wykres 39. Użalanie się nad sobą



Prawie 1/4 badanych nigdy w ostatnich 9 miesiącach nie doświadczyła użalania się nad sobą. Najczęściej dotyczy to mężczyzn.

Bardzo często doświadczało tego zaledwie 8% ankietowanych. I tutaj w odpowiedziach przeważają kobiety. Pozostali respondenci wskazywali, że jest to zjawisko rzadkie lub bardzo rzadkie.

Wykres 40. Bezsenność lub senność nadmierna



To zjawisko dotyczy w stopniu bardzo częstym i częstym ponad 50% badanych. Nieco częściej z problemem borykają się kobiety. Tylko 12% ankietowanych wskazało odpowiedź „nigdy” i tutaj przeważali mężczyźni.

Podsumowując, wśród trudności najczęściej doświadczanych przez respondentów wskazać można: przewlekły stres, zamartwianie się, brak energii i osłabienie chęci do działania, bezsenność.



Zdaniem **eksperta:**
Ewelina Adamus-Pinda - psycholog

Powyższe dane wskazują, iż w obecnej sytuacji znaczna część respondentów doświadcza szeregu trudności z zakresu samopoczucia i zdrowia psychicznego. Dolegliwości, takie jak: spadek motywacji i energii, zamartwianie się, bezsenność i nadmierna senność oraz chroniczny stres mogą wynikać ze zmiany charakteru pracy i przeciążenia pracą, stanowią jednak poważny czynnik ryzyka wielu zaburzeń psychicznych i wymagają konsultacji specjalistycznej oraz szczególnej uwagi i troski.





Celem kampanii „Zrozum. Poczuj. Działaj!” jest zwrócenie uwagi na **potrzebę włączenia kwestii zdrowia psychicznego w działania firm**. W kampanii podkreślamy, że będzie to nie tylko z korzyścią dla pracownika, jako jednostki, ale też dla całej organizacji.



KORZYŚCI Z KSZTAŁTOWANIA PRZYJAZNEGO ŚRODOWISKA PRACY

Spytaliśmy pracodawców o to, jakie dostrzegają korzyści z kształtowania środowiska przyjaznego dla osób z zaburzeniami psychicznymi.

Wykres 41. Główne korzyści z kształtowania środowiska przyjaznego dla osób z zaburzeniami psychicznymi (pytanie wielokrotnego wyboru)

Odpowiedzi pracodawców		%
Inne		11,52%
Lepsza wydajność pracy		17,59%
Lepsze relacje w zespołach		14,51%
Mniejsza absencja pracowników z powodu zwolnień lekarskich		6,48%
Nie ma żadnych korzyści		5,14%
Poczucie równego traktowania		14,40%
Większa gotowość do podejmowania nowych wyzwań		15,43%
Wzrost efektywności i kreatywności pracowników		7,10%

Wśród korzyści z kształtowania środowiska przyjaznego dla osób z zaburzeniami psychicznymi respondenci wskazują przede wszystkim: lepszą wydajność pracy, większą gotowość do podejmowania nowych wyzwań, lepsze relacje w zespołach, poczucie równego traktowania, wzrost efektywności i kreatywności pracowników, mniejszą absencję pracowników z powodu zwolnień lekarskich. 5% respondentów nie zauważa żadnych korzyści. Nie zauważono wpływu stanowiska oraz wielkości przedsiębiorstwa na ocenę tego pytania.

Wśród innych korzyści (11,5% osób wskazało opcję „inne”), wynikających z kształtowania środowiska przyjaznego dla osób z zaburzeniami psychicznymi respondenci wskazują m.in.:

- „Wzrost zaufania.”
- „Wzrost wzajemnego szacunku.”
- „Zwiększenie poczucia bezpieczeństwa.”





Zdaniem **eksperta:**
Ewelina Adamus-Pinda - psycholog

Powyższe dane mogą stanowić wskazówkę korzyści wynikających z kształtowania środowiska przyjaznego dla osób z zaburzeniami psychicznymi. Środowisko takie może pozytywnie oddziaływać na samopoczucie i świadomość pracowników, wzbudzając poczucie bezpieczeństwa oraz pozytywne skutki wskazane przez respondentów, tj.: zwiększenie gotowości do pracy, polepszenie wydajności pracy, poprawa relacji w zespołach oraz poczucie równego traktowania.



Zdaniem **eksperta:**
Aneta Hawryluk - psycholog

Według przeprowadzonych badań pracodawcy są świadomi korzyści jakie przynosi kształtowanie w organizacji środowiska przyjaznego dla osób z zaburzeniami psychicznymi. 47,42% badanych dostrzega fakt, iż budowanie kultury dobrostanu w firmie polepsza wydajność pracy, daje poczucie równego traktowania oraz zwiększa gotowość do podejmowania nowych wyzwań. Dzięki kulturze otwartości względem osób z zaburzeniami psychicznymi, 14,51% badanych zauważa kolejną korzyść jaką jest polepszenie relacji w zespole. Co prawda według opinii pracodawców nie wpływa znacząco na obniżenie absencji pracowników z powodu zwolnień lekarskich, ale podnosi to jakość relacji między współpracownikami. W efekcie wpływa to pozytywnie na wydajność całego zespołu i organizacji.





Zdaniem **eksperta:** **Dr Justyna Świdrak** - psycholożka społeczna

Wyniki badania ankietowego pokazują sytuację pracowników w Polsce. Osoby badane to w większości trzydziesto i czterdziestolatkowie wykonujący pracę biurową. Wydawać by się mogło, że ta grupa, w porównaniu do innych grup zawodowych, jak np. pracownicy gastronomii, może cieszyć się dość dobrymi warunkami pracy, przywilejem pracy zdalnej, stabilnym zatrudnieniem, relatywnie dobrymi – jak na Polskę – warunkami finansowymi, a co za tym idzie – dość dobrym zdrowiem psychicznym.

Najważniejszym wnioskiem badania jest natomiast to, że wiele osób zatrudnionych jest przemęczonych, przeciążonych, zestresowanych i przygnębionych. To przekłada się na ich zdrowie somatyczne – co druga osoba ankietowana deklaruje często lub bardzo często problemy z bezsennością/nadmierną sennością oraz brak energii do działania, a prawie co trzecia deklaruje częste lub bardzo częste zaburzenia odżywiania. Oprócz objawów somatycznych, wyniki pokazują wyraźnie także duże trudności poznawcze i emocjonalne u znacznej grupy osób, w tym gorszy nastrój (50%), mniejsza motywacja (49%), problemy z koncentracją (44%), a także izolowanie się od zespołu (27%). Jednocześnie, osoby ankietowane wyraźnie dyscyplinują się, aby ich złe samopoczucie nie wpłynęło na wyniki w pracy – niewielu sięga po używki (ponad połowa nigdy po nie sięga) – ani na wzrost absencji w pracy (blisko 80% nigdy lub bardzo rzadko bierze zwolnienie z powodu złego samopoczucia). Dlaczego tak się dzieje?

Przyczyn złego stanu psychicznego pracowników można szukać wśród oczekiwań i warunków pracy. Do najważniejszych problemów należą: nadmiar obowiązków, presja czasu i presja ze strony przełożonych czy brak zaufania. Wydaje się, że jednym z kluczowych źródeł wielu z tych problemów są braki w liczbie pracowników (niedokadrowanie). To ono sprawia, że obowiązków jest zbyt wiele, rośnie presja, nie ma przestrzeni na popełnienie najmniejszego błędu. Można przypuszczać, że pracownicy, solidarni wobec zespołu, ignorują swój zły stan psychiczny i nie idą na zwolnienie, aby dodatkowo nie obciążać kolegów i koleżanek. Dla wielu osób praca zdalna przyniosła dodatkowe trudności z pogodzeniem obowiązków zawodowych i domowych. Pojawiły się także głosy wskazujące na problemy w komunikacji z przełożonymi – pracownicy czują się niesłuchani, niedoceniani, a jednocześnie kontrolowani.

Z tej części wyników wyłania się błędne koło: nadmierna ilość obowiązków i poziom oczekiwań prowadzi do przepracowania, które z kolei prowadzi do obniżenia produktywności, co przekłada się na dalsze pogarszanie się stanu zdrowia. Może to zwiększać ryzyko wypalenia zawodowego, zaburzeń depresyjnych, lękowych oraz somatycznych.

Ponad 95% ankietowanych zgadza się, że to praca ma wpływ na zdrowie psychiczne pracowników, a 3 na 4 osoby twierdzą, że to pracodawca powinien być odpowiedzialny za zdrowie psychiczne pracowników, dlatego nie dziwi, że oczekują oni aktywnej promocji, profilaktyki zdrowia psychicznego i dostępu do leczenia od pracodawcy. Ponad 75% ankietowanych uważa także, że pracownicy w Polsce boją się mówić o swoim zdrowiu psychicznym. Widać tutaj brak postrzeganego wsparcia, które jest jednym z najważniejszych czynników chroniących nasz dobrostan. Co ciekawe, te wyniki są częściowo zbieżne z opiniami pracodawców - oni również uważają, że powinni mieć aktywny udział w promocji i ochronie zdrowia psychicznego.

Dlaczego działania wprowadzane w firmach mogą być nieskuteczne? Korzystanie ze sprzętu sportowego dostępnego w firmie jest krytykowane jako „zaniedbywanie obowiązków”. Zdarza się także, że informacje promujące zdrowie psychiczne lub dotyczące możliwości skorzystania z konsultacji ze specjalistą są trudne do zdobycia i nieprzystępne. Pojawia się także rozbieżność między źródłem problemów a sposobem ich rozwiązywania - pracownicy nadmiernie obciążeni obowiązkami, przepracowani, często pod ogromną presją, nie postrzegają tych konsultacji jako efektywnych, ponieważ nie dotyczą źródeł ich problemów.

Podsumowując, takie zmiany jak większa stabilność zatrudnienia, godne wynagrodzenie odpowiadające kwalifikacjom, wdrożenie jasnej ścieżki rozwoju czy elastyczny dobór godzin pracy, zwłaszcza dla osób dodatkowo opiekujących się dziećmi czy innymi członkami rodziny, mogą przynieść w niedługim czasie wymierną poprawę zdrowia psychicznego pracowników. Jednocześnie widać wyraźną potrzebę zmiany podejścia przełożonych do zdrowia psychicznego. Aby taka zmiana była trwała i skuteczna, pomocne mogą okazać się regularne szkolenia, na przykład z nieagresywnej komunikacji, radzenia sobie z emocjami, mentoringu, profilaktyki zaburzeń psychicznych dla kadry zarządzającej i pracowników.



Rekomendacje dla **pracowników**



Ewelina Adamus-Pinda - psycholog

Każdy z pracowników może podjąć działania, które poprawią jego samopoczucie i podniosą odporność psychiczną. Czasem nieduża zmiana przyzwyczajeń i zachowań oraz wdrożenie drobnych zmian może przynieść wymierne korzyści dla zdrowia psychicznego i odczuwanego poziomu stresu.



Troska i uważność w zakresie własnego samopoczucia i zdrowia psychicznego.



Praktykowanie zdrowego stylu życia oraz troska o aktywność fizyczną.



Rozwijanie umiejętności z zakresu metod radzenia sobie ze stresem.



Rozwijanie umiejętności zarządzania sobą w czasie.



Ustalanie realistycznych terminów realizacji zadań i projektów.



Work-life balance - dążenie do równowagi pomiędzy życiem zawodowym oraz życiem prywatnym.



Oddzielenie życia prywatnego od życia zawodowego – odpoczywanie w dni wolne od pracy - wyznaczanie granic w przypadku nacisków ze strony pracodawców i przełożonych dotyczące np. odbierania telefonów w dni wolne od pracy.



Ograniczanie dodatkowych godzin pracy, zwłaszcza w przypadku poczucia przeciążenia obowiązkami zawodowymi.



Kontrola w zakresie nadmiernego perfekcjonizmu - przyzwolenie sobie na błędy oraz czasową niedyspozycję czy gorsze samopoczucie.



Rozwijanie zrozumienia i akceptacji dla własnej osoby oraz własnych potrzeb.



Troska o czas wolny i relaks, rozwijanie i pielęgnowanie pasji, realizacja zainteresowań.



Planowanie i organizowanie dłuższych przerw w pracy/urlopów (minimum 7 dni).



Pielęgnowanie życia rodzinnego i towarzyskiego.



Odpoczynek od telefonów komórkowych, urządzeń elektrycznych i social mediów.

Rekomendacje dla **pracodawców**



Ewelina Adamus-Pinda - psycholog

Rolą pracodawcy jest wzięcie odpowiedzialności nie tylko za wynik finansowy firmy, ale też ludzi, którzy na niego pracują. Konieczne są regularne działania, które będą wspierać zdrowie psychiczne i emocjonalne ludzi w środowisku pracy, co w perspektywie przysłuży się także firmie. Jakie działania można podjąć oraz jakie zmiany warto wprowadzić?

- 1 Zapewnienie dostępu do specjalistycznej pomocy z zakresu zdrowia psychicznego (psycholog, psychoterapeuta, psychiatra), w miarę możliwości u specjalistów niezwiązanych bezpośrednio z firmą/organizacją.
- 2 Wdrożenie programów skoncentrowanych na budowaniu środowiska przyjaznego dla osób doświadczających trudności natury psychologicznej, trosce i promowaniu zdrowia psychicznego.
- 3 Wdrożenie programów profilaktycznych/przeciwdziałających wypaleniu zawodowemu, depresji, zaburzeniom lękowym, zaburzeniom związanym ze stresem oraz nadmiernemu i chronicznemu stresowi.
- 4 Wdrożenie programów/kursów umiejętności radzenia sobie ze stresem oraz relaksacji.
- 5 Organizowanie treningów umiejętności społecznych i komunikacyjnych.
- 6 Organizowanie treningów zarządzania sobą w czasie
- 7 Organizowanie szkoleń dla liderów z zakresu zdrowia psychicznego.
- 8 Organizowanie spotkań superwizyjnych dla kadry zarządzającej.
- 9 Organizowanie lub finansowanie szkoleń, kursów, konferencji dotyczących zdrowia psychicznego.
- 10 Psychoedukacja w zakresie istotności problemów natury psychicznej oraz promowanie właściwego podejścia wobec takich problemów.
- 11 Przygotowanie materiałów psychoedukacyjnych z zakresu najpowszechniejszych zaburzeń i chorób psychicznych: rozpowszechnianie wiedzy dotyczącej przyczyn, objawów i metod radzenia sobie z problemami natury psychologicznej.
- 12 Wdrożenie programów przeciwdziałających mobbingowi, stygmatyzacji i nierównemu traktowaniu pracowników.
- 13 Zapewnienie systematycznej integracji zespołu, troska o prawidłową atmosferę w pracy, wdrożenie systemów rozwiązywania konfliktów.
- 14 Organizacja imprez integracyjnych oraz dni rodzinnych, podczas których pracownicy mogą zaprezentować członkom swoich rodzin miejsce pracy.
- 15 Dostosowywanie obowiązków i zadań do możliwości, wiedzy i umiejętności pracowników: zapobieganie nadmiernemu obciążaniu pracą ze strony przełożonych.
- 16 W miarę możliwości zapewnienie elastycznych warunków oraz godzin pracy.
- 17 Organizacja przestrzeni dla pracowników umożliwiających wyciszenie i relaks.
- 18 Zapewnienie możliwości przyprowadzania zwierząt do biura, co korzystnie wpływa na rozładowanie napięcia oraz radzenie sobie ze stresującymi sytuacjami (w przypadku organizacji i firm spełniających określone warunki środowiskowe).
- 19 Prowadzenie ankiet dotyczących stresu, samopoczucia pracowników oraz kwestii związanych z warunkami pracy - systematyczne wdrażanie działań zgodnie z otrzymanymi wynikami, ewaluacja.
- 20 Promowanie aktywności fizycznej i zdrowego stylu życia.





ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH

PARTNER HONOROWY KAMPANII



CZY WIESZ, ŻE...?

Dane za 2020 r.

1,5 mln

zwolnień lekarskich

z tytułu zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania

– wzrost o 25,3% względem 2019 roku

27,7 mln

dni absencji chorobowej

z powodu zaburzeń psychicznych

– wzrost o 36,9% względem 2019 roku

10,8%

ogólnej liczby dni absencji chorobowej
wynika z zaburzeń psychicznych

**10,9
dni**

przeciętna długość zaświadczenia lekarskiego
wystawionego z tytułu zaburzeń psychicznych

– w 2019 roku 17,4 dnia

63,3%



zwolnień lekarskich z tytułu zaburzeń psychicznych
jest wystawiana kobietom

57,7%

zwolnień z tytułu zaburzeń psychicznych wystawiana jest osobom w wieku 30 – 49 lat

385,8 tys.

DEPRESJA

zaświadczeń na łączną liczbę **7,8 miliona dni**
– w porównaniu do 2019 r. nastąpił **wzrost liczby wystawionych zaświadczeń z tytułu depresji o 21,3% oraz liczby dni o 30,4%**

Jednostki chorobowe związane z zaburzeniami psychicznymi, będące główną przyczyną wystawiania zaświadczeń lekarskich:

- reakcja na ciężki stres i zaburzenia adaptacyjne
- epizod depresyjny
- inne zaburzenia lękowe

Choroby związane z pracą:

- zaburzenia układu mięśniowo-szkieletowego
- stres i choroby psychiczne

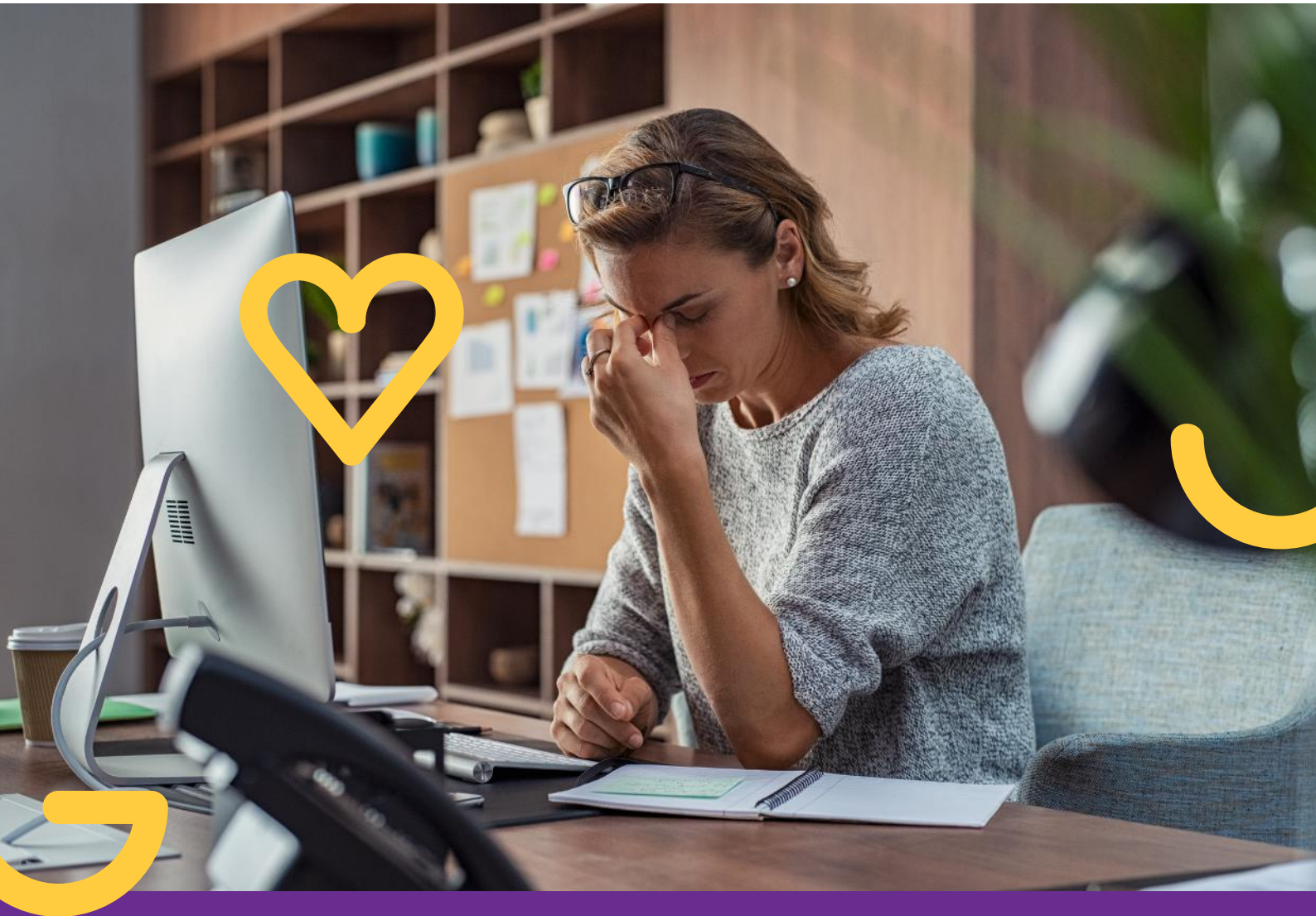
PREWENCJA JEST ZAWSZE LEPSZA OD LECZENIA



*Komentarz: Prof. Gertruda Uścińska,
Prezes Zakładu Ubezpieczeń Społecznych*

Od lat zaburzenia psychiczne nabierają coraz większego znaczenia, co widać w danych o absencji chorobowej i wydatkach na świadczenia społeczne. Zaburzenia te są coraz powszechniejsze, ale także rośnie świadomość tych schorzeń wśród lekarzy i samych pacjentów.

Prewencja zawsze jest lepsza od leczenia. Uważa tak również ustawodawca, który co roku przeznacza na prewencję rentową środki w wysokości do 0,4% kwoty wydatków na świadczenia z ubezpieczeń społecznych. W 2021 r. jest to 280 mln zł.



Prewencja rentowa polega przede wszystkim na finansowaniu rehabilitacji leczniczej dla osób ubezpieczonych w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych. Rocznie poddajemy rehabilitacji ok. 80–90 tys. osób. Przeciętna kwota wydatków poniesionych na jedną osobę poddaną rehabilitacji w 2019 r. wyniosła 2229 zł.

Jednym z profili rehabilitacji w ramach prewencji rentowej ZUS są zaburzenia psychosomatyczne. Warto powiedzieć, że taka rehabilitacja jest prowadzona w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych od 2004 roku. Obecnie program tej rehabilitacji jest realizowany w ramach siedmiu umów w różnych ośrodkach rehabilitacyjnych położonych w całej Polsce. Koszty rehabilitacji z tytułu zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania

pokryte przez ZUS w 2019 r. wyniosły 7,1 mln zł, czyli 3,5 proc. łącznych wydatków na rehabilitację leczniczą. Stale rośnie zainteresowanie taką rehabilitacją, co też pokazuje, że tego rodzaju działania są jak najbardziej pożądane i potrzebne.

W ZUS przywiązujemy ogromną wagę do działań informacyjnych. Edukacja i prewencja prawidłowych postaw są bardzo ważne, ponieważ one właśnie pozwalają ograniczyć absencję chorobową w pracy, liczbę wypadków przy pracy i częstotliwość zachorowań na choroby zawodowe.

To wszystko z kolei bezpośrednio przekłada się na koszty bezpośrednie i pośrednie. Kosztami bezpośrednimi są wydatki publiczne i prywatne na opiekę zdrowotną. Z kolei kosztami pośrednimi są między innymi koszty pracodawców wynikające z nieobecności w pracy, zastępstw, opóźnień, niższej wydajności, czy wynagrodzeń chorobowych. To także wydatki budżetu państwa i innych funduszy publicznych, takich jak Fundusz Ubezpieczeń Społecznych, na świadczenia społeczne, na przykład zasiłki chorobowe czy renty z tytułu niezdolności do pracy. Musimy też pamiętać o kosztach ponoszonych przez samych chorujących oraz ich bliskich i rodzinę, a więc zmniejszenie dochodu, czasu wolnego, możliwości wykonywania obowiązków domowych, koszty emocjonalne i relacyjne.

Według jednego z badań Europejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy koszty bezpośrednie i pośrednie wypadków przy pracy i chorób zawodowych w Polsce mogą wynosić od 5 do nawet 10% produktu krajowego brutto. Główny ciężar tych kosztów spada na pracownika – podaje się, że może być to od 60 do 80%, a po 10–20% tych kosztów ponoszą społeczeństwo i pracodawca.

Podsumowując, konieczne są działania edukacyjne i prewencyjne, które zapewnią możliwość dłuższej, zdrowszej i bezpieczniejszej aktywności zawodowej, co przełoży się na wyższą emeryturę i odciążenie systemu zabezpieczenia społecznego.





PARTNER GŁÓWNY KAMPANII

ORLEN: ODPOWIEDZIALNOŚĆ, ROZWÓJ, LUDZIE, ENERGIA I NIEZAWODNOŚĆ.



*Rozmowa z Wiolettą Kandziak
– Dyrektor Wykonawczą ds. Kadr w PKN ORLEN*

Kim dla PKN ORLEN jest odpowiedzialny pracodawca?

Wioletta Kandziak: Odpowiedzialny pracodawca to taki, który koncentruje się na realizacji swoich podstawowych celów biznesowych, ale także dostrzega pracownika. Dlatego PKN ORLEN dba nie tylko o dobre warunki jego pracy, dobre warunki zatrudnienia, ale także o szeroko rozumiany dobrostan. Patrzy na pracownika w ujęciu holistycznym, przez pryzmat zarówno aspektów życia zawodowego, jak i życia osobistego.

W PKN ORLEN bardzo dużą wagę przykładamy do tego, aby pracownicy czuli satysfakcję z wykonywanej pracy i mieli możliwość redukcji stresu, który towarzyszy im na co dzień. Dzięki takiemu podejściu wiemy, że pracownik, będzie czerpał przyjemność i satysfakcję z życia zawodowego i w efekcie zostanie z nami na dłużej. Będzie też bardziej zaangażowany w wykonywanie swojej pracy.

Pragnę zaznaczyć, że słowo **ORLEN** to jest akronim naszych wartości: **O**dpowiedzialność, **R**ozwój, **L**udzie, **E**nergia i **N**iezawodność. Ludzie i Odpowiedzialność, to są fundamenty, na których budujemy satysfakcję i zaangażowanie pracownika.

Co było główną motywacją dla Spółki, aby zaangażować się w kampanię „Zrozum. Poczuj. Działaj!”, dotyczącą zdrowia psychicznego pracowników?

Wioletta Kandziak: PKN ORLEN bez wahania przyjął propozycję dołączenia do kampanii „Zrozum. Poczuj. Działaj!”. Cieszymy się, że podjęto inicjatywę, która zwraca uwagę na istotny dziś aspekt, jakim jest zdrowie psychiczne pracowników. Udział w ogólnopolskiej kampanii daje nam możliwość dzielenia się swoimi praktykami innymi z pracodawcami, a jednocześnie możemy czerpać inspiracje z praktyk, które są wdrażane w innych firmach. Dbanie o zdrowie psychiczne pracowników jest szeroko propagowane, bo jest to dzisiaj kluczowy przejaw troski o pracownika i myślę, że przez najbliższe lata trwale wpisze się w DNA każdej organizacji.

Czy już wcześniej podejmowano działania w zakresie wsparcia zdrowia psychicznego i dobrego samopoczucia pracowników?

Wioletta Kandziak: Działania w zakresie wsparcia zdrowia psychicznego pracowników są w naszej firmie realizowane już od wielu lat. Te działania to zarówno skierowane dla pracowników benefity, ale także odpowiedź na ryzyka i sytuacje, które niesie nam życie codzienne. Pandemia koronawirusa, z którą zderzyliśmy się w ubiegłym roku pokazała gdzie jest punkt ciężkości i na czym szczególnie powinniśmy się koncentrować. Jako pracodawca musieliśmy bardzo szybko odnaleźć się w nowej rzeczywistości i stworzyć pracownikom warunki, które dadzą im poczucie bezpieczeństwa i pomogą w relacjach z domownikami. Pamiętajmy, że okres pandemii to czas, kiedy zostaliśmy zmuszeni do pracy na odległość. Dla wielu spośród naszych pracowników było to zupełnie nowe doświadczenie, w którym musieli się odnaleźć.

W PKN ORLEN od 50 lat mamy pracownię psychologiczną, która koncentrowała się głównie na przeprowadzaniu badań psychotechnicznych, a od 2 lat dodatkowo bardzo mocno rozwija wsparcie psychologiczne. Pracownicy dzielą się problemami i troskami dotyczącymi ich samych lub ich rodzin. Przez działanie pracowni chcemy udzielić silnego wsparcia szczególnie w tych najtrudniejszych sytuacjach, np. związanych z utratą bliskiej osoby.



Czym kieruje się PKN ORLEN, tworząc ofertę benefitową dla pracowników?

Wioletta Kandziak: PKN ORLEN od wielu lat stawia dobrostan pracowników na bardzo wysokiej pozycji, jeśli nie na pierwszym miejscu. Od wielu lat przygotowujemy dla pracowników atrakcyjną ofertę świadczeń pozapłacowych. Staramy się, aby oferta benefitowa była adekwatna do potrzeb pracowników, a trzeba pamiętać, że jesteśmy Spółką bardzo różnorodną, zarówno jeżeli chodzi o wiek pracowników, jak i grupy zawodowe, które w PKN ORLEN funkcjonują.

Właśnie dlatego wprost pytamy pracowników o ich potrzeby w ankietach i na bazie tych odpowiedzi staramy się w jak najszerszym zakresie na nie odpowiadać. Obecnie oferujemy naszym pracownikom łącznie ok. 40 różnych benefitów. Całą ofertę podzieliliśmy na 4 pakiety: Zdrowie i Sport, Przyszłość, Komfort i Rodzina – tym samym proponujemy rozwiązania, które, odpowiadają potrzebom na każdym etapie życia naszych pracowników.

Czy zauważają Państwo, aby zagadnienia związane ze zdrowiem psychicznym były tematem tabu wśród pracowników?

Wioletta Kandziak: Tematyka zdrowia psychicznego jest tematyką niezwykle wrażliwą. Część pracowników sięga po wsparcie psychologa, wiedząc że jest to wsparcie anonimowe i bezpłatne, gwarantujące pełną dyskrecję. Natomiast część w ogóle nie chce o tym mówić, a tym bardziej zgłaszać pracodawcy, że potrzebuje jakiegokolwiek wsparcia.

Mamy świadomość jak istotna jest komunikacja i systematyczne utrwalanie w świadomości pracowników, że zawsze, gdy będą potrzebowali wsparcia, mogą je otrzymać od pracodawcy przy zachowaniu dyskrecji. Kluczowe jest dla nas, aby komunikacja do pracowników była precyzyjna i pochodziła z jednego źródła, bo to buduje zaufanie do pracodawcy. Ważne jest także przedstawianie pracownikom szerokiego wachlarza możliwości, z którego mogą skorzystać. Poza konsultacjami z psychologiem, dzielimy się za pomocą mediów wewnętrznych naszą wiedzą i doświadczeniem. Polecamy pracownikom publikacje oraz zachęcamy do udziału w webinarach tematycznych.

Chcemy zwrócić uwagę pracowników, że ich zdrowie psychiczne nie musi być tematem tabu i jesteśmy pracodawcą, dla którego ma to znaczenie.

Co przede wszystkim uwidoczniła pandemia?

Wioletta Kandziak: Patrząc na doświadczenia ubiegłego roku wiemy jak istotne jest, aby pracownicy mieli poczucie, że w razie potrzeby mogą liczyć na wsparcie psychologiczne. Patrząc, jak często pracownicy zwracali się o wsparcie, widzimy, że jest to obszar, który wymaga dużego zainteresowania ze strony pracodawców.

Czy jako pracodawca poradziłeś sobie w tym wymagającym okresie pandemii, trudno dzisiaj jednoznacznie ocenić. Pandemia nadal trwa. Dlatego do całokształtu naszych działań będziemy mogli odnieść się w dłuższej perspektywie czasu. Chcąc dowiedzieć się jak w tej trudnej i nieprzewidywalnej rzeczywistości odnajdują się i radzą sobie nasi pracownicy oraz czy działania i aktywności, które wprowadziliśmy spełniają ich oczekiwania, zrealizowaliśmy badanie puls checkowe. Wyniki ankiet, które przeprowadziliśmy w ubiegłym roku, pytając pracowników, jak jesteśmy odbierani jako pracodawca, jeśli chodzi o działania podejmowane w walce z koronawirusem, jednoznacznie wskazują, że zostaliśmy ocenieni pozytywnie. Znacznie powyżej średniej w Polsce. Na tej podstawie, mogę wnioskować, że odrobiliśmy tę lekcję. W myśl zasady, że nigdy nie jest tak dobrze, żeby nie mogło być lepiej, podejmujemy kolejne aktywności wspierające naszych pracowników.

JAK DBAMY O PRACOWNIKÓW W PKN ORLEN?



PARTNER GŁÓWNY KAMPANII

W PKN ORLEN jedną z najważniejszych wartości są Ludzie. Codzienne zaangażowanie naszych pracowników i ich kreatywne działanie ma wpływ na rozwój firmy oraz osiągnięcie doskonałych wyników finansowych.

Dlatego tak istotne dla nas jest, zachowanie równowagi pomiędzy życiem zawodowym i osobistym pracowników, możliwość rozwoju zawodowego i osobistego oraz świadomość, że w trudnych sytuacjach życiowych mogą liczyć na wsparcie pracodawcy zarówno materialne, jak i mentalne.

Staramy się **holistycznie patrzeć na pracownika**, na jego potrzeby wynikające nie tylko z realizowanych celów zawodowych, ale także z roli jaką pełni w społeczeństwie i w otaczającym go świecie. Regularnie pytamy pracowników, co możemy zrobić, by poprawić ich dobrostan.

Pracownia Psychologii Pracy

Od wielu lat w PKN ORLEN działa Pracownia Psychologii Pracy, która ok. dwa lata temu zyskała nową odsłonę, doskonale wpisującą się w aktualne potrzeby i wyzwania współczesnego świata. To właśnie tutaj pracownicy mogą liczyć na wsparcie psychologiczne w trudnych sytuacjach życiowych. W atmosferze zaufania i empatii prowadzone są rozmowy, podczas których pracownik otrzymuje doraźne wsparcie, które ułatwia znalezienie rozwiązania i pozwala uniknąć odroczonego skutku problemu, np. uzależnienia czy wypalenia zawodowego. Pomoc psychologa mogą otrzymać także członkowie najbliższej rodziny pracownika.

Dbanie o dobrą kondycję psychiczną pracowników traktujemy w PKN ORLEN jako integralną część swojej kultury organizacyjnej. Wiemy, że pozytywny stan emocjonalny pracowników przekłada się na wydajność pracy, kreatywność, dobre relacje w zespole oraz mniejszą absencję.

Lepiej zapobiegać niż leczyć

Integralnym elementem troski o dobrostan jest dbanie o dobre samopoczucie fizyczne. Dlatego PKN ORLEN zapewnia abonament medyczny z szerokim wachlarzem świadczeń, m.in.: konsultacji specjalistów, badań diagnostycznych, rehabilitacji, szczepień p/grypie, elementów stomatologii. W abonamencie medycznym, finansowanym w 100% przez pracodawcę, zawarte są także porady psychologa i psychiatry.

W myśl zasady, że lepiej zapobiegać niż leczyć, wychodzimy z inicjatywą i zapraszamy pracowników na badania profilaktyczne, które są organizowane w miejscu pracy. Staramy się zachęcać do zdrowych nawyków, przypominać o konieczności regularnego badania się. We współpracy m.in. z Wojskowym Instytutem Medycznym w Warszawie prowadzony jest program badania wpływu środowiska pracy na zdrowie pracujących w odniesieniu do określonej grupy kontrolnej, którą stanowią członkowie rodzin pracowników oraz byli pracownicy. W ramach badania realizowane są profilaktyczne programy cząstkowe, które mają na celu wczesne wykrywanie schorzeń i szybkie podjęcie leczenia, ze szczególnym uwzględnieniem nowotworów.

W programie badawczym nie zapominamy również o zdrowiu psychicznym, realizując program walki ze stresem czy program wspierania **zachowań prozdrowotnych koncentrujących się na wyeliminowaniu uzależnień.**

Dbałość o zdrowie to także edukacja

Nasza oferta dla pracowników zawierająca programy zdrowotne, profilaktyczne, żywieniowe czy sportowe, uzupełniana jest o elementy edukacyjne. W wewnętrznych mediach zamieszczamy tematyczne publikacje, organizujemy webinaria dotyczące zdrowego stylu życia, prawidłowego odżywiania, aktywności fizycznej, a także zdrowia mentalnego.

Aby podejmowane działania przynosiły oczekiwany rezultat, nie mogą być traktowane incydentalnie. Dlatego nasza strategia w zakresie dbania o pracowników jest przewidziana i zaplanowana w dłuższej perspektywie czasowej. Opisywane działania są uwzględnione w strategii HR na najbliższe lata, a w konsekwencji w strategii firmy. W ubiegłym roku w PKN ORLEN została przyjęta Polityka wellbeingowa, czyli kodeks postępowania na rzecz pracowniczego dobrostanu, który skupia wszystkie podejmowane działania i praktyki służące wspieraniu pracowników. Otrzymujemy liczne nagrody i wyróżnienia, co utwierdza nas w słuszności podejmowanych inicjatyw, ale też motywuje i zobowiązuje do kontynuacji oraz ciągłego rozwoju.

- Wioletta Kandziak, Dyrektor Wykonawcza ds. Kadr w PKN ORLEN.

Inwestycja w zdrowie i dobre samopoczucie pracowników, to inwestycja w przyszłość firmy. Dzisiejsza rzeczywistość i wyzwania rynku wymuszają na pracodawcach określone standardy. Dziś atrakcyjność pracodawcy oceniana jest nie tylko pod względem możliwości rozwoju, awansu zawodowego, czy wysokości wynagrodzenia.

Pracodawca powinien być przyjazny, oferujący pracownikom programy well-beingowe, podnoszące komfort psychiczny, samopoczucie i szeroko pojęty dobrostan.

Jeżeli chcemy mówić o prawidłowym funkcjonowaniu człowieka, to musimy dbać zarówno o jego psychikę, ciało, jak i prawidłowe relacje społeczne. W PKN ORLEN mamy tego świadomość i chcemy, aby wszystkie wdrażane inicjatywy wspierały dobrostan naszych pracowników.



PARTNER GŁÓWNY KAMPANII

WSPARCIE ZDROWIA PSYCHICZNEGO PRACOWNIKÓW JEST POTRZEBNE I OCZEKIWANE



*Rozmowa z Małgorzatą Skibińską,
Dyrektor Departamentu Personalnego w Provident Polska*

Co w Pani opinii sprzyja budowaniu przyjaznego miejsca pracy?

Małgorzata Skibińska: Przyjazne miejsce pracy nie tworzy się samo. Uważam, że jest to efekt przemyślanego i strategicznego działania. Dlatego też, żeby uzyskać efekt w postaci przyjaznego miejsca pracy, potrzebujemy dużego zaangażowania całej organizacji. Bardzo ważnym komponentem tworzącym takie miejsce jest też pasja i aktywność całej społeczności. Szczególnie mocno działania powinny być wspierane przez Zarząd i osoby, które kierują organizacją.

Tworzenie przyjaznego miejsca pracy jest procesem, który wciąż trzeba rozwijać i o który należy dbać. Jest to proces zmienny w czasie, zależny od okoliczności w jakich się znajdziemy. Dobrym przykładem jest pandemia. Stan epidemii i obostrzeń sprawił, że zrozumieliśmy konieczność dostosowywania się do zmian i reagowania na pojawiające się wyzwania.

W Provident Polska już od kilku lat taką wartością, na której budujemy to przyjazne miejsce pracy i na której się skupiamy, jest troska. I to w wielu wymiarach, troska

o pracownika, o doradcę. Już w 2017 roku wdrożyliśmy kompleksową strategię wellbeingową, która połączyła elementy dbania o komfort psychiczny, ale też o sferę fizyczną.

Mówiąc o trosce mam też na myśli bardziej holistyczne ujęcie. Od lat bardzo mocno angażujemy się w działania CSR-owe, jak również w działania wolontariackie i muszę powiedzieć, że to stymuluje organizację do tego, żeby się łączyć i budować przynależność, a tym samym dobrze wpływa na dobre samopoczucie w miejscu pracy. I tutaj nawet pandemia nie przerwała naszych działań. W zeszłym roku, choć w wirtualnej odsłonie, udało nam się zorganizować nasz sztandarowy projekt Provident RUN.

Chcę podkreślić, że ta troska to także szereg działań edukacyjnych, które cieszą się dużym zainteresowaniem. Tutaj przykładem może być nasza kampania edukacyjna Less Waste, która dotyczy świadomej konsumpcji.

Podsumowując, jest wiele elementów i czynników, które stymulują powstanie tego przyjaznego miejsca pracy. Warto pamiętać, że zawsze jest to efekt podejmowanych wspólnie działań.

Co było motywacją dla Provident Polska do włączenia się do kampanii „Zrozum. Pocuj. Działaj!”?

Małgorzata Skibińska: „Zrozum. Pocuj. Działaj!” wpisuje się w działania, które prowadzimy. Jest bardzo potrzebną i użyteczną kampanią. Oferuje bardzo wiele aktywności edukacyjnych związanych ze świadomością wagi zdrowia psychicznego. Zauważamy, że spotyka się z dużym zainteresowaniem naszych pracowników.

Chciałabym podkreślić, że kwestia bezpieczeństwa zawsze była priorytetem dla Provident Polska. Obecnie mamy do czynienia ze szczególnym czasem, trudnym i wymagającym. Dlatego od samego początku pandemii, jako organizacja, koncentrowaliśmy się na tym, żeby wspierać zespoły w codziennym funkcjonowaniu i zapewnić im bezpieczeństwo oraz komfort pracy.

Nowe, zmienione warunki trwają już na tyle długo, że zaczęliśmy funkcjonować w zupełnie nowej normalności. Pojawiło się mnóstwo spostrzeżeń, wniosków i wyzwań. Wiele rzeczy udało nam się zrealizować z sukcesem i bardzo chętnie podzielimy się tym

naszym bagażem doświadczeń z innymi. Ale sami też chętnie korzystamy z inspiracji. Tworzenie przyjaznego miejsca pracy to proces, dlatego wciąż szukamy nowych rozwiązań i otwieramy się na pozyskiwanie najlepszych praktyk.



Kampania ma na celu edukację w zakresie zdrowia psychicznego i tego jak o nie dbać. Czy z Państwa obserwacji wynika, że Pracownicy potrzebują i oczekują, aby poruszać na forum te tematy i aktywnie włączać je w działanie firmy?

Małgorzata Skibińska: W mojej opinii jest to zdecydowanie potrzebne i oczekiwane, i tu należy pokreślić oba te słowa. Jakiś czas temu Provident Polska wspólnie z Dentsu Data Services przeprowadziło badania, gdzie chcieliśmy zobaczyć jak jako społeczeństwo reagujemy na sytuację związaną z izolacją. Wyniki pokazały bardzo negatywne skutki, związane z utratą poczucia bezpieczeństwa, wzrostem niepokoju, ze wzrostem stresu. Dokucza nam, choć kobiety są tu w przewadze, brak możliwości swobodnego poruszania się, ale też brak takiego komfortu psychicznego w codziennym funkcjonowaniu. I te badania pokazują jasno jak ważne i potrzebne są wszelkie działania wspierające pracowników w wymiarze emocjonalnym.

A dlaczego mówię, że są oczekiwane? To potwierdza nasza codzienna praktyka i podejmowane przez nas działania. Od początku pandemii mocno wspieramy naszych pracowników, doradców i całe zespoły różnymi działaniami, m.in. webinarium z psychologiem. I skala zainteresowania nimi oraz fakt, że są bardzo interaktywne - pracownicy zadają dużo pytań, proszą o pogłębienie różnych kwestii, chętnie wracają do nagrań tych spotkań. To pokazuje, że tego rodzaju działania, poruszające tematy z obszaru zdrowia psychicznego, są oczekiwane.

Czy zauważają Państwo wpływ samopoczucia i zdrowia psychicznego na efektywność i jakość pracy Państwa Pracowników?

Małgorzata Skibińska: Myślę, że jak najbardziej tak, dlatego że kondycja psychiczna i wszystko co z tym związane, ma bezpośrednie przełożenie na jakość i wydajność pracy, na zaangażowanie.

Bardzo ważne jest zatem w jaki sposób zostanie postawiony ciężar w organizacji. My skoncentrowaliśmy nasze działania wokół tematu jakim jest wellbeing i dobrostan pracowników. Wzmacniamy ten obszar, prowadząc różnego rodzaju aktywności, które są ujęte w kompleksowe działania, jak np. Winter Care program, który ma już swoją wiosenną edycję. I dzięki temu mamy takie poczucie, że ciągle w organizacji jest zaangażowanie, że ta jakość pracy jest na oczekiwanym poziomie.

Wydaje mi się, że jeżeli organizacja postawi ciężar na efektywność, to skutek może być zupełnie odwrotny. Czyli może pojawić się wzrost presji, wzrost poziomu stresu, a to z kolei może przełożyć się na obniżenie jakości pracy.

Jak zmieniły się potrzeby pracowników w okresie pandemii?

Małgorzata Skibińska: Mogę powiedzieć o takich kilku elementach, które wyniknęły z badania, które prowadzimy, czyli z Barometru Providenta. Pokazało ono, że w pandemii na pewno pojawiły się problemy związane z pracą w domu, bo jak wiemy ta wiąże się z pewnymi niedogodnościami. Przede wszystkim narzekamy na brak kontaktu z ludźmi i ograniczone możliwości integrowania się zespołem. Pojawia się także trudność w skupieniu się na pracy, bo w domu mamy do czynienia z utrudnieniami, jak konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem czy też dzielona przestrzeń z partnerem, który też w tej przestrzeni funkcjonuje. Dlatego w tym trudnym i wymagającym czasie kluczowe jest podtrzymanie i pielęgnowanie elementu przynależności i bycia częścią zespołu. W Provident Polska od początku pandemii bardzo mocno wspieraliśmy zespoły i managerów w poszukiwaniu nowych form integracji. Przykładem są wirtualne spotkania przy kawie #PokażSwojKubek, które zastąpiły takie codzienne rozmowy w kuchni. Warto wspomnieć o wirtualnych spotkaniach z zarządem, gdzie również mocno rozwinięty jest ten interaktywny aspekt, a które pozwalają wspierać nam stale społeczność. **Obserwujemy zmiany, które pojawiają się w trakcie tworzenia nowej normalności, staramy się wychodzić naprzeciw nowym potrzebom pracowników i redukować stres z tym związany.**



PROVIDENT POLSKA POSTRZEGA PRACOWNIKÓW JAKO NAJCENNIJSZY KAPITAŁ

Provident Polska od zawsze postrzega pracowników jako najcenniejszy kapitał, a kwestie związane z wellbeingiem są jednym z kluczowych działań firmy z zakresu HR. Pandemia przeddefiniowała pojęcia, takie jak wellbeing, oczekiwania wobec pracodawcy także uległy zmianie.

Jak wykazały przeprowadzone na początku pandemii badania Dentsu Data Services oraz Provident Polska, ograniczenia wprowadzone w związku z epidemią koronawirusa znacznie wpłynęły na nasze codzienne życie.

Już na samym początku pandemii, zdając sobie sprawę, jak duża zmiana czekała zespół, Provident Polska włożył wiele wysiłku w stworzenie warunków dających pracownikom poczucie komfortu, także w trakcie pracy zdalnej. Priorytetem była troska o ich kondycję psychiczną i fizyczną oraz o bezpieczeństwo i sprawne wprowadzenie nowych zasad sanitarnych.

Jednym z najważniejszych działań było zapewnienie wsparcia psychologicznego dla zespołu Providenta, poprzez uruchomienie specjalnej infolinii oraz **nastawiony na wellbeing program „Winter Care Plan”**, który doczekał się swojej wiosennej kontynuacji.

Motywy przewodnim Care Planu stała się troska – zarówno o innych, jak i o własne samopoczucie i zdrowie. Care Plan obejmuje trzy obszary.

1

• **We are in touch!** Podtrzymanie i umocnienie relacji w zespole oraz z kadrą zarządzającą. Ideą było stworzenie, w warunkach pracy zdalnej, tzw. coffee moments – swobodnych spotkań w pracy w kuchni czy przy drukarce, kiedy można chwilę porozmawiać na tematy niezwiązane z pracą. Do związanych z tym działań należały wirtualne spotkania przy kawie #PokażSwojKubek, wideokonferencje z członkami zarządu, czy krótkie filmiki (np. świąteczny) od zarządu. Dodatkowo, w Międzynarodowy Dzień Kobiet odbyła się konferencja dla wszystkich kobiet zatrudnionych w Grupie IPF, będącej właścicielem Provident Polska. Inspiracją dla tego wydarzenia była aktywność Provident Polska w tematach związanych z kobietami w biznesie.

2

• **We care about ourselves!** Inicjatywa zachęcająca pracowników do dbania o zdrowie – zarówno fizyczne, jak i psychiczne. Najważniejszym punktem było zapewnienie wsparcia psychologicznego, w formie profesjonalnych e-learningów i treningów (a także sesji z psychologiem) oraz uruchomienie specjalnej, promowanej w kanałach wewnętrznych infolinii z psychologiem „Możesz na nas liczyć”. W styczniu odbył się także Mental Health Awareness Week, którego celem było promowanie dbałości o kondycję psychiczną.

Aby zadbać o zdrowie fizyczne pracowników, przygotowano natomiast wideo z zestawami ćwiczeń. Do swobodniejszych aktywności związanych z obszarem „We care about ourselves!” należały wybory Bohatera Tygodnia, a następnie Bohatera Roku spośród pracowników i doradców klienta. W styczniu odbyła się także akcja „30 dni szczęścia” – na każdy dzień z kalendarza przygotowano specjalne inspirujące filmy i wyzwania.

3

• **CSR**, czyli integrowanie zespołu wokół działań na rzecz potrzebujących, kontynuacja współpracy z Fundacją Zacztyani.org, w tym przygotowanie 1000 prezentów dla dzieci z okazji Mikołajek czy podczas organizacji tele-biblioterapii dla seniorów. Kontynuowano także akcję „Listy do Mikołaja” – pracownicy i doradcy klienta przygotowywali, jak co roku od 12 lat, prezenty dla dzieci z domów dziecka.



Dodatkowo wśród działań Provident Polska można wyróżnić aktywności związane ze Świętami Bożego Narodzenia jak fotograficzny konkurs dla pracowników.

Wśród działań zrealizowanych wiosną była m.in. kolejna, czwarta już, edycja biegu charytatywnego Provident RUN. Tegoroczna odsłona Provident RUN, podobnie jak ostatnia odbyła się w wirtualnej formule, jednak w tym roku wzbogaciliśmy ją o rozwiązania cyfrowe. Dzięki wykorzystaniu aplikacji Just Move uczestnicy mogli na bieżąco rywalizować ze sobą, sprawdzać swoje wyniki i dzielić się swoimi osiągnięciami poprzez media społecznościowe. Zebrano kwotę ponad 32 220 zł, którą otrzyma Fundacja Gajusz opiekująca się nieuleczalnie chorymi dziećmi oraz ich rodzinami. Coroczny charytatywny bieg Providenta zgromadził około 500 uczestników, a ponad 300 z nich przystąpiło do rywalizacji ze sobą wykorzystując aplikację mobilną.



Badanie oraz raport zrealizowane we współpracy z ekspertami kampanii:



Ewelina Adamus-Pinda

Psycholog o specjalności klinicznej, terapeuta dzieci i młodzieży oraz certyfikowany diagnosta.

Posiada doświadczenie z zakresu interwencji kryzysowej, psychologii sądowej oraz psychologii pozytywnej i dobrostanu psychologicznego.

Aktualnie specjalizuje się w pracy z osobami doświadczającymi m.in.: zaburzeń lękowych, zaburzeń nastroju, kryzysów psychologicznych, kulminacji trudności osobistych i zawodowych, nadmiernego stresu i napięcia, niskiego poczucia własnej wartości, trudności w relacjach interpersonalnych oraz z osobami pragnącymi poprawić jakość swojego życia, zwiększyć poczucie dobrostanu i dążących do rozwoju osobistego i samopoznania.



Aneta Hawryluk

Psycholog, terapeuta, Life & Biznes Coach, konsultant Mental Toughness, trener odporności psychicznej i wykładowca akademicki.

Zajmuje się dbaniem o dobrostan i kondycję psychiczną ludzi w biznesie. Od 10 lat prowadzi wsparcie psychologiczne oraz sesje coachingowe i szkolenia z zakresu budowania rezyliencji i wewnętrznej siły. Realizuje projekty z zakresu wellbeing'u korporacyjnego. Współpracuje z takimi firmami jak The Wellness Institute oraz Grupa Prodialog.

Specjalizuje się w pracy z: chronicznym stresem, kryzysami, problemami emocjonalnymi, wypaleniem zawodowym.



Dr Marta Marchlewska

Założycielka i kierowniczka Laboratorium Poznania Politycznego w Instytucie Psychologii Polskiej Akademii Nauk, Wykładowczyni na Uniwersytecie SWPS.

Specjalistka z zakresu psychometrii i analizy danych ilościowych. W swoich projektach koncentruje się na funkcjach, jakie różne formy psychologicznego zagrożenia pełnią w sposobie postrzegania świata politycznego.

Współautorka licznych prac opublikowanych w renomowanych czasopismach naukowych, w tym: Journal of Personality, Social Psychological and Personality Science, British Journal of Social Psychology, Political Psychology.

Obecnie kieruje trzema projektami: OPUS (Narodowe Centrum Nauki), Norface (Horyzont, 2020) oraz Dialog (Ministerstwo Nauki i Szkolnictwa Wyższego).



Dr Justyna Świdrak

Psycholożka społeczna prowadząca badania na styku dyscyplin, której zainteresowania obejmują głównie rzeczywistość wirtualną, teleobecność, szeroko rozumianą percepcję ciała i bólu, oraz zachowania próśrodowiskowe.

Związana z Instytutem Psychologii PAN od 2012 roku, najpierw jako studentka, a następnie pracownik. Została laureatką konkursów PRELUDIUM oraz ETIUDA finansowanych przez Narodowe Centrum Nauki. W 2016 roku dołączyła do Experimental Virtual Environments for Neuroscience and Technology na Uniwersytecie w Barcelonie, gdzie prowadzi badania nad chronicznym bólem oraz wirtualnym dotykem interpersonalnym. Od 2020 roku pracuje także w transdyscyplinarnym granie polsko-norweskim finansowanym z funduszy EOG. Jest współautorką publikacji o zasięgu międzynarodowym, m.in. w Virtual Reality oraz Frontiers in Virtual Reality.



Elżbieta Grabarczyk

Psycholog z ponad 20-letnim doświadczeniem w pracy terapeutycznej i szkoleniowej, certyfikowana specjalistka psychoterapii uzależnień i mediatorka.

Jej specjalizacja dotyczy obszarów: pomocy psychologicznej i wsparcia dla osób pragnących lepiej zrozumieć siebie i poznać źródło swoich trudności w różnych obszarach życia, takich jak radzenie sobie z emocjami, poczucie własnej wartości, budowanie satysfakcjonujących relacji interpersonalnych oraz adaptowanie się do zmian i kryzysów życiowych, terapii uzależnienia i współuzależnienia, rozwoju osobistego, mechanizmów procesu grupowego, problematyki stresu, a także zagadnień będących obszarem refleksji psychologii egzystencjalnej

Posiada wieloletnie doświadczenie w prowadzeniu szkoleń i wykładów dla nauczycieli i pedagogów szkolnych, studentów kierunków społecznych oraz młodzieży ze szkół ponadpodstawowych dotyczących doskonalenia umiejętności społecznych, radzenia sobie ze stresem oraz rozwiązywania konfliktów interpersonalnych. Realizuje autorskie treningi i warsztaty z zakresu asertywności i komunikacji interpersonalnej, wzmacniania samooceny, budowania satysfakcjonujących relacji oraz profilaktyki uzależnień.



Jacek Santorski

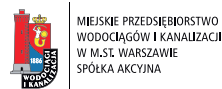
Psycholog biznesu, przedsiębiorca. W przeszłości zajmował się psychoterapią, aktualnie prowadzi Akademię Psychologii Przywództwa w Szkole Biznesu Politechniki Warszawskiej.



Partnerzy Główni



Partnerzy



Patroni Honorowi



Ministerstwo Rozwoju,
Pracy i Technologii



ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH

Patronat



FUNDACJA ROZWOJU I PROMOCJI
PSYCHOTERAPII



Partner Merytoryczny



Patroni Medialni



Organizatorzy





**Więcej informacji na temat kampanii
"Zrozum. Poczuj. Działaj!" znajdziesz na:**



www.zrozumpoczujdzialaj.pl



www.facebook.com/zrozumpoczujdzialaj



www.linkedin.com/company/zrozum-poczuj-dzialaj



www.instagram.com/zrozumpoczujdzialaj



[Zrozum. Poczuj. Działaj!](#)

Organizatorzy



Pracodawcy
Rzeczypospolitej
Polskiej
Rok założenia 1989



ZAKŁAD
UBEZPIECZEŃ
SPOŁECZNYCH