

# PRZECIWDZIAŁANIE WYPALENIU ZAWODOWEMU KOBIET Z PERSPEKTYWY MANAGERÓW

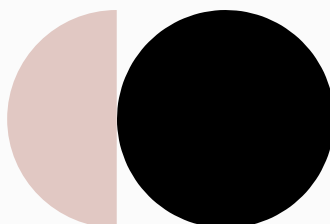


Poznanie różnych perspektyw analizowanego zagadnienia ma fundamentalne znaczenie dla uchwycenia jego kompleksowego obrazu. Po pierwszym etapie badań dotyczących wypalenia zawodowego wśród kobiet pracujących zdalnie, kiedy to badaliśmy same kobiety, przeszliśmy do zdiagnozowania niniejszego zagadnienia z perspektywy managerów, zarządzających pracą zdalną kobiet. Badania prowadzone były w ośmiu europejskich krajach partnerskich (Szwecja, Irlandia, Włochy, Czechy, Austria, Grecja, Polska i Hiszpania)

## PO CO ANGAŻOWAĆ MANAGERÓW?

Działania podejmowane przez kadrę managerską mają niezwykle istotne znaczenie we wspieraniu tworzenia zdrowego i przyjaznego środowiska pracy.

Głównym celem badań było zidentyfikowanie 15 kluczowych wyzwań, z jakimi często spotykają się menagerowie i liderzy zarządzający pracą zdalną swych pracowników.



RAPORTY DOTYCZĄCE  
WYPALENIA ZAWODOWEGO





# PIĘĆ WYMIARÓW

Nasze badania eksplorują wieloaspektowe wyzwania stojące przed managerami i liderami zarządzającymi zdalnymi środowiskami pracy. Czerpiąc dane z różnych krajów europejskich, podzieliliśmy 15 zidentyfikowanych wyzwań na pięć kluczowych wymiarów: społeczny, osobisty, kulturowy, planowania i praktyczny.

## 1. Wymiar społeczny

- Trudności w budowaniu spójności zespołu.
- Słaba komunikacja i niewystarczająca informacja zwrotna.
- Brak kompetencji.

## 2. Wymiar osobisty

- Trudności w nawiązywaniu kontaktów osobistych.
- Obciążenie psychiczne i emocjonalne.
- Niska motywacja pracowników.
- Różnice kulturowe i indywidualne.
- Równowaga między życiem zawodowym, a prywatnym.

## 3. Wymiar kulturowy

- Tworzenie i przyswajanie kultury organizacyjnej.
- Problemy z zaufaniem.

## 4. Wymiar planowania

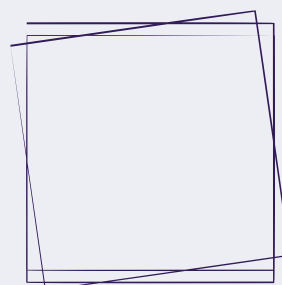
- Rozpraszenie uwagi.
- Ograniczona kontrola managerska.

## 5. Wymiar praktyczny

- Brak możliwości zapewnienia odpowiednich szkoleń.
- Zgodność z procedurami i regulacje.
- Brak infrastruktury technicznej.

Aby uzyskać kompleksowe zrozumienie tych wyzwań, przeanalizowaliśmy je za pomocą czterech perspektyw analitycznych.

**Percepcja i uczucia**



**Przywódstwo i samoprzywództwo**

**Struktura i procesy**

**Kultura i normy**

# NAJWAŻNIEJSZE WNIOSKI W SKRÓCIE

Znaczna część managerów ma doświadczenie z pierwszej ręki w kwestii wypalenia zawodowego. 63% managerów osobiście doświadczyło wypalenia zawodowego. Ponadto 74% managerów ma doświadczenie z wypaleniem zawodowym wśród swych pracowników. Dane te podkreślają pilny i konieczny charakter rozwiązania problemu wypalenia zawodowego, biorąc pod uwagę jego powszechny wpływ zarówno na managerów, jak i ich zespoły.

- 24% managerów regularnie pracuje w godzinach nadliczbowych, co wskazuje na potencjalną akceptację wydłużonego czasu pracy.
- Chociaż 57% organizacji posiada politykę dotyczącą zdrowia psychicznego, niepokojące jest to, że 30% jej nie posiada, co sygnalizuje lukę w strukturach wsparcia dla pracowników.
- 85% managerów deklaruje, że ma świadomość swojego wpływu na dobrostan pracowników.
- 39% managerów zgłasza brak polityk dotyczących różnorodności, równości i włączenia społecznego, co sugeruje, że można coś ulepszyć.
- 75% uważa kontaktowanie się z pracownikami poza godzinami pracy za niewłaściwe, ale 25% nie uznaje tego za kluczową granicę.
- 42% posiada środki motywujące pracowników, a 38% nie wierzy, że motywacja leży wyłącznie w gestii pracownika.
- 40% uważa, że praca zdalna jest łatwa dla pracowników, co wskazuje na zróżnicowane postrzeganie związanych z nią wyzwań.
- 83% potrafi rozpoznać stres u pracowników, ale tylko 45% skutecznie buduje wśród podwładnych samoświadomość i dbanie o siebie.
- Odnotowano wysoki poziom zaufania (84%) do wyników pracy pracowników, przy czym 93% managerów przeprowadza regularne badania w tym obszarze.
- 40% managerów nie zgadza się z zasadą naliczania godzin nadliczbowych pracownikom zdalnym.

## METODOLOGIA BADAŃ

W badaniu zastosowano podejście mieszane w celu zebrania danych o charakterze jakościowym i ilościowym.

Proces badawczy obejmował:

- **Badanie ankietowe on line dotyczące różnych aspektów pracy zdalnej, w tym nawyków pracy, doświadczeń wypalenia zawodowego i strategii managerskich. (zebrano ponad 90 kwestionariuszy)**
- **Wywiady indywidualne na temat osobistych doświadczeń, wyzwań i mechanizmów radzenia sobie w warunkach pracy zdalnej. (81 wywiadów)**
- **Zogniskowane wywiady grupowe, umożliwiające dyskusje grupowe i wymianę doświadczeń, wzbogacające dane o różnorodne perspektywy i wspólne spostrzeżenia.**

Ostateczne międzynarodowe podsumowanie wyników będzie wkrótce dostępne na stronie BEAT BURNOUT.



## REFERENCJE

*„Rodzicielstwo może być jednym z największych wyzwania. Rodzicom (niezależnie od płci) trudno jest pracować z domu, nie czując się jednocześnie zobowiązanymi do opieki nad dziećmi w czasie pracy”*

*Kierownik, Austria*

*„Ważne jest budowanie poczucia wspólnoty wśród pracowników zdalnych, poprzez regularne wirtualne wydarzenia społeczne, przerwy kawowe i zajęcia integracyjne”*

*Manager, Szwecja*

## Po pierwsze i najważniejsze...

Przejsście na pracę zdalną niewątpliwie przyniosło wiele korzyści. Niemniej jednak widzimy też wiele negatywnych konsekwencji, takich, jak: stres, zmianę nastawienia psychicznego do pracy, czy przeciążenie pracą. Jeśli w ramach zarządzania nie będziemy stosować empatycznego i świadomego przywództwa, wysoce prawdopodobne jest, że zwiększy się depresja, niepokój i stres pracowników, co może prowadzić do wypalenia zawodowego.

W wypadku pracy zdalnej, gdzie nie mamy bezpośrednich interakcji międzyludzkich, to managerowie powinni znaleźć nowe sposoby na pokonanie tego dystansu fizycznego. Powinni tworzyć środowisko, w którym pracownicy zdalni czują się bezpiecznie i komfortowo.

*„Praktyka dbania o siebie i właściwego zarządzania czasem może działać cuda w unikaniu wypalenia zawodowego lub radzeniu sobie z nim”* Manager, Grecja

*„Kiedy nie widzisz swoich pracowników, nie widzisz ich problemów. Musisz polegać na tym, co oni/one ci powiedzą. Nie zawsze tak się dzieje. W przypadku pracy zdalnej trudniej jest dostrzec sygnały ostrzegawcze sygnalizujące np. depresję lub problemy ze zdrowiem psychicznym”* Manager, Irlandia.

*„Praca zdalna zapewnia elastyczność, ale może też zacierać granice między pracą a życiem osobistym. Przekonałem się, że pomocne może być stosowanie regularnych indywidualnych rozmów, po prostu dzwoniąc do danej osoby, w stylu starej szkoły”.* Manager, Czechy

## CO DALEJ?

Konsorcjum pracuje aktualnie nad przewodnikiem szkoleniowym dla managerów, liderów, coachów oraz pracowników HR, którzy stanowią ważne ogniwo we wspieraniu pracowników zdalnych.

Materiały będą narzędziami typu know-how, pozwalającymi budować zdrową kulturę pracy zdalnej, jednocześnie zapobiegając wypaleniu zawodowemu.

*Jeśli chcesz być na bieżąco z tym, nad czym aktualnie pracujemy, odwiedź naszą stronę internetową: [BEATBURNOUT.EU](https://beatburnout.eu) lub napisz do nas na adres: [all@beatburnout.eu](mailto:all@beatburnout.eu)*



# ♀ Beat Burnout



**Co-funded by  
the European Union**

Wsparcie Komisji Europejskiej przy powstaniu tej publikacji nie oznacza poparcia treści, które odzwierciedlają wyłącznie poglądy autorów, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.