



Rosnące znaczenie zdrowia psychicznego w miejscach pracy

DANUTA ROCŁAWSKA



O CZYM DZIŚ:

01 Czym jest zdrowie psychiczne i dlaczego warto zajmować się nim w kontekście miejsc pracy?

02 Jaki jest związek kondycji psychicznej pracownika/pracowniczki z kondycją całej organizacji?

03 Szanse i ryzyka, czyli co wzmacnia, a co osłabia funkcjonowanie firm w aspekcie zdrowia psychicznego.

04 Światowe trendy i badania.

05 Jak z poziomu aktywności HR odpowiadać na rosnące potrzeby związane z ochroną zdrowia psychicznego w zespołach?

**KTO PRACUJE W FIRMIE,
W KTÓREJ ORGANIZOWANE
JEST WSPARCIE ZDROWIA
PSYCHICZNEGO?**



**KTO SAM AKTYWNI
KORZYSTAŁ ZE WSPARCIA
PSYCHICZNEGO
W KONTEKŚCIE PRACY?**



Zdrowie psychiczne

Zdrowie psychiczne to coś więcej niż brak chorób i zaburzeń.

Zdrowie psychiczne to:

- dobrostan fizyczny, psychiczny i społeczny osoby
- radzenie sobie z wyzwaniami, adaptowanie się do zmieniającej się rzeczywistości, otoczenia
- zdolność i gotowość do samorealizacji i rozwoju
- poczucie tożsamości, autonomia w podejmowaniu decyzji



Zdrowie psychiczne

To jeden z 5 filarów dobrostanu [oprócz zdrowia fizycznego, zasobów materialnych, aspektu relacji społecznych i aspektu duchowego].

Składowe zdrowia psychicznego:

➤ STREFA EMOCJONALNA

- Emocje - rozpoznawanie, wykorzystywanie, komunikowanie
- Elastyczność w radzeniu sobie z trudnymi emocjami; odreagowywanie emocji

➤ STREFA POZNAWCZA

- Myśli i ich jakość
- Przekonania na temat siebie/pracy/innych ludzi/świata
- Samoocena
- Zdolności poznawcze: uważność, skupianie uwagi, koncentracja, zapamiętywanie, kreatywność

➤ STREFA WOLICJONALNA

- Subiektywny dostęp do woli, ochoty
- Ciekawość, entuzjazm
- Napęd, motywacja
- Autonomia
- Poczucie kompetencji
- Poczucie rozwoju vs stagnacji
- Poczucie sensu



Kondycja firmy

- Well-being - Engagement Paradox [Gallup, 2020]
- Multikryzysy i ich dynamika
- Wszystko to, co wnosi do pracy człowiek
- Dostępne wskaźniki



Czynniki ryzyka, czyli co osłabia zdrowie psychiczne w miejscu pracy

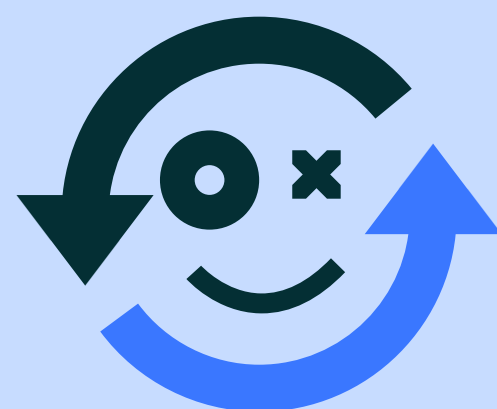
- **Kultura pracy**
kultura ASAP, rywalizacja, promowanie perfekcjonizmu, brak bezpieczeństwa psychologicznego w miejscu pracy
- **Performatywny pracoholizm**
nadmierne zaangażowanie w pracę; wiąże się z potrzebą pokazywania innym jak bardzo jest się zajęтым i zaangażowanym w swoją pracę
- **Wypalenie zawodowe**
wyczerpanie spowodowane jakościowym/ilościowym, przeciążeniem zadaniami; niska świadomość zjawiska
- **Mobbing, dyskryminacja, wykluczenie**
zachowania mające na celu pomniejszenie i destabilizację psychiczną osoby
- **Praca zdalna**
tylko w bardzo intensywnym wydaniu i z eksploatacją tzw. videochatów (tzw. Zoom fatigue); bez spotkań na żywo i interakcji ludzi [w kontekście osłabienia więzi społecznych]



Szanse, czyli co wzmacnia zdrowie psychiczne w miejscu pracy

- **Kultura pracy**
Mindset organizacji uznający złożoność ludzkiej natury (zasoby i ograniczenia); budowanie kultury współpracy, transparentna komunikacja, praca na mocnych stronach, wspieranie bezpieczeństwa psychologicznego
- **Profilaktyka zdrowia psychicznego**
szyta na miarę, w odpowiedzi na potrzeby pracowników, spójna z innymi działaniami firmy na rzecz wspierania i rozwijania zasobów
- **Praca zdalna**
dzięki pracy zdalnej jemy zdrowiej m.in. więcej warzyw i owoców i domowych posiłków, obniża nam się ciśnienie i poziom stresu (Journal of Occupational Health - przegląd parasolowy z badań nad wpływem pracy zdalnej)
- **Rytuały wspólnotowe**
powtarzalne, intencjonalnie robienie czegoś razem: celebrowanie, świętowanie, omawianie porażek; przez swoją oprawę, powtarzalność, symboliczne znaczenie oraz zaangażowanie emocji uczestników mają moc porządkowania otoczenia i budowania poczucia przynależności
- **Nowy wymiar szkolenia kadry menedżerskiej**
rozwój kadry menedżerskiej w kierunku kompetencji psychologicznych





Trendy

01 Zjawisko intencjonalnego redukowania zaangażowania przez pracownika

- **Quiet Quitting**
- **Great Resignation**
- **Bare Minimum Mondays**

03 **Digital Nomad** - technologie i cyfrowe rewolucje pozwalają pracować z każdego miejsca na świecie.

02 **Conscious Unbossing** - świadome unikanie kariery kierowniczej przez najmłodsze pokolenia na rynku pracy. Z badania firm w całej Wielkiej Brytanii opublikowanych w magazynie Forbes wynika, że aż **52% specjalistów z pokolenia „Z” nie chce kontynuować swojej kariery przez awans menedżerski.**

04 **Islandia** - w 2000 r. wprowadzono nieprzenaszalny urlop rodzicielski dla mężczyzn. Efekty: mniejsze wypalenie, niższa luka płacowa, kobiety rzadziej wypadają z miejsca pracy, mają mniejszą lukę kompetencyjną po przerwie itp. [Fundacja Share the Care].



Badania

- 01 Depresja** - z danych WHO 350 mln ludzi na całym świecie choruje na depresję (1,5 mln w Polsce); WHO prognozuje, że depresja jest głównym czynnikiem, przyczyniającym się do ogólnego, globalnego obciążenia chorobami.
- 03 Polki i Polacy w czołówce zapracowanych społeczeństw** - wyniki badania „Dobrostan psychiczny w pracy”, które ukazały się w lipcu 2022 roku ujawniły, że pracujemy średnio 500 godzin więcej niż nasi zachodni sąsiedzi [Fundacja Share the Care].

- 02 Wypalenie zawodowe** - 43% menedżerów średniego szczebla deklaruje wypalenie zawodowe [międzynarodowe badanie Slack z 2023].
Branża IT: 70% specjalistów z branży technologicznej rozpoznaje u siebie objawy wypalenia zawodowego [Just Join IT i portal TwójPsycholog.pl].



Z poziomu HR

Budowanie kultury wsparcia

budowanie kultury, w której ludzie czują się bezpiecznie, mogą mówić o swoich słabościach i wzajemnie się wspierać [Badania Gallupa - ważne jest to, jak ludzie doświadczają przeciążenia]

- budowanie sieci i relacji społecznych
- świadomość złożonych potrzeb ludzkich
- zarządzanie w kierunku efektywności, a nie eksploatacji
- badanie potrzeb [puls check, feedback, itp]

Partnerskie wsparcie

uwzględnianie partnerów wspierających dział HR w obszarze kryzysów; mediacje, wsparcie w mobbingu, wsparcie osoby w kryzysach psychologicznych

Rewizja i aktualizacja procesów rozwojowych

sukcesja, szkolenia, praca z talentami itp.

Nowy wymiar szkolenia kadry menedżerskiej

rozwój liderów i liderek wymaga holistycznego podejścia, które integruje procesy intelektualne, emocjonalne oraz relacyjne; rozwijanie kompetencji psychologicznych [nie terapeutycznych] wśród liderów takich jak:

- empatia,
- inteligencja emocjonalna,
- radzenie sobie ze stresem;
- poznawcze rozumienie kryzysów, jakie mogą zdarzyć się w miejscu pracy [w tym świadomość ryzyka wypalania zawodowego u siebie i innych]

pomagają współtworzyć przestrzeń psychologicznie bezpieczną, której członkowie zespołu mogą komunikować słabości, wspierać się i rozwijać się razem; zapobiega kaskadowemu wypalaniu się w organizacji.

Q&A

DZIĘKUJĘ ZA UWAGĘ

Danusia Ročławska

IG: wypalenie_bez_tajemnic

