18 marca 2024

**Coraz więcej pracowników wypalonych zawodowo to wyższe koszty dla firm**

**Wypalenie zawodowe to coraz częstszy problem, z którym borykają się pracownicy na całym świecie. Badania Gallup[[1]](#footnote-1) pokazują, że aż 28% z nich odczuwa wypalenie w pracy "bardzo często" lub "zawsze". To niepokojące statystyki, które skłaniają do refleksji nad kondycją współczesnego pracownika. Zwłaszcza, że tylko 24% z nich deklaruje, że bardzo rzadko lub jeszcze nigdy nie odczuło wypalenia zawodowego.**

Od 2019 roku Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) definiuje wypalenie zawodowe jako zespół wynikający z przewlekłego, niemożliwego do opanowania stresu w miejscu pracy. Dodatkowo, wypalenie zawodowe przestało być tylko syndromem, a zostało zdefiniowane jako jednostka chorobowa w 2022 roku.

Chociaż zagrożenia psychospołeczne można znaleźć we wszystkich sektorach, niektórzy pracownicy są na nie szczególnie narażeni ze względu na to, w jakich warunkach pracują i z jakimi wyzwaniami mierzą się na co dzień. Pracownicy służby zdrowia, pracownicy organizacji humanitarnych lub ratownicy często wykonują prace obarczone podwyższonym ryzykiem narażenia na zdarzenia niepożądane, które mogą mieć negatywny wpływ na zdrowie psychiczne. Nic zatem dziwnego, że Barometr Zawodów 2024 wśród deficytowych wymienia właśnie stanowiska takie jak: pielęgniarki, położne czy ratownicy medyczni. Natomiast wyniki Raportu McKinsey „Women in the Workplace 2022”[[2]](#footnote-2) wskazują, że na stanowiskach kierowniczych 43% kobiet-liderek doświadcza wypalenia zawodowego w porównaniu do zaledwie 31% mężczyzn pełniących podobne funkcje.

Dlaczego się tak dzieje? *- Kobiety, w porównaniu do mężczyzn na tym samym stanowisku, wkładają więcej wysiłku w zapewnienie well-being, dobrego samopoczucia pracowników i wspieranie różnorodności, równości i inkluzyjności. Kobiety - liderki są na czele przemiany w kierunku bardziej wspierającego i inkluzywnego środowiska pracy. To właśnie tego oczekuje i tego pragnie następne pokolenie pracowników, a szczególnie młodsze kobiety. Ta praca znacząco wpływa na lojalność i satysfakcję pracowników, ale w większości firm nie jest formalnie doceniana. Tym samym, poświęcanie czasu i energii na niezauważane działania może utrudniać awans kobietom. To również sprawia, że kobiety na stanowiskach kierowniczych są bardziej przeciążone niż mężczyźni. Nic więc dziwnego, że znacznie częściej doświadczają wypalenia zawodowego* – mówi Magdalena Włastowska, Ekspert ds. rozwoju biznesu W&W Consulting.

**Dlaczego walka z wypaleniem zawodowym jest tak ważna?**

Poza troską o dobrostan samych pracowników, istnieją również silne argumenty ekonomiczne. Badania McKinsey[[3]](#footnote-3) pokazują, że brak zaangażowania i odejścia pracowników są częstsze u osób o niższym poziomie dobrostanu i mogą kosztować średniej wielkości firmę od 228 do 355 milionów dolarów rocznie w postaci utraconej produktywności.

Gallup zapytał ponad 3 000 pracowników, jak sobie radzą, aby czuć się bardziej produktywnymi, gdy są przytłoczeni lub sfrustrowani swoją pracą. Strategie radzenia sobie, o które ich zapytano, zaczynały się od zmiany sposobu myślenia o czynnikach stresujących, przez angażowanie się w działania niezwiązane z pracą, aż po szukanie wsparcia oraz rozmowy u innych.

Co zatem można zrobić, aby przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu? Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) zaleca szereg działań, które mają na celu ochronę i promowanie zdrowia psychicznego w pracy:

1. Szkolenie menedżerów w zakresie zdrowia psychicznego:
   1. Pozwala im rozpoznawać i reagować na potrzeby podwładnych doświadczających stresu emocjonalnego;
   2. Kształtuje umiejętności interpersonalne, takie jak otwarta komunikacja i aktywne słuchanie;
   3. Sprzyja lepszemu zrozumieniu wpływu czynników stresogennych w pracy na zdrowie psychiczne i sposobów radzenia sobie z nimi.
2. Szkolenie pracowników w zakresie umiejętności i świadomości w zakresie zdrowia psychicznego:
   1. Poszerza wiedzę na temat zdrowia psychicznego i redukuje piętno związane z problemami w tym obszarze.
3. Interwencje dla poszczególnych osób:
   1. Mają na celu budowanie umiejętności radzenia sobie ze stresem i zmniejszania objawów problemów ze zdrowiem psychicznym.

Kontakt dla mediów:

Danuta Cabaj

e-mail:danuta.cabaj@mslgroup.com

M: +48 666 813 052

\*\*\*

W&W Consulting powstała w 2003 roku z inicjatywy praktyków inżynierii bezpieczeństwa. To pierwsza tak wyspecjalizowana firma świadcząca outsourcing bezpieczeństwa w zakresie usług BHP, Ochrony Przeciwpożarowej oraz ochrony środowiska, której innowacyjne podejście doceniły już największe firmy m.in. z sektora przemysłowego, finansowego, handlu detalicznego, logistyki oraz produkcji. Dzięki współpracy z W&W Consulting, przedsiębiorstwa uzyskują dostęp do autorskiej platformy zarządzania bezpieczeństwem - eBHP™, a także innowacyjnego systemu zamawiania sprzętu i odzieży roboczej, zgodnie z wymaganiami prawa pracy. Za jakość świadczonych usług odpowiada zespół ekspertów certyfikowanych przez Centralny Instytut Ochrony Pracy, a jej najlepszym potwierdzeniem jest certyfikat zarządzania zgodnie z normą ISO 9001:2008., który firma uzyskała już w 2011 roku.

W ramach społecznej odpowiedzialności biznesu, W&W Consulting od wielu lat angażuje się w charytatywne działania mające na celu edukację i promocję udzielania Pierwszej Pomocy Przedlekarskiej wśród dzieci i młodzieży.

1. [Fighting Burnout With Strengths (gallup.com)](https://www.gallup.com/cliftonstrengths/en/472067/fighting-burnout-strengths.aspx)   
   https://www.gallup.com/cliftonstrengths/en/472067/fighting-burnout-strengths.aspx [↑](#footnote-ref-1)
2. Raport McKinsey „Women in the Workplace 2022” [↑](#footnote-ref-2)
3. https://www.mckinsey.com/mhi/our-insights/reframing-employee-health-moving-beyond-burnout-to-holistic-health [↑](#footnote-ref-3)