

Informacja prasowa, Warszawa, 21 sierpnia 2023 r.

**Pora na reset? Wypalenie zawodowe pracowników a styl zarządzania**

**Ledwie minął kryzys związany z pandemią, nadszedł okres dwucyfrowej inflacji, groźby recesji i zwolnień. Dla wielu pracowników ryzyko wypalenia zawodowego właśnie teraz stało się wyjątkowe wysokie. Niepokój związany z możliwością utraty pracy, często w połączeniu z presją ze strony kierownictwa na osiąganie wyższych zysków i wyższą produktywność, sprawia, że pracownicy nie tylko pracują więcej za mniej, ale i tracą motywację. Great Place To Work® przeanalizował ankiety pracownicze obejmujące odpowiedzi ponad 1,7 miliona osób i dostrzegł wyraźne zależności między jakością kultury w danej organizacji a liczbą pracowników doświadczających wypalenia zawodowego.**

**Pracownicy mają powody do niepokoju**

Nie wszyscy pracownicy wrócą z tegorocznych wakacji z naładowanymi akumulatorami, błyskiem w oku i chęcią do pracy za dwóch. Dla wielu urlop był nie tylko droższy i krótszy, ale i towarzyszyła mu obawa, co czeka ich w pracy po powrocie. Wysoka inflacja to nie tylko niższa siła nabywcza pieniądza, która wymusza daleko idącą rozwagę podczas sięgania do portfela. Spadająca konsumpcja przekłada się na spadek produkcji, co może zaważyć na stabilności wielu firm, a co za tym idzie – także na stabilności zatrudnienia. Do pracowników docierają niepokojące informacje o zwolnieniach i to nawet w tak odpornych na wszelkie zawirowania branżach jak IT. Tylko w pierwszych 5 miesiącach 2023 r. firmy technologiczne zwolniły na świecie ponad 200 tysięcy pracowników (dane pochodzą ze strony layoffs.fyi). To napędza atmosferę niepewności i stresu. Jeśli pracownicy już wcześniej mieli poczucie, że nie mają jakiegokolwiek wpływu na to, co się w pracy dzieje, do osiągnięcia stanu wypalenia zawodowego już tylko krok.

**Nie chcą być tylko trybikami w wielkiej machinie**

Według Światowej Organizacji Zdrowia przyczyną syndromu wypalenia zawodowego jest przewlekły stres w miejscu pracy, z którym pracownik samodzielnie nie jest w stanie sobie poradzić. Pierwotne przyczyny wypalenia – przepracowanie, nazbyt ścisły nadzór, brak poczucia wspólnoty z zespołem – to problemy wynikające ze stylu zarządzania firmą i tylko sama firma może im zaradzić.

Analizując ankiety pracownicze, Great Place To Work® dostrzegł w ich deklaracjach kilka istotnych sygnałów, na które warto zwrócić szczególną uwagę, bo mogą świadczyć, że frustracja pracowników przekroczyła stan alarmowy. Są to: niskie zaufanie do przełożonych, poczucie stałej kontroli i brak możliwości samodzielnego podejmowania decyzji, zbyt mało bieżących informacji o tym, co dzieje się w firmie, a także poczucie, że zarządzający firmą nie stosują się do zasad sprawiedliwego traktowania wszystkich pracowników.

Z zebranych i przeanalizowanych przez Great Place To Work® danych wynika, że ponad jedna piąta (22%) pracowników doświadcza wypalenia zawodowego. To uśredniony wynik dla firm o bardzo różnej kulturze zarządzania, pokazujący jednak skalę problemu. Wskaźnik ten utrzymuje się na stałym poziomie przez ostatnie trzy lata. Co warte uwagi, w firmach notowanych na listach Najlepszych Miejsc Pracy™, które są organizacjami o wysokiej kulturze zaufania, ten odsetek spada do 16%, a w organizacjach o niskiej kulturze zaufania rośnie do 27%.

**Menedżer ma większy wpływ na dobrostan pracownika niż lekarz czy terapeuta**

 W interesie każdej firmy jest upewnić się czy potrafi skutecznie zarządzać ryzykiem wypalenia zawodowego. Wypaleni pracownicy znacznie częściej porzucają pracę, pracują mniej efektywnie, są mniej zmotywowani, a dodatkowo mają negatywny wpływ na ogólną atmosferę w firmie. Największy wpływ na samopoczucie pracowników ma ich bezpośredni przełożony. Dlatego wiele firm koncentruje się na szkoleniu swoich liderów, aby potrafili w porę zidentyfikować symptomy wypalenia i  interweniowali na czas. Często już samo zapewnienie pracownikom większej swobody i elastyczności w sposobie realizowania zadań może uczynić ich pracę lepszą i pozytywnie wpłynąć na ich zaangażowanie. Dobrą praktyką w zarządzaniu jest też skupienie się na mierzeniu wyników, a nie czasu poświęconego na wykonanie zadania. Nagradzając za ukończone projekty, a nie za przepracowane godziny, liderzy ułatwiają pracownikom zachowanie zdrowej równowagi. Są też firmy, które wręcz uczą członków swoich zespołów umiejętności wyznaczania granic, np. pomagając w tworzeniu komunikatów dla klientów o urlopach czy planowanych przerwach w pracy, tak aby klienci byli o tym powiadomieni odpowiednio wcześnie i szanowali te decyzje.

W stylu zarządzania, zwłaszcza w trudnych czasach, ważna staje się umiejętność stabilizowania sytuacji firmy tak, aby niezbędne cięcia czy oszczędności w jak najmniejszym stopniu odbijały się na zaangażowaniu pracowników i ich zaufaniu do pracodawcy. Liderzy, którzy stawiają w komunikacji z pracownikami na otwartość, uczciwość i szczerość, usuwają bariery oraz dbają o zdrowe więzi społeczne zyskują w zamian nie tylko lojalność swoich ludzi, ale i pomagają utrzymać w zespole zapał i motywację do pracy. A są to wartości bezcenne, kiedy nadrzędnym celem jest stworzenie organizacji odpornej ekonomicznie na zawirowania rynkowe. Bezpieczna przestrzeń dla pracowników na wzięcie wolnego od pracy jest istotnym elementem tej układanki. Podobnie, możliwość spotkania się w miejscu pracy osobiście, w prawdziwym życiu. Połączenie cyfrowe jest połączeniem, ale nie jest to połączenie ludzkie.

Dodatkowe informacje:

Joanna Kowalczuk, Be-Communications, Head of Strategy Development, tel. 603 981 872, e-mail: j.kowalczuk@becomms.pl

Marzena Winczo-Gasik, Great Place To Work® Polska, szef Zespołu Culture Audit™, menedżer ds. komunikacji, tel. 500 188 814, e-mail: marzena.winczo@greatplacetowork.com