

Raport na temat wypalenia zawodowego kobiet pracujących zdalnie

Specjalne podziękowania!

Dla wszystkich, którzy byli zaangażowani w projekt, partnerów projektu, Smart Umbrella, Die Berater, PRISM, Forum para la educación, Institute Inpro, Orange Hill, I & F Education i Center för Socialt Entreprenörskap. Dziękujemy wszystkim, którzy byli częścią naszego projektu, wszystkim kobietom, które wspierały i uczestniczyły w projekcie, dzieląc się swoimi historiami i oczywiście wszystkim menedżerom i firmom, które poświęciły czas i zasoby, aby wspomóc realizację niniejszego projektu.

Wszystkie osiągnięte rezultaty i informacje o projekcie można znaleźć na stronie

<https://beatburnout.eu/>



Co-funded by
the European Union

Wprowadzenie

W ciągu dwóch lat badań realizowanych w ramach projektu Beat Burnout, uzyskaliśmy znaczący wgląd w złożoną kwestię wypalenia zawodowego kobiet pracujących zdalnie. Wnioski z badań dowodzą, że kobiety, stoją przed wyjątkowymi wyzwaniami w miejscu pracy, które wcześniej mogły być pomijane. Rola kobiet posiada swoją specyfikę, a zrozumienie, w jaki sposób uprzedzenia wpływają na jednostki, wymaga zbadania zarówno oczekiwań zewnętrznych, jak i wewnętrznego postrzegania tych aspektów. Nasze badania koncentrowały się na wypaleniu zawodowym, chociaż oczywiste jest, że stres w miejscu pracy wpływa na życie osobiste i odwrotnie. Historycznie rzecz biorąc, wypalenie zawodowe jest uznawane za zjawisko zawodowe od kilkudziesięciu lat. Jednak dopiero gdy Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) zdefiniowała wypalenie zawodowe w 2019 roku z powodu niemożliwego do opanowania stresu w miejscu pracy, zyskało ono szersze uznanie.

Wiemy, że istnieje kilka czynników, które mogą zwiększać ryzyko wypalenia zawodowego, takich jak problemy lękowe, diagnozy, takie jak ADHD i autyzm, wcześniejsza trauma, czy perfekcjonizm. Szacuje się, że około 30-40% osób zagrożonych jest zwiększonym ryzykiem wypalenia zawodowego.

W dalszej części opracowania omówimy czynniki wyzwalające wypalenie zawodowe, jednakże ogólnie można stwierdzić, że idealnymi warunkami sprzyjającymi wypaleniu zawodowemu jest długotrwałe narażenie na stres w połączeniu z niewystarczającą regeneracją organizmu.



Co-funded by
the European Union

Tło i perspektywa historyczna wypalenia zawodowego

Lata 1990-te: Wczesne rozpoznanie i wstępne badania

- Wypalenie zawodowe zaczęło przyciągać uwagę w latach 90., gdy badacze i lekarze zaobserwowali rosnący poziom stresu u osób pracujących.
- Wstępne badania: Wczesne badania koncentrowały się na zawodach o wysokim poziomie stresu, takich jak opieka zdrowotna i edukacja, identyfikując podstawowe objawy, takie jak wyczerpanie emocjonalne, depersonalizacja i zmniejszone osiągnięcia osobiste.
- Zmiany w miejscu pracy: W latach dziewięćdziesiątych XX wieku miały miejsce znaczące zmiany w mobilności zawodowej, które nastąpiły wraz z rozwojem globalizacji i postępu technologicznego, co doprowadziło do zwiększonego zapotrzebowania na pracę i wzrostu poziomu stresu.

Lata 2000: Zwiększona świadomość i pogłębione badania

- Rozszerzenie zakresu badań: Badania objęły szerszy zakres zawodów i branż, uznając, że wypalenie zawodowe nie ogranicza się do zawodów o wysokim poziomie stresu.
- Równowaga między życiem zawodowym, a prywatnym: Koncepcja równowagi między życiem zawodowym, a prywatnym zyskała na znaczeniu jako kluczowy czynnik zapobiegający wypaleniu zawodowemu. Organizacje zaczęły badać elastyczną organizację pracy.
- Modele psychologiczne: Rozwój modeli psychologicznych w celu lepszego zrozumienia wypalenia zawodowego, takich jak model zapotrzebowania na pracę i zasobów (JD-R), który kładzie nacisk na równowagę między wymaganiami zawodowymi, a dostępnymi zasobami.

Lata 2010: Uznanie wypalenia zawodowego przez WHO i rosnące zaniepokojenie zjawiskiem

- Klasyfikacja WHO: W 2019 roku Światowa Organizacja Zdrowia (WHO) włączyła wypalenie zawodowe do Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób (ICD-11), jako zjawisko zawodowe, a nie stan chorobowy.
- Transformacja cyfrowa: Cyfrowa transformacja pracy doprowadziła do powstania kultury ciągłej aktywności, przyczyniając się do zwiększonego stresu i wypalenia zawodowego.



- Inicjatywy w zakresie zdrowia psychicznego: Rosnąca świadomość problemów ze zdrowiem psychicznym doprowadziła do bardziej kompleksowych programów odnowy biologicznej w miejscach pracy, mających na celu rozwiązanie problemu wypalenia zawodowego poprzez różne inicjatywy.

2020-2024: Pandemia COVID-19 i jej następstwa

- Wpływ pandemii: Pandemia COVID-19 znacznie zwiększyła poziom wypalenia zawodowego, szczególnie wśród pracowników służby zdrowia, nauczycieli i pracowników zdalnych.
- Wyzwania związane z pracą zdalną: Szybkie przejście na pracę zdalną wprowadziło nowe czynniki stresogenne, takie jak izolacja, zatarte granice między pracą, a życiem osobistym oraz zmęczenie cyfrowe.
- Wzmożona liczba badań: Popularność badań tego zjawiska w okresie pandemii miała na celu zrozumienie konkretnego wpływu pandemii na wypalenie zawodowe i opracowanie ukierunkowanych interwencji.
- Zmiany w polityce: Wiele krajów i organizacji europejskich wdrożyło polityki wspierające zdrowie psychiczne, takie jak cykliczne dni zdrowia psychicznego, lepsze systemy wsparcia i elastyczne warunki pracy.

Wyniki badań w ramach projektu Beat Burnout

W opracowanych w ramach projektu raportach, zebraliśmy zarówno dane ilościowe, jak i jakościowe, które uwypukliły złożoność problemu. Już w pierwszym raporcie [„Analiza wyzwań związanych z pracą zdalną i wypaleniem zawodowym kobiet. Zagrożenia dla kobiet w nowoczesnym miejscu pracy”](#), stwierdziliśmy że osobiste doświadczenia kobiet pracujących zdalnie mają znaczący wpływ na poziom stresu i wypalenia zawodowego (np. jeśli kobieta czuje, że pracodawca traktuje ją niesprawiedliwie lub że jej przełożony nie dba o nią, wpłynie to na jej odczucia, niezależnie od wysiłków pracodawcy dążących do zapobiegania wypaleniu zawodowemu. Dowodzi to, że skupianie się wyłącznie na strukturach i procesach jest niewystarczające. Cytat z jednego z naszych wywiadów doskonale ilustruje ten problem:

"Na tym polega ironia losu, że dostajemy wiele e-maili dotyczących well-beingu, o tym, jak się zrelaksować, jak radzić sobie z równowagą między życiem zawodowym, a osobistym, ale



Co-funded by
the European Union

jednocześnie jesteśmy zasypani tak dużą ilością pracy, że nie mamy czasu nawet tego przeczytać. Tak więc wszystko, co dotyczy well-beingu w e-mailach, trafia bezpośrednio do kosza".

Już na początku naszych badań zrozumieliśmy, że kobiety, są bardziej narażone na wypalenie zawodowe, niż mężczyźni. W trakcie trwania projektu odkryliśmy, że dzisiejsze środowisko pracy wymaga wysokiego stopnia samodzielności, do czego nie wszyscy są przygotowani. Pracownicy muszą wyznaczać granice, priorytetowo traktować dobre samopoczucie psychiczne i skutecznie komunikować swoje potrzeby. Tworzy to złożoną relację, w której zarówno pracownicy, jak i pracodawcy muszą angażować się w dyskusje na temat oczekiwań, granic, uczuć i stanów psychicznych – ciągły dialog, który wymaga wspólnego wysiłku. Ponadto pracodawcy muszą rozpoznać i zrozumieć konkretne powody, dla których kobiety są bardziej podatne na wypalenie zawodowe i pozostają czujne na wszelkie znaki ostrzegawcze.

W naszym drugim raporcie, [„Zarządzanie pracą zdalną. Wyzwania stojące przed menedżerami w wirtualnym środowisku pracy”](#), który skupia się na perspektywie menedżerów, stwierdziliśmy, że sami menedżerowie znajdują się pod znaczną presją. Są świadomi swojej odpowiedzialności, ale często brakuje im wiedzy, narzędzi, czasu i zasobów, aby skutecznie zapobiegać wypaleniu zawodowemu. Kontekst i kultura, w której funkcjonują menedżerowie, znacząco wpływają na ich zachowanie. Wiele osób pracuje po godzinach, bez odpowiednich struktur, zasad lub wytycznych, co utrudnia bycie wspierającymi, obecnymi i empatycznymi liderami.

Zdiagnozowaliśmy też różnice pomiędzy poszczególnymi krajami zaangażowanymi w projekt (różnią się przepisy prawne, czy rozwiązania organizacyjne wpływające na warunki pracy). Pomimo tych różnic pojawiło się kilka wspólnych czynników. Rozwój elastycznych form zatrudnienia zatępił granice między życiem prywatnym, a pracą, postęp technologiczny zwiększył wydajność, ale także sprzyja kulturze ciągłej pracy, a presja gospodarcza, w tym pandemia i niestabilność finansowa, zwiększyła poziom stresu. Czynniki te stanowią zarówno wyzwania, jak i możliwości dla pracodawców, którzy muszą się nimi zająć na poważnie. Nasze badania wskazują, że zmiany środowiskowe zaszły tak szybko, że wiele organizacji miało trudności z odpowiednim dostosowaniem swojej kultury i ustanowieniem niezbędnych systemów wsparcia.



Druga faza naszego projektu - Tworzenie narzędzi wsparcia dla pracodawców

W drugim roku realizacji projektu, analizowaliśmy zgromadzone dane i wykorzystywaliśmy je do tworzenia narzędzi wspierających organizacje. Ponieważ zagadnienie to jest złożone i nie ma jednego rozwiązania, moduły, które stworzyliśmy, odzwierciedlają wiele podejść do promowania well-beingu, tworzenia odporności, zdobywania wiedzy, a także tworzenia struktur, polityk, inspiracji programami do rozwoju oraz sposobów mówienia o well-beingu, wypaleniu zawodowym i bezpieczeństwie psychicznym w pracy.

Narzędzia, które stworzyliśmy, opierają się na piętnastu wyzwaniach, które zdefiniowaliśmy w pierwszym roku realizacji projektu,



gdzie każde z nich obejmuje działania związane z poszczególnymi wymiarami. W sumie opracowano 45 rozwiązań. Stworzyliśmy również narzędzie do samooceny poziomu wypalenia zawodowego dla pracowników, a także listę kontrolną dla menedżerów.

Jak wspomniano, temat jest złożony i wymaga wieloaspektowego podejścia. Kluczowe rozwiązania obejmują wdrażanie działań biorących pod uwagę realistyczne oczekiwania pracowników (w szczególności kobiet pracujących zdalnie). Oczekiwania te dotyczą obciążenia pracą, zapewniania odpowiednich zasobów, czy tworzenia wspierającego środowiska pracy. Niezbędne jest oferowanie dostępu do poradnictwa i programów radzenia sobie ze stresem, przy jednoczesnym promowaniu kultury otwartości wokół problemów związanych ze zdrowiem psychicznym.



Co-funded by
the European Union



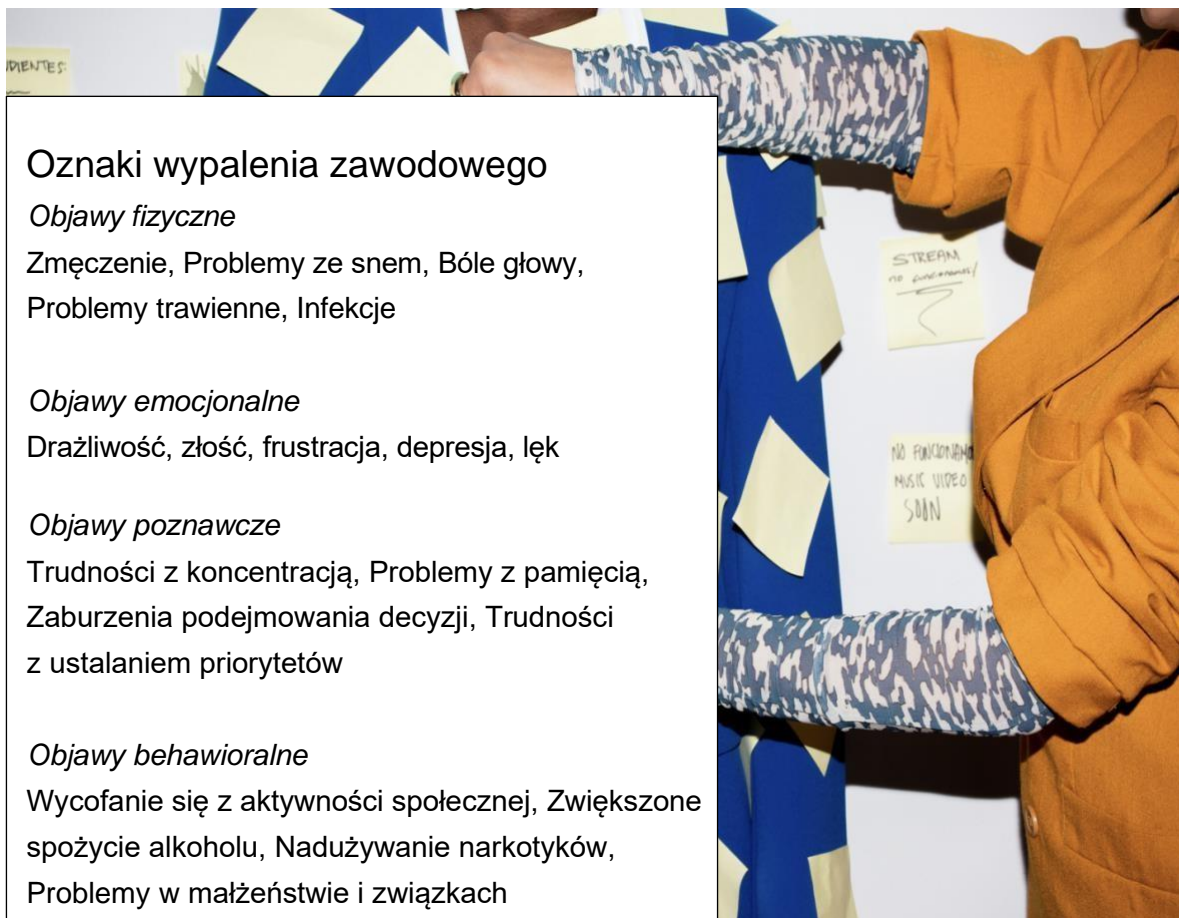
Kluczowe znaczenie ma zachęcanie do elastycznej organizacji pracy, obowiązkowych okresów odpoczynku/przerw w pracy i polityk wspierających zdrową równowagę między życiem zawodowym, a prywatnym.

Ponadto kluczowe znaczenie dla długoterminowego zrównoważonego rozwoju i radzenia sobie w dłuższej perspektywie z wypaleniem zawodowym ma zapewnienie odpowiednio dopasowanych szkoleń i działań rozwojowych dla pracowników i menedżerów w zakresie rozpoznawania oznak wypalenia zawodowego i wdrażania skutecznych strategii radzenia sobie z nimi.



**Co-funded by
the European Union**

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Oznaki wypalenia zawodowego

Objawy fizyczne
Zmęczenie, Problemy ze snem, Bóle głowy,
Problemy trawienne, Infekcje

Objawy emocjonalne
Drażliwość, złość, frustracja, depresja, lęk

Objawy poznawcze
Trudności z koncentracją, Problemy z pamięcią,
Zaburzenia podejmowania decyzji, Trudności
z ustalaniem priorytetów

Objawy behawioralne
Wycofanie się z aktywności społecznej, Zwiększone
spożycie alkoholu, Nadużywanie narkotyków,
Problemy w małżeństwie i związkach

Podsumowanie

Wypalenie zawodowe jest złożonym i uporczywym problemem, który wymaga ciągłych wysiłków zarówno ze strony pracodawców, jak i pracowników. Zapobieganie wypaleniu zawodowemu wymaga ciągłego wysiłku, podnoszenia świadomości, zwiększania wiedzy i wspierania środowiska pracy, które jest zrównoważone w dłuższej perspektywie. Nasze badania podkreślają również wyjątkowe wyzwania, przed którymi stoją różne grupy (w naszym wypadku zarówno kobiety, jak i menedżerowie), a także podkreślają potrzebę budowania solidnych systemów wsparcia. Jest to zjawisko, które nasila się w całej Europie i wymaga poświęcenia coraz większej uwagi.

