

Raport Mindgram

Jak chronić pracowników przed wypaleniem zawodowym?



Spis treści

Wstęp	3
Czym jest wypalenie zawodowe?	4
Wypalenie zawodowe - choroba XXI wieku?	5
Ewolucja pojęcia wypalenia zawodowego	6
Pandemiczne wypalenie zawodowe	7
Stres jako główna przyczyna wypalenia	9
Konsekwencje dla pracodawcy	12
Jak chronić pracowników przed wypaleniem?	13
Podsumowanie	15
Przeciwdziałaj wypaleniu z Mindgram	16



Wstęp

Wypalenie zawodowe ściśle wiąże się ze środowiskiem zawodowym i jest między innymi wynikiem długotrwałego stresu. Może pojawić się, gdy praca nie daje satysfakcji, a pracownik przestaje rozwijać się, czuje się przepracowany. Odczuwa niezadowolenie z wykonywanego zajęcia, które niegdyś sprawiało mu przyjemność. Może w związku z tym przeżywać doświadczenie swoistej utraty.

Życie w biegu, kultura pracy “always on” i ciągnąca się miesiącami pandemia wyczerpuje fizycznie i psychicznie. Przyjmuje się na siebie coraz więcej obowiązków, pracuje coraz dłużej. Nierzadko przychodzi zapłacić za to wysoką cenę. Uczuciu narastającego zmęczenia towarzyszą lęki o utrzymanie pracy, opłacenie czynszu i kredytu hipotecznego. Pracujący rodzice muszą żonglować swoimi rolami i karierami, opieką nad dziećmi i domem. Pracuje się w środowisku, gdzie stres i niepokój mogą sięgać zenitu. Długotrwała i nieustanna presja prowadzi do emocjonalnego i fizycznego wyczerpania.

Pandemia niewątpliwie sprzyja nasileniu objawów wypalenia zawodowego u pracowników. Mimo że na początku wykazywano zwiększone zaangażowanie potrzebne do koordynowania zespołów w nowej rzeczywistości, po kilku miesiącach trwania kryzysu praca w ciągłym napięciu dała się we znaki.

Warto podkreślić, że stres i niepokój nie znikają ot tak po prostu. Pracodawcy powinni skupić się na działaniach profilaktycznych wypalenia zawodowego, a także udzielić pomocy tym, którzy już teraz doświadczają nieubłaganych skutków (post)pandemicznego kryzysu.



dr n. med. Andrzej Silczuk

Lekarz, specjalista psychiatra, Head of Clinical Care w Mindgram

Psychiatra specjalizujący się w diagnozie i leczeniu osób, które doświadczają trudności, kryzysów, depresji i wszelkiego rodzaju zaburzeń. Absolwent Wydziału Lekarskiego UJ, lekarz ze specjalizacją z psychiatrii, członek Polskiego Towarzystwa Psychiatrycznego i Polskiego Towarzystwa Badań nad Uzależnieniami. Występuje na międzynarodowych konferencjach i seminariach. Uważa, że relację terapeutyczną można budować wyłącznie na szczerości obu zaangażowanych stron.



Czym jest wypalenie zawodowe?

Wypalenie zawodowe (syndrom wypalenia zawodowego) jest stanem emocjonalnego i fizycznego wyczerpania, wywołanym przez długotrwały stres. Wiąże się z pracą i wpływa nie tylko na pracownika, ale także na jego kręgi i całe organizacje.

W latach 70. XX wieku psycholog Herbert Freudenberger jako jeden z pierwszych badaczy użył terminu „wypalenie”. Jego badania i prace na ten temat opierały się na obserwacjach samego siebie i jego pracowników. Freudenberger scharakteryzował wypalenie zawodowe jako zespół objawów, do których zaliczył m.in. wyczerpanie związane z pracą i wynikające z niego objawy psychofizyczne, takie jak bóle głowy, bezsenność, drażliwość i przygnębienie.

Badaniem tego syndromu zajmowała się również Christina Maslach, która opracowała narzędzie pomiaru - MBI (Maslach Burnout Inventory). Maslach zdefiniowała wypalenie jako “opóźnioną reakcję na chroniczny stres”, która przebiega w 3 etapach:

- 1. emocjonalne wyczerpanie** - zmęczenie, zniechęcenie do pracy, pesymizm, ciągłe napięcie, mała produktywność w pracy, zmienność nastroju, drażliwość, problemy somatyczne (brak energii, bóle głowy, bezsenność, problemy gastryczne, zwiększona zachorowalność).
- 2. Depersonalizacja** - izolacja od współpracowników, cynizm, odczuwanie złości, zobojętnienie na innych ludzi.
- 3. Obniżenie oceny własnych dokonań** - utrata wiary w siebie, niezadowolenie z osiągnięć, zwątpienie w swoje kompetencje, poczucie niezrozumienia, konfliktowość, liczne absencje, trwałe zmiany cech osobowości, pogorszenie jakości życia.

Wypalenie zawodowe nie zawsze przebiega zgodnie z powyższymi wytycznymi. Etapy mogą wystąpić w różnej kolejności, a symptomy różnych faz mogą pojawić się jednocześnie.



Wypalenie zawodowe – choroba XXI wieku?

W maju 2019 roku wypalenie zawodowe zostało uznane przez Światową Organizację Zdrowia za oficjalną diagnozę medyczną i wpisane do Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych ([International Classification of Diseases-11](#)), do sekcji: „problemy związane z pracą lub bezrobociem”. To jeszcze nie jednostka chorobowa, ale syndrom, który na pewno wymaga naszej uwagi. To dobra wiadomość dla pracowników, którzy zmagają się z nadmiernym stresem i przemęczeniem, niestety mniej korzystna dla pracodawców, ponieważ już **od stycznia 2022 roku będzie można otrzymywać zwolnienie z tytułu wypalenia** na podstawie następujących objawów:

- poczucie wycieńczenia lub wyczerpania,
- negatywne uczucia wobec pracy, zwiększony dystans do własnej pracy w porównaniu z okresem wcześniejszym,
- zmniejszona wydajność zawodowa.

WHO podkreśla, że wypalenie zawodowe jest tylko i wyłącznie związane z pracą, a jego objawy nie dotyczą innych sfer życia.

92%

ankietowanych nie zna definicji wypalenia zawodowego.

62%

osób doświadczyło wypalenia zawodowego.

Nie wszyscy wiedzą, czym jest wypalenie. Z raportu STADA wynika, że aż 92% ankietowanych nie zna dokładnej definicji wypalenia, w związku z czym mylnie opisuje jego objawy¹.

Symptomami wypalenia zawodowego mogą być m.in. problemy ze snem, bóle głowy, podwyższone ciśnienie, problemy układu pokarmowego, spadek odporności, chroniczne zmęczenie, rozdrażnienie, irytacja, przygnębienie, poczucie bezsilności, trudności z koncentracją. Wielu pracowników, mimo że nie jest wypalonych zawodowo, przyznaje się do występowania pojedynczych symptomów, co wpływa na kondycję psychiczną i może prowadzić do wypalenia.

W Polsce aż **62% osób doświadczyło objawów wypalenia zawodowego**. Polska jest na 3. miejscu w Europie pod względem liczby osób z symptomami wypalenia. 7 na 10 Europejczyków uważa, że obecne statystyki dotyczące tego syndromu biją na alarm².

¹ [Group Health Report](#), STADA, 2019, dostęp z dn. 06.10.2021.

² jw.



Ewolucja pojęcia wypalenia zawodowego

O wypaleniu zawodowym mówi się od ponad 40 lat, jednak początkowo badacze nie traktowali tego zjawiska jako jednostki chorobowej czy zaburzenia psychicznego. Wynika to z tego, że od zawsze skupiano się na przyczynach, a nie objawach czy diagnozie.

Na początku syndrom wypalenia odnosił się do sportowców, którzy wskutek przemęczenia, pomimo dobrych wyników, nie potrafili wygrać rozgrywek. W późniejszych latach pojęcie wypalenia zaczęto stosować u pracowników zatrudnionych w służbie zdrowia³. Do grup ryzyka zaliczono lekarzy, pielęgniarki, psychologów, a następnie nauczycieli, czyli tych pracowników, którzy mają największą styczność z drugim człowiekiem.

Mimo że osoby pracujące w tych zawodach są szczególnie narażone na wypalenie zawodowe, syndrom ten dotyczy każdej profesji i pracownika każdego szczebla.

Na czynniki ryzyka wpływają w dużej mierze stres, środowisko i warunki pracy, relacje ze współpracownikami i z przełożonymi. Jedno z badań Deloitte obaliło mit, że pracownicy, którzy lubią swoją pracę, są odporni na wypalenie: 87% ankietowanych odpowiedziało, że praca to ich pasja, z czego 64% twierdzi, że mimo tego bardzo często doświadcza dużego stresu związanego z pracą⁴.

W ciągu ostatnich kilku lat wypalenie zawodowe nabrało szczególnego znaczenia. Analizy Google potwierdzają nagły wzrost zainteresowania tym zjawiskiem. **Częstotliwość wyszukiwania pojęć takich jak “objawy wypalenia” wzrosła o 24% w 2020 r. w porównaniu z rokiem ubiegłym, a od roku 2015 aż o 2500%⁵!**

³ Sapilak B.J., Wypalenie zawodowe personelu medycznego; W: A. Steciwko, A. Mastalerz-Migas, Stres oraz wypalenie zawodowe. Jak rozpoznawać, zapobiegać i leczyć. Wrocław, 2012.

⁴ [Burnout without borders](#), Deloitte, 2018, dostęp z dn. 06.10.2021.

⁵ Analizy Google z lat 2017–2021.



Pandemiczne wypalenie zawodowe

67%

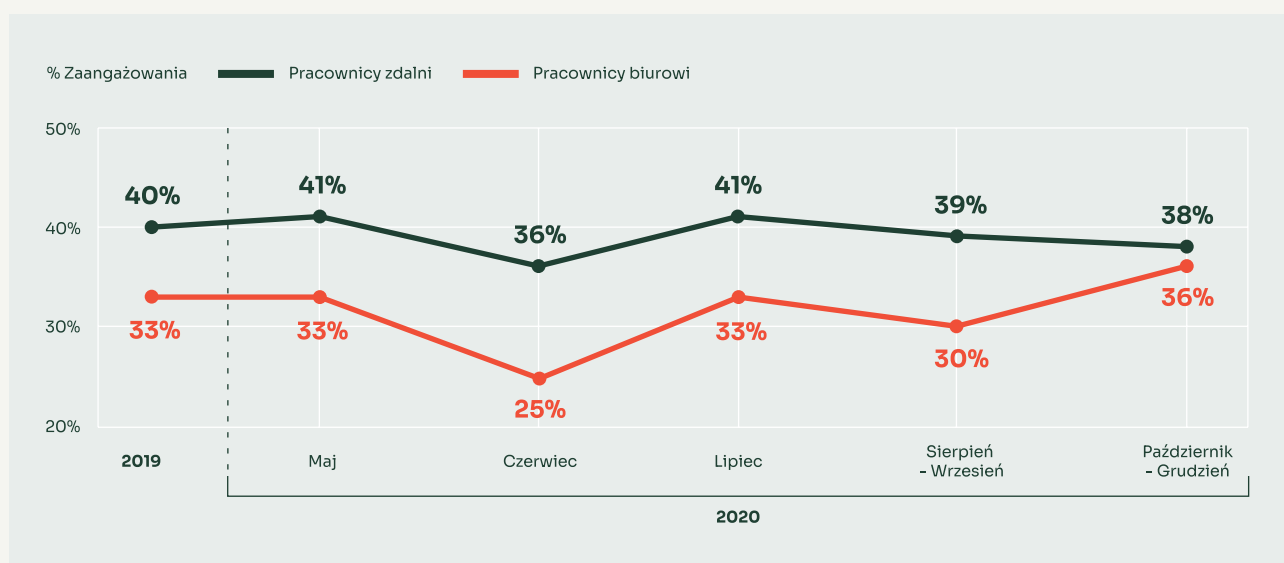
Ponad ⅔ osób uważa, że uczucie wypalenia wzrosło w trakcie trwania pandemii.

Indeed, znany portal pośrednictwa pracy, przeprowadził ankietę wśród pracowników, aby określić poziom wypalenia zawodowego. Wyniki porównano z wcześniejszym badaniem przeprowadzonym przed pandemią w styczniu 2020 roku. **Ponad ⅔ osób (67%) uważa, że uczucie wypalenia wzrosło w trakcie trwania pandemii.** Z raportu wynika, że **wypalenie zawodowe jest coraz powszechniejsze** – ponad połowa respondentów (52%) czuje się wypalona zawodowo, co stanowi wzrost w porównaniu do 43% respondentów z badania Indeed przed pandemią. 53% millenialsów było wypalonych już przed pandemią i to oni pozostają najbardziej narażoną grupą – aż 59% z nich doświadcza obecnie objawów tego syndromu⁶.

Instytut Gallupa zauważył, że **pandemia przyczyniła się do pojawienia się nowego rodzaju wypalenia zawodowego.** Zwykle zaangażowanie i kondycja psychiczna idą w parze: kiedy pracownicy są zadowoleni z pracy, stają się produktywni, a poziom wypalenia zawodowego spada. Instytut Gallupa wykazał, że podczas pandemii stało się coś zupełnie odwrotnego – **dobre samopoczucie i zaangażowanie rozeszły się w przeciwnych kierunkach.** Podczas pandemii zaangażowanie wzrosło do ponad 40%⁷! Z kolei dobre samopoczucie znacznie się pogorszyło (wzrosły odczucia zamartwiania, smutku i stresu). Pod koniec roku zaangażowanie znacznie spadło.

Zaangażowanie pracowników podczas pandemii

Źródło: Instytut Gallupa, 2021.



⁶ [Employee Burnout Report: COVID-19's Impact and 3 Strategies to Curb It](#), Indeed, 2021, dostęp z dn. 06.10.2021.

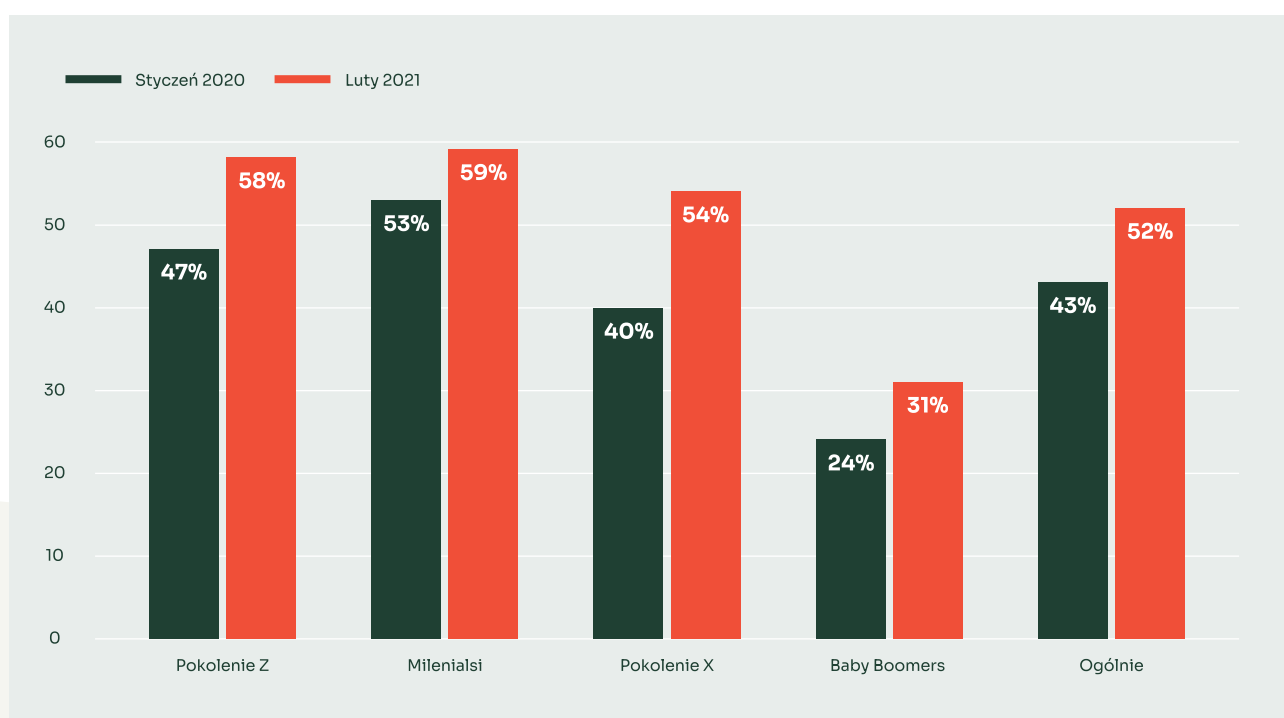
⁷ [The Wellbeing-Engagement Paradox of 2020](#), Instytut Gallupa, dostęp z dn. 06.10.2021.



Powyższe dane sugerują motywację opartą na lęku, który pobudza do działania. Pamiętajmy jednak, że zaangażowanie i produktywność bez towarzyszącego dobrego samopoczucia wznoszą się jedynie krótkotrwale. To tak, jakbyśmy pompowali balon emocjami i po pewnym czasie spuścili z niego powietrze, o ile wcześniej nie pęknie. Trudno jest być zaangażowanym, gdy wyczerpanie organizmu utrudnia codzienne funkcjonowanie. Osłabia efektywność, produktywność i prowadzi do wypalenia. Kluczowe znaczenie ma tutaj fakt, że wypalenie zawodowe może wynikać z poczucia oderwania od pracy, rodziny i przyjaciół.

Częstotliwość odczuwania objawów wypalenia zawodowego podczas pandemii

Źródło: Indeed, 2021



Stres jako główna przyczyna wypalenia

68%

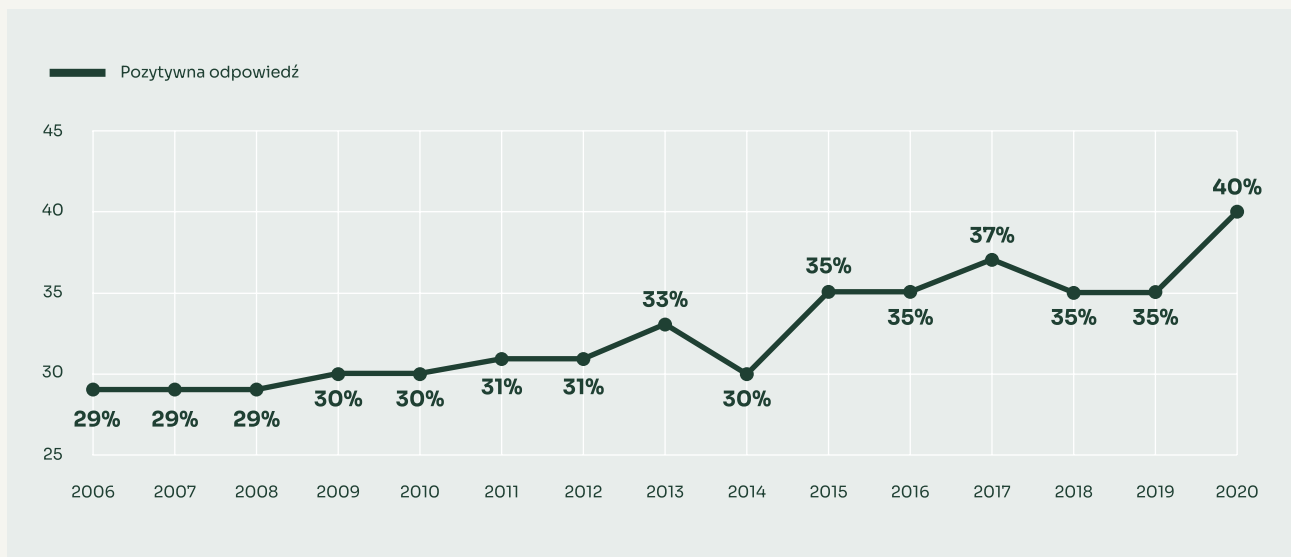
pracowników odczuwa większy stres niż przed pandemią.

Przyczyny wypalenia zawodowego mogą być różne i należy na nie patrzeć przez pryzmat indywidualny, interpersonalny i organizacyjny. Nie ulega wątpliwości, że **głównym powodem wypalenia są długotrwały stres oraz brak efektywnych mechanizmów radzenia sobie z nim**. Stres u pracowników na świecie wzrasta już od ponad dekady, a pandemia jeszcze bardziej uwydatniła jego skutki. Jak wynika z raportów w Polsce, aż **68% pracowników odczuwa większy stres niż przed pandemią**⁸.

Stres związany jest m.in. z nadmiarem obowiązków, brakiem czasu na odpoczynek, wykonywaniem obowiązków poza godzinami pracy, nieprzyjemną atmosferą w miejscu zatrudnienia, złymi relacjami ze współpracownikami. Źródłem stresu znacznie przyspieszającym proces wypalenia u pracowników mogą być także poważniejsze problemy w pracy, takie jak dyskryminacja czy mobbing. Z badania „Bezpieczeństwo w pracy w Polsce” wynika, że aż 63% polskich pracowników doświadczyło nieodpowiedniego traktowania przez przełożonego, 53% - przemocy słownej, 46% - mobbingu, 39% - dyskryminacji⁹.

Czy odczuwasz stres w pracy?

Źródło: Instytut Gallupa, 2021.



⁸ [Stresodporni: Odporność psychiczna polskich organizacji](#), Human Power, 2021, dostęp z dn. 06.10.2021.

⁹ [Bezpieczeństwo pracy w Polsce. Mobbing, depresja, stres w miejscu pracy](#), 2019, dostęp z dn. 06.10.2021.



Brak wsparcia lidera, nierealistyczne terminy lub oczekiwania, zaburzenie work-life balance negatywnie wpływają na jakość pracy, relacje z innymi ludźmi i prowadzą do wypalenia. Pracownicy za główne przyczyny uważają **zbyt dużą odpowiedzialność przy niskim wynagrodzeniu (54%), potrzebę rozwoju zawodowego przy małych szansach na awans (43%) oraz nadmiar obowiązków przy małej ilości czasu (41%)**¹⁰.

61% pracowników zdalnych i 53% pracowników stacjonarnych uważa, że obecnie trudniej jest „odłączyć się” od obowiązków zawodowych poza godzinami pracy¹¹. Pandemia zaostrzyła wyzwania dla organizacji, ale jednocześnie uwypatniła te obszary, na których pracodawcy mogą skoncentrować swoje wysiłki w celu poprawy warunków w miejscu pracy.



¹⁰ [Badanie Gumtree.pl](#) przy współpracy z Randstad Polska, przeprowadzone przez ARC Rynek i Opinia, 2020, dostęp z dn. 06.10.2021.

¹¹ [Employee Burnout Report: COVID-19's Impact and 3 Strategies to Curb It](#), Indeed, 2021, dostęp z dn. 06.10.2021.





Małgorzata Ohme

Psychołożka, dziennikarka, Chief Impact Officer w Mindgram

Jeden z najbardziej znanych oraz cenionych psychologów i dziennikarzy w Polsce. Ukończyła psychologię społeczną na SWPS w Warszawie. Współzałożycielka pierwszej w Polsce najnowocześniejszej platformy oferującej wsparcie psychologiczne i rozwój osobisty dla pracowników - Mindgram. Jest właścicielką portalu dla kobiet ohme.pl, a także gospodynią Dzień Dobry TVN oraz autorskich programów w Onecie. Prowadzi wykłady, prelekcje i webinary związane ze zdrowiem psychicznym, z poprawą jakości życia, life coachingiem i rozwojem osobistym.

“Mamy tendencję do myślenia o wypaleniu zawodowym jako o indywidualnym problemie, który dotyczy wyłącznie wybranych zawodów i ludzi bez pasji dla swojej pracy. Powinniśmy jednak pamiętać, że może dotyczyć każdego pracownika, nawet tych, którzy kochają to, co robią. Wypalenie zawodowe wiąże się wyłącznie ze środowiskiem pracy, a oficjalne wpisanie tego zjawiska do Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych przez Światową Organizację Zdrowia (WHO) jeszcze bardziej przesunęło odpowiedzialność za działania zapobiegawcze z jednostki na organizację.

Na pracodawcy spoczywa ogromna odpowiedzialność. Jest on zobowiązany do stworzenia miejsca pracy, które promuje równość, przyjazne środowisko pracy i umożliwia pracownikom osiągnięcie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Współczesny pracodawca powinien wspierać jednostkę na wiele różnych sposobów, np. poprzez oferowanie wsparcia psychologicznego, promocję działań profilaktycznych oraz szkolenia pracowników, aby każdy był świadomy problemu, jakim jest wypalenie zawodowe i mógł aktywnie uczestniczyć w budowie pozytywnej i zdrowej kultury pracy.”

Konsekwencje dla pracodawcy

91%

pracowników twierdzi, że duży stres i frustracja negatywnie wpływają na jakość ich pracy.

Syndrom wypalenia zawodowego niesie za sobą negatywne konsekwencje nie tylko dla samej jednostki, ale także dla jej rodziny, bliskich i całych organizacji. **9 na 10 pracowników (91%) twierdzi, że duży stres i frustracja negatywnie wpływają na jakość ich pracy**¹².

30%

więcej zwolnień lekarskich z powodu stresu wystawionych w 2020 roku.

Efekt przedłużonego stresu są objawy psychofizyczne (ból głowy, ból brzucha, złe samopoczucie), które wpływają na produktywność pracownika i powodują liczne absencje czy rotacje. **W Polsce tylko w 2020 roku wystawiono 385 000 zwolnień lekarskich z powodu stresu, to aż o 30% więcej w porównaniu z 2019**¹³. Liczne absencje powoduje również złe samopoczucie. Z najnowszych badań wynika, że pracownicy tracą aż **36 dni w roku ze względu na gorszy nastrój**¹⁴.

Wypalony pracownik doświadcza chronicznego zmęczenia i znacznego spadku motywacji. Brakuje mu chęci do pracy, co powoduje zmniejszenie produktywności. Z kolei silne emocje (irytacja, gniew) wywołują **liczne spięcia i kłótnie ze współpracownikami** lub wręcz odwrotnie – izolują członka od zespołu.

60%

wzrost liczby zwolnień lekarskich od psychiatri w latach 2019-2020.

Pracownicy potrzebują wsparcia, które niestety wciąż nie jest dostateczne. Z najnowszych raportów wynika, że **45% badanych uważa, że wsparcie pracodawcy podczas pandemii było niewystarczające. Tego typu pomoc psychologiczną otrzymało jedynie 12% badanych, z kolei wsparcie dla rodzin zapewniło tylko 6% pracodawców**¹⁵.

Wypalony pracownik, nie otrzymując odpowiedniego wsparcia ze strony organizacji, czuje się coraz mniej potrzebny. Problemy zdrowotne wywołane długoterminowym stresem zmuszają pracownika do absencji, a nawet zmiany pracy, co wiąże się z niepotrzebnymi kosztami dla firm (zatrudnienie i szkolenie nowych pracowników, wzrost kosztów utrzymania wypalonego pracownika).

Kondycja takiego pracownika stopniowo się pogarsza, co może doprowadzić do występowania zaburzeń psychicznych (np. zaburzeń lękowych, odżywiania, depresji), uzależnień, a nawet samobójstw. Dane Medicover wykazują, że **liczba zwolnień lekarskich od psychiatri wzrosła o prawie 60%** w latach 2019-2020. Głównym powodem był właśnie stres, zaburzenia adaptacyjne i lękowe oraz epizody depresyjne¹⁶.

¹² [Burnout without borders](#), Deloitte, 2018, dostęp z dn. 06.10.2021.

¹³ [Dane ZUS](#), 2020, dostęp z dn. 06.10.2021.

¹⁴ [Wellbeing mentalny pracowników w Polsce](#), Mindy, 2021, dostęp z dn. 06.10.2021.

¹⁵ [Dwa światy - oczekiwania i potrzeby pracowników biurowych i fizycznych](#), Sodexo, 2021, dostęp z dn. 06.10.2021.

¹⁶ [Dane Medicover](#) 2019/2020, dostęp z dn. 06.10.2021.



Jak chronić pracowników przed wypaleniem?

Wypalenie zawodowe jest ściśle związane z pracą, dlatego to w dużej mierze na pracodawcy spoczywa obowiązek wdrożenia działań profilaktycznych, zapewnienia odpowiedniej opieki i dostarczenia środków do walki z wypaleniem.

Prawie 70% specjalistów uważa, że ich pracodawcy nie robią wystarczająco dużo, aby zapobiegać wypaleniu zawodowemu. Najważniejszym czynnikiem wypalenia zawodowego wymienionym w ankiecie był brak wsparcia lub uznania ze strony kierownictwa, co wskazuje na ważną rolę, jaką liderzy odgrywają w profilaktyce wypalenia¹⁷.

Pracodawcy powinni zwrócić uwagę na atmosferę pracy, a przede wszystkim wprowadzić odpowiednie działania profilaktyczne i edukacyjne. Odpowiedzialny lider biznesowy powinien odpowiedzieć sobie na następujące pytania:

- Czy tworzę przyjazne środowisko pracy i odpowiednio je nadzoruję?
- Jakie działania stosuję, aby przeciwdziałać wypaleniu?
- Czy pracownicy w pełni wykorzystują dni urlopu?
- Czy pracownicy otrzymują sprawiedliwe wynagrodzenie i mają jasno określoną ścieżkę rozwojową?
- Czy oferta benefitowa firmy odpowiada potrzebom pracowników?
- Czy w firmie jest wdrożona strategia związana z kondycją psychiczną?
- Czy pracownicy mają dostęp do wsparcia psychologicznego?
- Czy jest określona procedura postępowania dla pracowników wypalonych zawodowo?

Organizacje powinny motywować pracowników do rozwoju, oferując odpowiednie wynagrodzenie, możliwość awansu oraz powierzanie zadań adekwatnych do kompetencji i możliwości. Bardzo dobrym rozwiązaniem jest oferowanie dostępu do narzędzi promujących efektywne metody walki ze stresem (np. medytacji), zapewnienie warsztatów z zakresu komunikacji, rozwiązywania konfliktów, zarządzania stresem, samorozwoju oraz, przede wszystkim, oferowanie dostępu do wsparcia psychologicznego. Statystyki wskazują, że **aż 76% pracowników chciałoby korzystać z narzędzi do poprawy koncentracji, sposobów radzenia sobie ze stresem i jakości snu**¹⁸.

¹⁷ [Burnout without borders](#), Deloitte, 2018, dostęp z dn. 06.10.2021

¹⁸ [Wellbeing mentalny pracowników w Polsce](#), Mindy, 2021, dostęp z dn. 06.10.2021



Działania profilaktyczne wymagają głębokich zmian systemowych, takich jak model pracy wspierający work-life balance, sprawiedliwe wynagrodzenie, przejrzysta i motywująca ścieżka rozwoju zawodowego czy przyjazne warunki pracy. Warto również zaznaczyć, że praca zdalna nie chroni przed wypaleniem. Okazuje się, że pracując w domu, także jesteśmy na nie narażeni – tak twierdzi 55% pracodawców. Polskie badania pokazują, że ponad 2/3 osób pracujących zdalnie przyznaje, że przekracza standardowe godziny pracy. Aż 7 na 10 pracowników zdalnych deklaruje, że ich szefowie kontaktują się z nimi po godzinach.

Pracodawcy mogą nie mieć wystarczającej wiedzy na temat wypalenia i profilaktyki, dlatego tak ważne jest zbieranie informacji dotyczących tego zjawiska i edukowanie kadry kierowniczej poprzez organizowanie odpowiednich szkoleń. Zdrowie fizyczne, work-life balance i wypoczynek są dla pracowników kluczowymi obszarami wpływającymi na kondycję psychiczną. Pracodawca powinien zadbać o pozytywną atmosferę pracy, zachęcać pracowników do brania wolnego i zwiększać świadomość na temat wypalenia zawodowego.

Pracodawcy powinni także przeanalizować ofertę benefitową w firmie. Pandemia przeformułowała strategię świadczeń oferowanych w organizacjach. Ponad połowa (53%) pracowników twierdzi, że benefity nie zostały dostosowane do ich potrzeb, a działania podjęte przez pracodawców po ogłoszeniu pandemii były niewystarczające.

¹⁹ [Badanie Gumtree.pl](#) przy współpracy z Randstad Polska, przeprowadzone przez ARC Rynek i Opinia, 2020, dostęp z dn. 06.10.2021.

²⁰ jw.

²¹ [Dwa światy - oczekiwania i potrzeby pracowników biurowych i fizycznych](#), Sodexo, 2021, dostęp z dn. 06.10.2021.



Podsumowanie

Kształtowanie modelu well-beingowego i promowanie pozytywnej kultury organizacji jest istotne i dotyczy zarówno pracodawców, jak i pracowników na wszystkich szczeblach. Wypalenie zawodowe może dotknąć każdego z nas, bez względu na przepracowane lata czy profesję. Brak równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, praca po godzinach, brak wsparcia ze strony organizacji i inne czynniki stresogenne mogą bardzo szybko wypalić pracowników i zachwiać równowagę psychiczną w firmie.

Na szczęście pracodawcy mogą podjąć kroki, aby wdrożyć odpowiednie strategie profilaktyczne i zapewnić wsparcie. W wyniku obecnego kryzysu pojawiły się nowe wyzwania, ale także uwypukliły się **nowe oczekiwania pracowników**, takie jak poczucie bezpieczeństwa, potrzeba wzmocnienia mechanizmów związanych z odpornością, zapewnienie odpowiednich narzędzi do walki ze stresem, elastyczność pracy czy możliwość skorzystania ze wsparcia psychologicznego.

Świadomość doświadczeń pracowników i analiza ich potrzeb mogą pomóc w opracowaniu planu działania, który zapobiegnie kosztownej rotacji i ochroni pracowników przed wypaleniem w postpandemicznej przyszłości.

Aby uniknąć czekającej firmy fali zwolnień lekarskich z tytułu wypalenia i związanych z tym kosztów dla organizacji, pracodawcy już teraz powinni przemyśleć aktualne strategie związane z przeciwdziałaniem temu zjawisku.



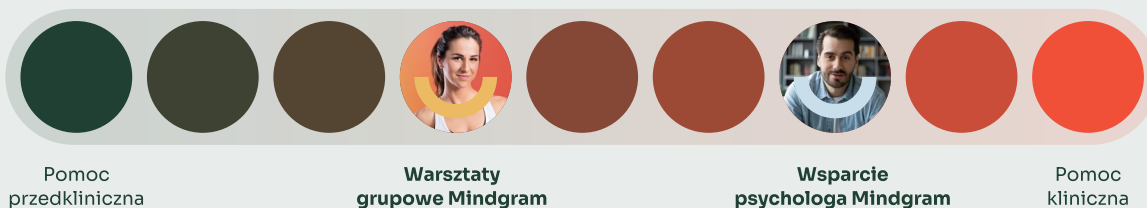
Przeciwdziałaj wypaleniu z Mindgram



W 2019 roku wypalenie zawodowe zostało uznane przez Światową Organizację Zdrowia za oficjalną diagnozę medyczną i wpisane do Klasyfikacji Chorób i Problemów Zdrowotnych. Od stycznia 2022 roku pracownicy będą mogli otrzymywać zwolnienia lekarskie z tytułu wypalenia zawodowego.



Anna potrzebuje pomocy z **wypaleniem zawodowym**



Jak Mindgram pomoże Twoim pracownikom w walce z wypaleniem?

- Działania profilaktyczne (warsztaty grupowe, medytacja mindfulness, krótkie kursy zarządzania stresem).
- Dostęp do czatu z psychologiem 24/7.
- Telefoniczna Linia Wsparcia.
- Psychoterapia online.
- Dedykowane szkolenia dla menedżerów.
- Wewnętrzna kampania well-beingowa.

Chcesz wiedzieć więcej? Skontaktuj się z nami, wysyłając wiadomość na: kontakt@mindgram.com lub odwiedź naszą stronę internetową www.mindgram.com.



Mental Health and Well-being Platform

Mindgram Sp. z o.o. to platforma mental health i well-being, która umożliwia dostęp do wsparcia psychologicznego oraz oferuje szerokie możliwości rozwoju osobistego pracownikom i ich rodzinom. Opieka psychologiczna prowadzona jest przez doświadczony Zespół Kliniczny, który zapewnia użytkownikom pełną dyskrecję i anonimowość. Mindgram stosuje wszystkie niezbędne środki techniczne określone w RODO zapewniające zwiększoną ochronę i bezpieczeństwo przetwarzania danych osobowych. Wszystkie dane systemu przechowywane są w bazie SQL z zablokowanym dostępem z zewnątrz, a połączenia pomiędzy systemami oraz użytkownikiem są w pełni szyfrowane poprzez protokół sieciowy SSL. Więcej informacji znajdziesz na naszej stronie internetowej: www.mingram.com.