

Ευρωπαϊκή Έκθεση: Εξέλιξη της επαγγελματικής εξουθένωσης στην Ευρώπη

Ιδιαίτερες ευχαριστίες!

Ιδιαίτερες ευχαριστίες σε όλους όσους συμμετείχαν στο έργο, στους εταίρους του έργου, Smart Umbrella, Die Berater, PRISM, Forum para la educaci3n, Institute Inpro, Orange Hill, I & F Education και Center för Socialt Entreprenörskap. Ευχαριστούμε όλους όσους συμμετείχαν στο έργο, όλες τις γυναίκες που υποστηρίζουν και συμμετέχουν, μοιράζονται τις ιστορίες τους και, φυσικά, όλα τα διευθυντικά στελέχη και τις εταιρείες, που αφιέρωσαν χρόνο και πόρους για την επιτυχία αυτού του έργου.

Μπορείτε να βρείτε όλες τις πηγές και τις πληροφορίες σχετικά με το έργο στη διεύθυνση <https://beatburnout.eu/>



Εισαγωγή

Κατά τη διάρκεια αυτών των δύο ετών έρευνας, έχουμε αποκτήσεις σημαντικές γνώσεις σχετικά με το περίπλοκο ζήτημα της επαγγελματικής εξουθένωσης. Τα ευρήματά μας υπογραμμίζουν ότι οι γυναίκες, ως ομάδα, αντιμετωπίζουν μοναδικές προκλήσεις στον χώρο εργασίας, που μπορεί προηγουμένως να είχαν παραληφθεί. Οι έμφυλοι ρόλοι αποτελούν κρίσιμο παράγοντα και η κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι προκαταλήψεις επηρεάζουν τα άτομα απαιτεί την εξέταση τόσο των εξωτερικών προσδοκιών όσο και των εσωτερικών αντιλήψεων.

Η έρευνά μας έχει επικεντρωθεί στην επαγγελματική εξουθένωση, αν και είναι προφανές ότι το άγχος στον χώρο εργασίας επηρεάζει την προσωπική ζωή και αντίστροφα. Ιστορικά, η επαγγελματική εξουθένωση έχει αναγνωριστεί ως επαγγελματικό φαινόμενο εδώ και αρκετές δεκαετίες. Ωστόσο, μόνο όταν ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (ΠΟΥ) όρισε την επαγγελματική εξουθένωση το 2019 ως συνέπεια του μη διαχειρίσιμου άγχους στον χώρο εργασίας, κέρδισε ευρύτερη αναγνώριση.

Αυτό που γνωρίζουμε είναι ότι υπάρχουν διάφοροι παράγοντες που μπορούν να αυξήσουν τον κίνδυνο εξουθένωσης, όπως, για να αναφέρουμε μερικούς, θέματα άγχους, διαγνώσεις διαταραχής ελλειμματικής προσοχής/κινητικότητας (ADHD) και αυτισμού, προηγούμενο τραύμα, τελειομανία, ψυχαναγκαστική διαταραχή. Εκτιμάται ότι περίπου το 30-40% του εργατικού δυναμικού έχει αυξημένο κίνδυνο εξουθένωσης, πράγμα που σημαίνει ότι για κάθε χώρο εργασίας είναι ζωτικής σημασίας να κατανοήσουμε και να εργαστούμε εναντίον του. Θα συζητήσουμε περαιτέρω τους παράγοντες ενεργοποίησης στην εργασία, αλλά γενικά, μπορεί να ειπωθεί ότι το τέλειο «κοκτέιλ» για επαγγελματική εξουθένωση είναι η παρατεταμένη έκθεση στο στρες σε συνδυασμό με ανεπαρκή ανάκαμψη.



Ιστορική προσέγγιση της επαγγελματικής εξουθένωσης

Δεκαετία 1990: Πρώιμη αναγνώριση και αρχική έρευνα

- **Αναγνώριση:** Η επαγγελματική εξουθένωση άρχισε να κερδίζει αναγνώριση κατά τη δεκαετία του 1990, καθώς οι ερευνητές και οι κλινικοί γιατροί παρατήρησαν αυξανόμενα επίπεδα άγχους σε διάφορα επαγγέλματα.
- **Αρχική έρευνα:** Οι πρώτες μελέτες επικεντρώθηκαν σε επαγγέλματα υψηλού στρες, όπως η υγειονομική περίθαλψη και η εκπαίδευση, εντοπίζοντας βασικά συμπτώματα, όπως συναισθηματική εξάντληση, αποπροσωποποίηση και μειωμένη προσωπική ολοκλήρωση.
- **Αλλαγές στον χώρο εργασίας:** Η δεκαετία του 1990 είδε σημαντικές αλλαγές στη δυναμική του χώρου εργασίας με την άνοδο της παγκοσμιοποίησης και τις τεχνολογικές εξελίξεις, οδηγώντας σε αυξημένες απαιτήσεις εργασίας και άγχος.

Δεκαετία 2000: Αυξημένη ευαισθητοποίηση και ευρύτερη έρευνα

- **Επέκταση πεδίου μελέτης:** Η έρευνα επεκτάθηκε για να συμπεριλάβει ένα ευρύτερο φάσμα επαγγελμάτων και βιομηχανιών, αναγνωρίζοντας ότι η επαγγελματική εξουθένωση δεν περιοριζόταν σε θέσεις εργασίας υψηλού στρες.
- **Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής:** Η έννοια της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής απέκτησε εξέχουσα θέση ως κρίσιμος παράγοντας για την πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης. Οι οργανισμοί άρχισαν να διερευνούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας.
- **Ψυχολογικά μοντέλα:** Ανάπτυξη ψυχολογικών μοντέλων για την καλύτερη κατανόηση της επαγγελματικής εξουθένωσης, όπως το μοντέλο Job Demands-Resources (JD-R), το οποίο έδωσε έμφαση στην ισορροπία μεταξύ των απαιτήσεων εργασίας και των διαθέσιμων πόρων.

Δεκαετία 2010: Αναγνώριση από τον Παγκόσμιο Οργανισμό Υγείας (ΠΟΥ) και αυξανόμενη ανησυχία

- **Ταξινόμηση ΠΟΥ:** Το 2019, ο Παγκόσμιος Οργανισμός Υγείας (ΠΟΥ) συμπεριέλαβε την επαγγελματική εξουθένωση στη Διεθνή Ταξινόμηση Ασθενειών (ICD-11) ως επαγγελματικό φαινόμενο και όχι ως ιατρική περίπτωση.
- **Ψηφιακός Μετασχηματισμός:** Ο ψηφιακός μετασχηματισμός των χώρων εργασίας οδήγησε σε μια κουλτούρα συνεχούς λειτουργίας, συμβάλλοντας στην αύξηση του άγχους και της εξουθένωσης.
- **Πρωτοβουλίες Ψυχικής Υγείας:** Η αυξανόμενη αναγνώριση των θεμάτων ψυχικής υγείας οδήγησε σε πιο ολοκληρωμένα προγράμματα ευεξίας στους χώρους εργασίας, με στόχο την αντιμετώπιση της επαγγελματικής εξουθένωσης μέσω διαφόρων πρωτοβουλιών.

2020-2024: Η πανδημία της COVID-19 και τα επακόλουθά της

- **Επιπτώσεις πανδημίας:** Η πανδημία COVID-19 επιδείνωσε σημαντικά τα επίπεδα επαγγελματικής εξουθένωσης, ιδίως μεταξύ των εργαζομένων στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης, των εκπαιδευτικών και των εξ αποστάσεως εργαζομένων.
- **Προκλήσεις απομακρυσμένης εργασίας:** Η ταχεία μετάβαση στην απομακρυσμένη εργασία εισήγαγε νέους στρεσογόνους παράγοντες, όπως η απομόνωση, τα θολά όρια μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής και η ψηφιακή κόπωση.
- **Αυξημένη έρευνα:** Μια εισροή μελετών κατά τη διάρκεια αυτής της περιόδου στόχευε στην κατανόηση των συγκεκριμένων επιπτώσεων της πανδημίας στην επαγγελματική εξουθένωση και στην ανάπτυξη στοχευμένων παρεμβάσεων.

Αλλαγές πολιτικής: Αρκετές ευρωπαϊκές χώρες και οργανισμοί εφάρμοσαν πολιτικές για την υποστήριξη της ψυχικής υγείας, όπως υποχρεωτικές ημέρες ψυχικής υγείας, καλύτερα συστήματα υποστήριξης και ευέλικτες συνθήκες εργασίας.

Σύνοψη των αποτελεσμάτων της διετούς μελέτης του έργου BeatBurnout

Στις δύο εκθέσεις μας, συγκεντρώσαμε τόσο ποσοτικά όσο και ποιοτικά δεδομένα, τα οποία κατέδειξαν την πολυπλοκότητα του ζητήματος. Από την πρώτη έκθεση με τίτλο [Αποκαλύπτοντας τους κρυφούς αγώνες: Εξετάζοντας τις προκλήσεις της απομακρυσμένης εργασίας και τον κίνδυνο εξουθένωσης για τις γυναίκες στον σύγχρονο χώρο εργασίας](#), έχουμε κατανοήσει ότι η προσωπική εμπειρία έχει σημαντικό αντίκτυπο. Για παράδειγμα, εάν ένας εργαζόμενος αισθάνεται ότι ο εργοδότης του τον αντιμετωπίζει άδικα ή ότι ο διευθυντής του δεν ενδιαφέρεται για αυτόν ως άτομο, θα επηρεαστούν τα συναισθήματά του, ανεξάρτητα από τις προσπάθειες του εργοδότη να αποτρέψει την εξουθένωση. Αυτό δείχνει ότι η εστίαση αποκλειστικά σε δομές και διαδικασίες είναι ανεπαρκής. Ένα απόσπασμα από μία από τις συνεντεύξεις μας απεικονίζει αυτό το πρόβλημα,

"Αυτή είναι η ειρωνεία, λαμβάνουμε πολλά εταιρικά e-mails σχετικά με την ευημερία, πώς να χαλαρώσετε, πώς να χειριστείτε την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, αλλά, ταυτόχρονα, είμαστε θαμμένη κάτω από τόση πολλή δουλειά, που έχω μηδενικό χρόνο ακόμη και να τα διαβάσω. Έτσι, οποιοδήποτε e-mail με θέμα την ευημερία πηγαίνει απευθείας στα σκουπίδια."

Ξεκινήσαμε την έρευνά μας με την κατανόηση ότι οι γυναίκες, ως ομάδα, διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να βιώσουν επαγγελματική εξουθένωση. Ωστόσο, καθ' όλη τη διάρκεια του έργου, ανακαλύψαμε ότι το σημερινό εργασιακό περιβάλλον απαιτεί υψηλό βαθμό αυτό-ηγείας. Οι εργαζόμενοι πρέπει να θέτουν όρια, να δίνουν προτεραιότητα στην ψυχική ευημερία και να επικοινωνούν αποτελεσματικά τις ανάγκες τους. Αυτό δημιουργεί μια



περίπλοκη σχέση, όπου τόσο οι εργαζόμενοι όσο και οι εργοδότες πρέπει να συμμετάσχουν σε συζητήσεις σχετικά με τις προσδοκίες, τα όρια, τα συναισθήματα και τις ψυχικές καταστάσεις – έναν συνεχή διάλογο που απαιτεί αμοιβαία προσπάθεια. Επιπλέον, οι εργοδότες πρέπει να αναγνωρίσουν και να κατανοήσουν τους συγκεκριμένους λόγους για τους οποίους οι γυναίκες είναι πιο επιρρεπείς στην επαγγελματική εξουθένωση και να παραμείνουν σε εγρήγορση για τυχόν προειδοποιητικά σημάδια.

Στη δεύτερη έκθεσή μας, [Καθοδηγώντας εξ αποστάσεως](#), που εστιάζει στην οπτική γωνία των διευθυντικών στελεχών, διαπιστώσαμε ότι τα ίδια τα διευθυντικά στελέχη βρίσκονται υπό σημαντική πίεση, με το 63% των διευθυντικών στελεχών να αναφέρεται σε προσωπικές εμπειρίες επαγγελματικής εξουθένωσης. Έχουν επίγνωση των ευθυνών τους, αλλά συχνά δεν διαθέτουν τις γνώσεις, τα εργαλεία και, μερικές φορές, τον χρόνο και τους πόρους για την αποτελεσματική πρόληψη της εξουθένωσης. Το πλαίσιο και η κουλτούρα στην οποία λειτουργούν τα διευθυντικά στελέχη επηρεάζουν σημαντικά τη συμπεριφορά τους. Πολλοί εργάζονται υπερωρίες χωρίς επαρκείς δομές, πολιτικές ή κατευθυντήριες γραμμές, καθιστώντας δύσκολο να είναι υποστηρικτικοί, παρόντες και κατανοητοί ηγέτες.

Παρατηρήσαμε διαφορές μεταξύ των διαφόρων χωρών που συμμετέχουν στο έργο, με διαφορετικές νομοθεσίες και κανόνες που επηρεάζουν τις συνθήκες εργασίας. Παρά τις διαφορές αυτές, προέκυψαν αρκετοί κοινοί παράγοντες. Η άνοδος των ευέλικτων συνθηκών εργασίας έχει θολώσει τα όρια μεταξύ ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής, οι τεχνολογικές εξελίξεις έχουν αυξήσει την αποδοτικότητα αλλά και έχουν καλλιεργήσει μια νοοτροπία «πάντοτε ενεργού» και οι οικονομικές πιέσεις, συμπεριλαμβανομένων εκείνων από την πανδημία και την οικονομική αστάθεια, έχουν αυξήσει τα επίπεδα άγχους. Αυτοί οι παράγοντες παρουσιάζουν τόσο προκλήσεις όσο και ευκαιρίες για τους εργοδότες, οι οποίοι πρέπει να τους αντιμετωπίσουν προληπτικά. Η έρευνά μας δείχνει ότι οι περιβαλλοντικές αλλαγές έχουν συμβεί τόσο γρήγορα, που πολλές εταιρείες έχουν αγωνιστεί να προσαρμόσουν ανάλογα τις κουλτούρες τους και να δημιουργήσουν τα απαραίτητα συστήματα υποστήριξης.

Δεύτερη φάση του έργου μας – Δημιουργία εργαλείων υποστήριξης για εργοδότες

Κατά τη διάρκεια του δεύτερου έτους υλοποίησης του έργου, αναλύσαμε τα δεδομένα μας, για να δημιουργήσουμε εργαλεία που βοηθούν τις εταιρείες να υποστηρίζουν καλύτερα τους υπαλλήλους σε απομακρυσμένες ρυθμίσεις εργασίας. Δεδομένου ότι είναι ένα σύνθετο θέμα που δεν έχει μία λύση, οι ενότητες που δημιουργήσαμε αντικατοπτρίζουν πολλούς τρόπους εργασίας για την προώθηση της ευημερίας, τη δημιουργία ανθεκτικότητας, την απόκτηση γνώσεων, καθώς και δομών, πολιτικών, έμπνευσης προγραμμάτων ανάπτυξης και τρόπων ομιλίας για την ευημερία, την εξουθένωση και την ψυχολογική ασφάλεια στην εργασία.

Τα εργαλεία που δημιουργήσαμε βασίζονται στις δεκαπέντε προκλήσεις που ορίσαμε κατά τη διάρκεια του πρώτου έτους, όπου κάθε μία από αυτές περιλαμβάνει τρεις δραστηριότητες, 45 δηλαδή δραστηριότητες. Δημιουργήσαμε, επίσης, ένα εργαλείο αυτό-

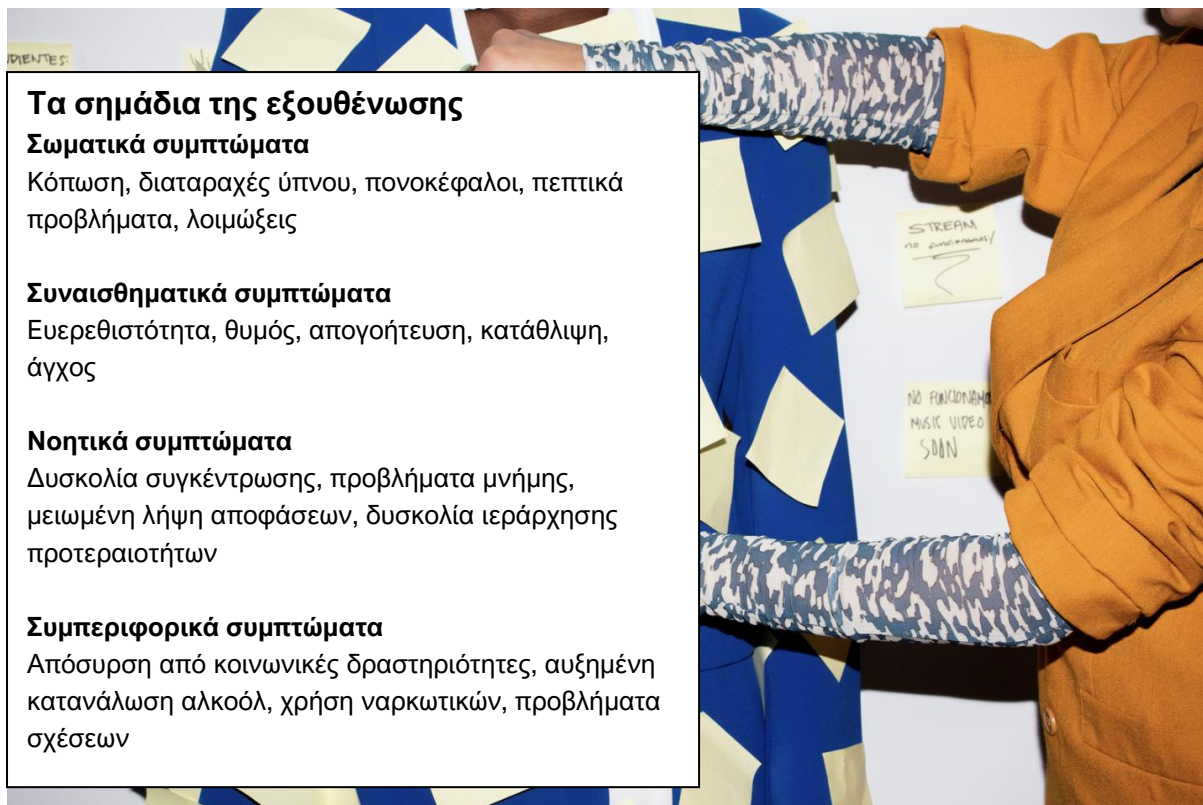




αξιολόγησης για υπαλλήλους και μια λίστα ελέγχου για χρήση από διευθυντικά στελέχη, που έχουν δημιουργηθεί για να βοηθήσουν στην αύξηση του αυτοστοχασμού.

Όπως αναφέρθηκε, το θέμα είναι πολύπλοκο και απαιτεί πολύπλευρη προσέγγιση. Οι βασικές στρατηγικές περιλαμβάνουν την εφαρμογή ρεαλιστικών προσδοκιών φόρτου εργασίας, την παροχή επαρκών πόρων και την προώθηση ενός υποστηρικτικού εργασιακού περιβάλλοντος. Είναι σημαντικό να προσφέρουμε πρόσβαση σε προγράμματα συμβουλευτικής και διαχείρισης άγχους, προωθώντας παράλληλα μια κουλτούρα ανοίγματος γύρω από θέματα ψυχικής υγείας. Η ενθάρρυνση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, υποχρεωτικών περιόδων ανάπαυσης και πολιτικών που υποστηρίζουν μια υγιή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής

είναι ζωτικής σημασίας. Επιπλέον, η παροχή εκπαίδευσης στους υπαλλήλους και τα διευθυντικά στελέχη για την αναγνώριση των σημείων εξουθένωσης και την εφαρμογή αποτελεσματικών στρατηγικών αντιμετώπισης είναι ζωτικής σημασίας για τη μακροπρόθεσμη βιωσιμότητα.



Συμπέρασμα

Η επαγγελματική εξουθένωση είναι ένα σύνθετο και επίμονο ζήτημα, που απαιτεί συνεχείς προσπάθειες τόσο από τους εργοδότες όσο και από τους εργαζόμενους. Η πρόληψη της επαγγελματικής εξουθένωσης περιλαμβάνει συνεχή προσπάθεια, ευαισθητοποίηση, αύξηση της γνώσης και προώθηση ενός εργασιακού περιβάλλοντος που είναι βιώσιμο μακροπρόθεσμα. Η έρευνά μας υπογραμμίζει, επίσης, τις μοναδικές προκλήσεις που αντιμετωπίζουν διαφορετικές ομάδες, τόσο γυναίκες όσο και διευθυντικά στελέχη στην περίπτωσή μας, και δίνει έμφαση στην ανάγκη για ισχυρά συστήματα υποστήριξης. Είναι ένα φαινόμενο που αυξάνεται σε όλη την Ευρώπη και απαιτεί προσοχή.