

Wypalenie zawodowe dotyka coraz większą liczbę pracowników. Dotyczy nie tylko tych pracujących w wielkich korporacjach. W równym stopniu zmagają się z nim pracownicy samorządowi a przyczyną jest nie tylko nadmiar obowiązków czy stresująca praca. Sprawa jest na tyle poważna, że stała się przedmiotem dyskusji podczas VII Krajowego Kongresu Forów Skarbników, które odbyło się w ostatnich dniach w Warszawie.

Z raportu „Wypalenie zawodowe – problem naszych czasów” przygotowanego na zlecenie Związku Pracodawców i Przedsiębiorców wynika, że na problemy psychiczne pracowników wpływa między innymi zła atmosfera w miejscu pracy, niekomfortowe warunki pracy, kiepska atmosfera w zespole czy bariery komunikacyjne na linii pracownik – przełożony. Dane mówią same za siebie: od 53% do 70% polskich firm nie ma żadnej polityki przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu. To poważny problem, bo odbija się bezpośrednio na osobach zatrudnionych, zwłaszcza – jak podkreślają eksperci – ambitnych, sumiennych i utożsamiających się ze swoją pracą, czyli tych najbardziej pożądanym z punktu widzenia zatrudniającego.

Skutki wypalenia zawodowego, według różnych źródeł, mogą dotyczyć blisko jednej trzeciej wszystkich osób aktywnych zawodowo. Jeśli chodzi o sektor samorządowy, problem może być jeszcze większy i sięgać nawet 50-60% osób z wysokimi kompetencjami, kadry kierowniczej oraz zarządzającej (w tym wójtów, burmistrzów, prezydentów). Niestety nie wszyscy zdają sobie sprawę, że złe samopoczucie, bóle głowy oraz innych części ciała, wypadanie włosów, zaburzenia snu, problemy w sferze seksualnej, problemy z koncentracją i pamięcią, spadek wiary we własne kompetencje, utrata zapału czy trudność z wykonywaniem obowiązków zawodowych, które wcześniej nie były problemem to powody, dla których warto szukać pomocy u specjalistów.

Smutna rzeczywistość pracowników

Jeśli z jednej strony spojrzeć na statystyki, z drugiej na wnioski ekspertów dotyczące skali problemu wypalenia zawodowego, powstaje bardzo niepokojący obraz stanu psychicznego polskich pracowników. Według danych przedstawianych przez Główny Urząd Statystyczny, dotyczących osób pracujących w gospodarce narodowej, pod koniec ubiegłego roku w Polsce było ponad 15 milionów osób aktywnych zawodowo. Jeśli wierzyć danym dotyczącym skali wypalenia zawodowego, około 5 milionów z nich doświadczało objawów tego zjawiska.

Jak wielu uzyskało pomoc? Tutaj pojawia się problem, który wynika przede wszystkim z tego, że wypalenie zawodowe nie jest sklasyfikowane jako jednostka chorobowa. Według Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób ICD-11 *burnout syndrome*, jak sama nazwa wskazuje, został określony jedynie jako syndrom, który może współwystępować z innymi problemami natury psychicznej, także chorobami, w tym z depresją oraz zaburzeniami lękowymi. W praktyce oznacza to tyle, że na wypalenie zawodowe nie przysługuje zwolnienie lekarskie.

Według danych Zakładu Ubezpieczeń Społecznych liczba L4 wystawionych z powodu zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania, które mogły być wywołane wypaleniem zawodowym, w 2023 roku wyniosła blisko półtora miliona. To znaczy, że maksymalnie jedna piąta cierpiących z tego powodu mogła uzyskać fachową pomoc. Przełożyło się to na 26 milionów dni absencji chorobowej. Osoby, które nie szukały pomocy u specjalistów, musiały radzić sobie samodzielnie.

Jak pomóc samemu sobie? Jak pomóc pracownikowi?

Niestety temat wypalenia zawodowego, podobnie jak inne aspekty związane z ogólnie pojętym zdrowiem psychicznym, wciąż są w Polsce tematem tabu. Utożsamiane ze słabością, wykluczeniem, wstydem, nie pozwalają zwrócić się po pomoc, co dopiero przyznać do problemu. Krzysztof Wójtowicz – przedsiębiorca, doradca biznesowy i samorządowy z Unii Miasteczek Polskich wskazał, że na wypalenie zawodowe najbardziej narażeni są pracownicy ambitni, sumienni, utożsamiający się z pracą, pracoholicy, bardzo często mający obciążający kontakt z klientami i współpracownikami, którzy dodatkowo są bardzo zaangażowani emocjonalnie w swoją pracę i chęć niesienia pomocy.

Amerykańskie Towarzystwo Psychologiczne zwraca uwagę na kilka etapów, które dość obrazowo opisują kontinuum wypalenia, z ogromną fascynacją zadaniami na początku i wypaleniem na końcu. Tak częsta u zapaleńców ogromna energia przy rozpoczęciu nowego zadania, optymizm i entuzjazm, to tzw. miesiąc miodowy. Charakterystyczna jest ogromna wiara w sukces, często przeszacowanie możliwości i niedoszacowanie ryzyka niepowodzenia. Jeśli szef nie zwróci uwagi na ten hiperoptymizm i nie pomoże skontrolować założeń przyjętych przez pracownika, to ten będzie, niczym ćma lecąca do światła, niebezpiecznie podążać w stronę wyczerpania. Przechodząc przez kolejne fazy – „przebudzenia”, „szorstkości”, dojdzie do pełnoobjawowego wypalenia – czytamy w raporcie „Wypalenie zawodowe – problem naszych czasów”.

Polscy pracodawcy, chcąc uniknąć konsekwencji wypalenia zawodowego swoich pracowników, coraz częściej inwestują w ich ogólnie pojęty dobrostan. Wielu z nich oferuje dofinansowania do zajęć sportowych, szkolenia dotyczące rozwijania tak zwanych miękkich kompetencji. Wciąż jednak, jak alarmują eksperci, nie jest to powszechną praktyką i w najlepszym wypadku dotyczy co drugiego zakładu pracy. Od jakiegoś czasu, za sprawą Piotra Szumlewicza, kandydata na prezydenta w wyborach 2025, coraz głośniej jest również o pomysły wprowadzenia trzymiesięcznego, pełnopłatnego tak zwanego „urlopu regeneracyjnego”, który przysługiwałby pracownikom z co najmniej siedmioletnim stażem pracy w danej instytucji.

Dla porównania, w Stanach Zjednoczonych w 2020 roku blisko 100% dużych przedsiębiorstw posiadało rozwiązania z zakresu wellbeingu, w tym te wspierające zdrowie fizyczne. 95% dysponowało rozwiązaniami ukierunkowanymi na zdrowie psychiczne, a kolejne 5% planowało uzupełnić swoje działania w tym obszarze w kolejnych latach. Rocznie duże firmy w USA wydają średnio 10,4 miliona dolarów na programy wellbeingowe.

Co zrobić jeśli, jako pracownik, nie mamy możliwości skorzystania z żadnej formy wsparcia? Zdaniem Krzysztofa Wójtowicza najważniejsze jest to, by przyznać się do problemu – najpierw przed samym sobą, następnie komuś z najbliższego otoczenia. – **Okazuje się, że osoba, która jest przygnębiona, potrzebuje 12 minut uwagi osoby bliskiej, żeby poczuć się doceniona i szukać sensu w swoim życiu** – powiedział Wójtowicz w trakcie Kongresu. Zdaniem eksperta ważne jest także wyznaczanie sobie celów i podejmowanie nowych aktywności – na przykład wysiłku fizycznego, zdrowej diety i dobrych relacji z innymi. Jego zdaniem takie czynności mogą nadać sens codzienności i sprawić, że każdy pracownik, także urzędnik, poczuje się lepiej. Ostatecznym rozwiązaniem przytoczonym przez Wójtowicza jest zmiana pracy.

Źródła: Portal Samorządowy, GUS, ZUS, Raport pt. „Wypalenie zawodowe – problem naszych czasów”