

RAPORT HUMAN POWER

STRES ODPORNI?

ODPORNOŚĆ PSYCHICZNA POLSKICH ORGANIZACJI 2020

REALIZATOR
BADANIA:

humanpower

PATRONI
MEDIALNI:

personel
& zarządzanie

HR BUSINESS
PARTNER
PRAKTYCZNY MAGAZYN DLA PROFESJONALISTÓW HR

POLSKA ICAN Management
Review

Personel
plus

JESTEŚMY ROK Z PANDEMIA

COVID-19 W POLSCE

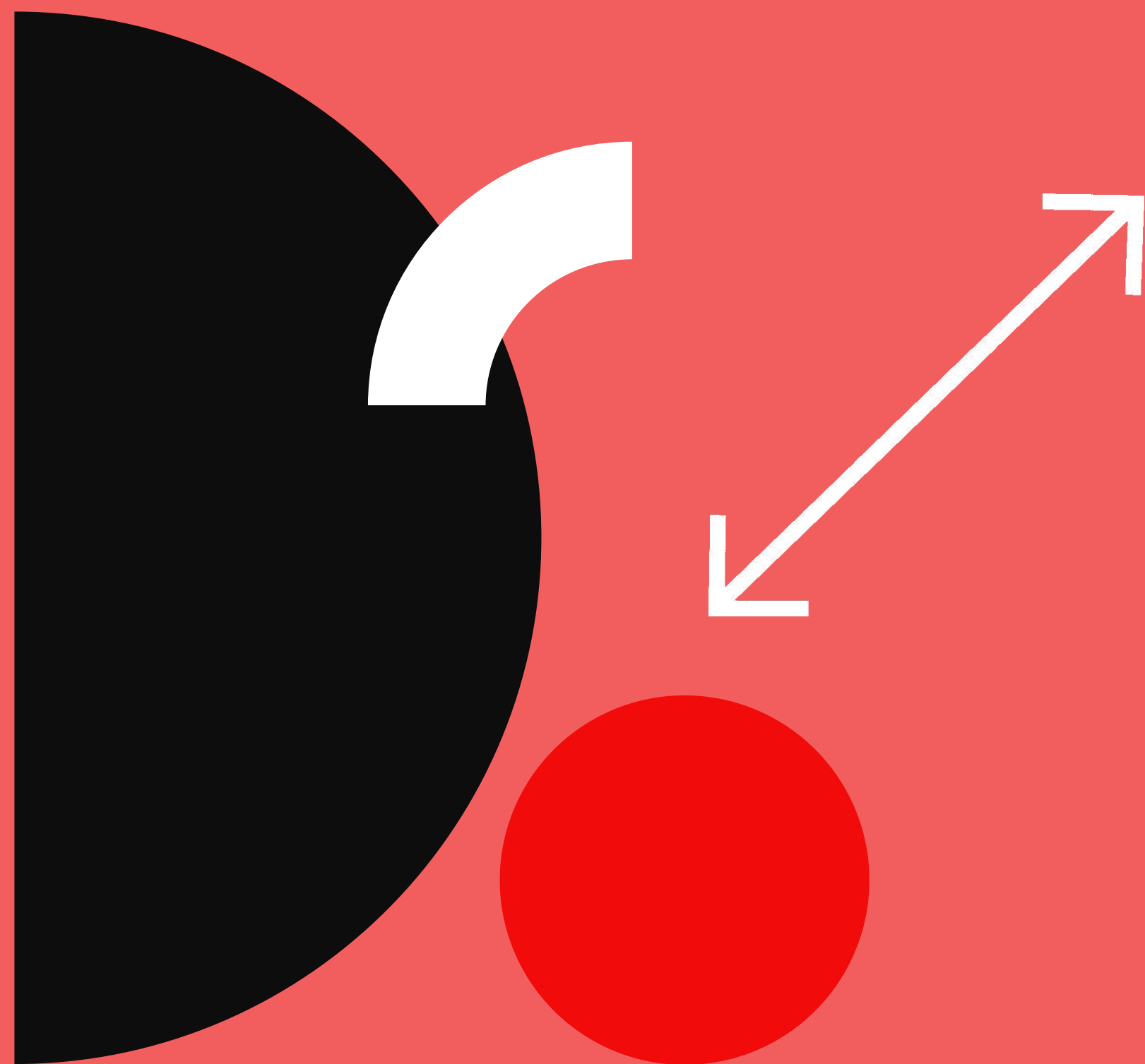
W marcu 2020 r. w Human Power podjęliśmy decyzję, że uruchamiamy trzy bezpłatnie badania, które poświęcimy: emocjom oraz radzeniu sobie z trudnymi sytuacjami, dbaniu o odporność fizyczną oraz umiejętności pracy w środowisku zdalnym. Każdy respondent po wypełnieniu ankiety dostawał informację na temat wyniku, który otrzymał oraz krótkie informacje – rekomendacje na temat tego, co może zrobić, aby poprawić swój stan. Chcieliśmy w ten sposób pomóc w odnalezieniu się w nowej rzeczywistości, która przyniosła wiele wyzwań zarówno pracownikom, liderom jak i całym organizacjom.

W niniejszym raporcie prezentujemy wyniki jednego z naszych badań – Stressless Power. Zebrane dane bardzo mocno pokazały, że kwestie związane z odpornością psychiczną są kluczowym tematem (tzw. *must have*) 2021 roku. Nie tylko w kontekście radzenia sobie jednostek, ale całych zespołów i firm. Wyniki potwierdziły nasze przewidywania, że w obecnym czasie w gorszej sytuacji pod względem emocjonalnym są liderzy i to im w pierwszej kolejności warto dedykować długofalowe wsparcie. Audyty, które prowadzimy w firmach dodatkowo pokazują, że co drugi lider ma wysoki lub bardzo wysoki poziom zmęczenia. Pracownicy też są bardzo często przemęczeni, co będzie obniżać poziom ich produktywności oraz zaangażowania i odbijać się będzie na tempie, a także jakości pracy w tym roku. W przypadku kolejnych wyzwań biznesowych lub potencjalnych kryzysów dobrze jest mieć odpornych oraz zdolnych do szybkiej adaptacji liderów i pracowników. **Jednak elastyczność czy otwartość nie rodzi się w dużym zmęczeniu i stresie.**

Pierwszy raz w historii doświadczamy sytuacji, w ramach której profilaktykę odporności psychicznej oraz wypalenia trzeba łączyć z celowanymi interwencjami tu i teraz. Należy na bieżąco niwelować skutki wytężonej pracy, a jednocześnie zapobiegać masowemu spadkowi efektywności i zaangażowania. Da nam to pewność, że mamy przygotowanych liderów i ich zespoły na czas globalnej transformacji, dzięki czemu zasługujemy na miano odpornej psychicznie organizacji, zdolnej do optymalnego działania w kryzysie.

Zapraszamy do lektury.

Patrycja Woszczyk, Dyrektor ds. Badań i Analiz, Human Power
Małgorzata Czernecka, CEO Human Power



Badanie zostało przeprowadzone za pomocą metody CAWI w dwóch edycjach: na początku pandemii (w II kwartale 2020 roku) i na koniec 2020 r. (IV kw.)

INFORMACJA O BADANIU

Pierwszy etap zrealizowano w dniach od 10 kwietnia do 29 czerwca i wzięło w nim udział 1001 osób, drugi etap trwał od 15 października do 31 grudnia, z udziałem 388 osób.

STRACH MA

WIELKIE OCZY

CO WIEMY?

Niemal 8 na 10 osób, które wypełniły ankietę w IV kwartale 2020 r. informowało, że doświadcza ataków paniki, które trudno im opanować, a 7 na 10 badanych odczuwało więcej stresu niż przed pandemią.

ISKRA NADZIEI?

Kiedy porównamy wyniki ankiety Stressless w dwóch momentach czasowych – na początku pandemii oraz po 9 miesiącach jej trwania – to widać, że spadł odsetek osób doświadczających nieprzyjemnych emocji. Mniej osób deklaruowało, że funkcjonują w stałym napięciu fizycznym lub psychicznym oraz, że doświadczają dużo lęku i strachu, irytacji, złości, gniewu, smutku, przygnębienia lub zniechęcenia. W tych pytaniach odnotowano spadki mieszczące się w przedziale 10-20 p.p. (patrz rys. 1).

Pod koniec roku mniej ankietowanych (62,5 proc. vs 55,4 proc.) miało problem z nazywaniem emocji, które obecnie odczuwają. Jednakże nadal większość osób (częściej niż co druga) miało problem z zastosowaniem podstawowej techniki radzenia sobie z emocjami, która polega na umiejętności ich zauważania i nazywania. Blisko połowa ankietowanych (46,39 proc.) zaobserwowała, że trudno im zapanować nad sobą i reagują w sposób niepodobny do nich (co dziesiąty ankietowany zdecydowanie zgodził się z tą opinią).

Na rys. 1-4 przedstawiono wyniki dla zmiennych dla których ustalono różnice istotne w sensie statystycznym (p – prawdopodobieństwo w odpowiednim teście post hoc, tj. w teście Gamesa-Howella lub w teście Sidaka jest mniejsze niż 0,05). Zwróćmy też uwagę, że nie badamy tu zmian emocji tych samych osób w dwóch okresach, tylko porównujemy opinie osób, które wzięły udział w jednej z dwóch edycji badania, stąd porównanie dotyczy grup niezależnych.

RYS. 1, CZ. 1

ANKIETA STRESSLESS

KWARTAŁ

II

KWARTAŁ

IV

EMOCJE I STANY TOWARZYSZĄCE NAM
W CZASIE TRWANIA PANDEMII W II I IV KWARTALE
2020 R. (ODSETEK ODPOWIEDZI TAK).

62,5%

Często nie umiem nazwać emocji, którą odczuwam lub wydaje mi się, że nic nie czuję.

55,4%

57,6%

W obecnej sytuacji odczuwam więcej stresu niż przed pandemią.

68,0%

47,8%

Obecnie doświadczam dużo lęku i strachu.

32,5%

44,7%

W obecnej sytuacji częściej doświadczam irytacji, złości czy gniewu.

29,9%



STRES DO POTĘGI ^N

Nieco zmniejszyła się – z poziomu 83,0 proc. do 77,1 proc. – liczba osób, które w ankiecie zaznaczyły, że doświadczają ataków paniki, które trudno im opanować, ale nadal jest to bardzo wysoki wynik. Warto zaznaczyć, że w IV kwartale blisko połowa osób (47,4 proc.) wybrała w tym pytaniu odpowiedź zdecydowanie tak.

Co istotne, zwiększyła się liczba badanych, którzy uważają, że doświadczają więcej stresu niż przed pandemią (7 na 10 osób, w tym 28,1 proc. zdecydowanie tak).

RYS. 1, CZ. 2

ANKIETA STRESSLESS

KWARTAŁ

II

83,0 %

Doświadczam ataków paniki, które trudno mi opanować.

55,3%

Trudno mi nad sobą zapanować w sytuacjach stresujących.
Zdarza mi się zachowywać się w sposób niepodobny do mnie.

41,9%

W obecnej sytuacji częściej doświadczam smutku,
przygnębienia lub zniechęcenia.

34,2%

Czuję, że obecnie funkcjonuję w stałym napięciu (fizycznym lub
psychicznym).

KWARTAŁ

IV

77,1%

46,9%

22,7%

22,4%

NA SKŁÓTY DROGA

JAK (NIE)RADZIMY SOBIE Z EMOCJAMI?

Pod koniec roku więcej osób informowało, że stosuje techniki oddechowe i relaksacyjne redukujące stres. Jednak metodami, po które ankietowani sięgają najczęściej, aby zredukować lęk i niepokój jest alkohol oraz środki uspokajające. W IV kwartale 2020 r. po tego typu metody sięgało minimum 7 na 10 ankietowanych.

CO ROBIMY?

Jedną z technik, która pomaga w radzeniu sobie z poczuciem przytłoczenia określonymi informacjami jest intencjonalne ograniczanie wiadomości (tzn. śledzenia, słuchania, oglądania).

Metoda ta stosowana była częściej w pierwszym okresie pandemii (60,2 proc.) niż pod koniec roku (49,5 proc.) – być może badani oswoili się z codziennymi informacjami na temat koronawirusa.

W IV kwartale mniej osób deklarowało też, że codziennie wykonuje czynności, które sprzyjają relaksowi i regeneracji, np. czytanie, rozwijanie pasji, rozmowy z przyjaciółmi, słuchanie muzyki itp. (II kwartał: 66,2 proc., IV kwartał: 57,2 proc.).



35,3%



REGULARNA AKTYWNOŚĆ FIZYCZNA

Na koniec roku niższe były odsetki badanych (35,3 proc.), którzy podejmowali regularną aktywność fizyczną, co mogło być m.in. spowodowane ograniczeniami w funkcjonowaniu siłowni, obiektów sportowych lub całkowitą zmianą trybu pracy oraz problemami z ułożeniem planu dnia dopasowanego do nowej rzeczywistości.

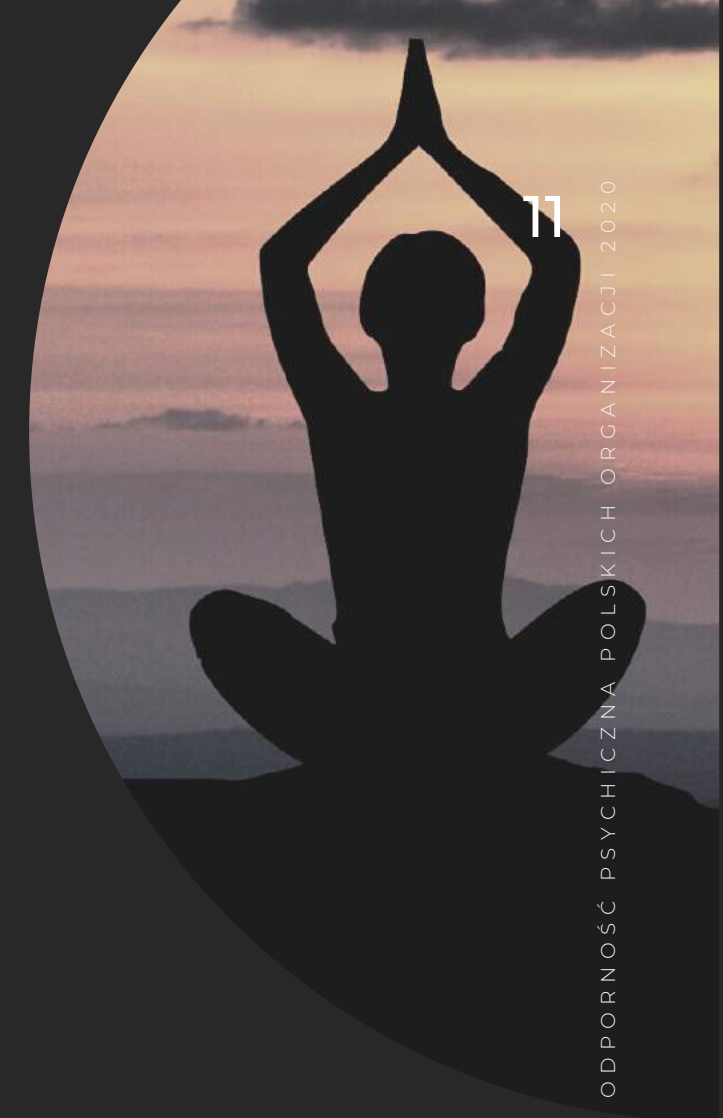
W okresie kwiecień-czerwiec podejmowanie ćwiczeń co najmniej 3 razy w tygodniu zadeklarowało 43,9 proc. respondentów.

29,9%

OSÓB STOSUJE TECHNIKI ODDECHOWE I RELAKSACYJNE

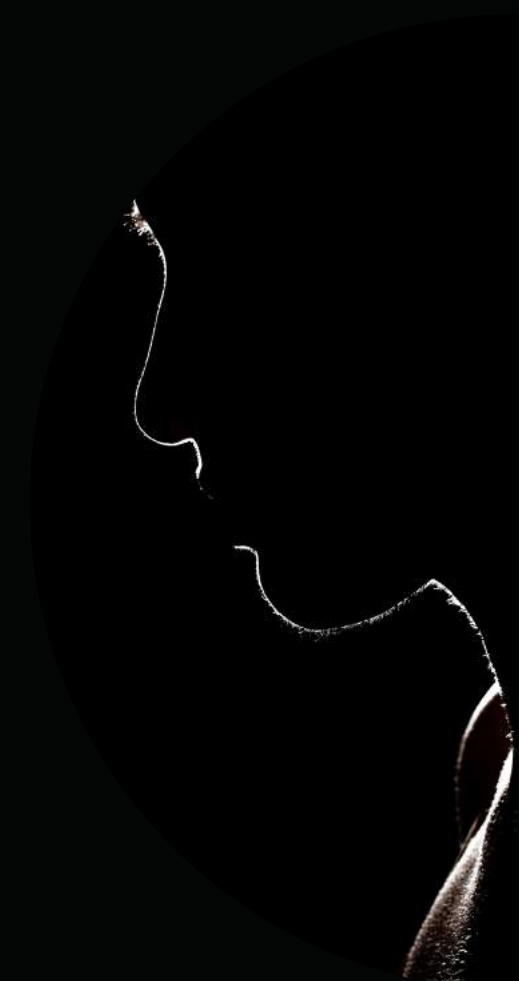
Pozytywną zmianą jest to, że w IV kwartale nieco więcej osób zaczęło stosować techniki oddechowe oraz relaksacyjne pozwalające na redukcję napięcia i stresu (wzrost z 23,7 proc. do 29,9 proc.).

Wzrost ten może być efektem intensywnych działań prowadzonych w roku 2020 w wielu firmach, które obfitowały w webinary, czy szkolenia propagujące metody konstruktywnego radzenia sobie ze stresem.



87,4%

badanych sięgało po
środki uspokajające



WSTRZĄSAJĄCE DANE!

Niepokojące są wyniki dotyczące stosowania środków uspokajających. W obu okresach bardzo wysokie są odsetki badanych, którzy deklarowali, że sięgają po nie, żeby poradzić sobie z lękiem i niepokojem (II kwartał: 87,4 proc., w tym 74,0 proc. zdecydowanie tak vs IV kwartał 81,4 proc., w tym 64,9 proc. zdecydowanie tak).

Co równie niepokojące, tylko niewiele mniejsza grupa sięgała po alkohol (i inne używki), żeby uspokoić swoje myśli (75,5 proc., w tym 54,4 proc. zdecydowanie tak vs 72,4 proc., w tym 49,0 proc. zdecydowanie tak).

ANKIETA STRESSLESS

KWARTAŁ

II

KWARTAŁ

IV

STRATEGIA RADZENIA SOBIE Z NIEPRZYJEMNYMI EMOCJAMI W CZASIE TRWANIA PANDEMII W II I IV KWARTALE 2020 R. (ODSETEK ODPOWIEDZI TAK)

87,4 %

Sięgam po środki uspokajające żeby poradzić sobie z lękiem i niepokojem.

81,4%

77,5%

Sięgam po alkohol (w tym inne używki) żeby uspokoić swoje myśli.

72,4%

66,2%

Codziennie wykonuję czynności, które sprzyjają relaksowi i regeneracji, np. czytanie, rozwijanie pasji, rozmowy z przyjaciółmi, słuchanie muzyki itp.

57,2%

RYS. 2, CZ. 2

ANKIETA STRESSLESS

KWARTAŁ

II

60,1%

Świadomie ograniczam czytanie, słuchanie, czy oglądanie informacji na temat koronawirusa.

43,9%

Ćwiczę co najmniej 3 razy w tygodniu.

23,7%

Stosuję techniki oddechowe i relaksacyjne pozwalające na redukcję napięcia i stresu.

KWARTAŁ

IV

49,5%

35,3%

29,9%

STRATEGIA RADZENIA SOBIE Z NIEPRZYJEMNYMI EMOCJAMI W CZASIE TRWANIA PANDEMII W II I IV KWARTALE 2020 R. (ODSETEK ODPOWIEDZI TAK)

CO ZA
TO ZA **DUŻO...**
DUŻO...

JAK RADZIMY SOBIE W DOMU I W PRACY?

Na przestrzeni 9 miesięcy odsetek osób, które czują się przytłoczone obowiązkami zawodowymi zmniejszył się do poziomu sprzed pandemii.

Na **wysokim poziomie** utrzymuje się **udział osób** (46,1 proc.), **które czują się przytłoczone obowiązkami domowymi.**

Większość badanych (73,2 proc.) w IV kwartale uważała, że bez względu na to, co się będzie działo poradzi sobie z zaistniałą sytuacją, ale jest to wynik nieco niższy niż w II kwartale (o 5,2 p.p.).

GDZIE WĘDRUJĄ NASZE MYŚLI?

W pierwszym etapie badania niemal co drugi ankietowany przyznawał, że jego myśli wędrowały w stronę negatywnych scenariuszy na przyszłość, a w kolejnym okresie nieprzychylnie projekcje były udziałem co trzeciej osoby.

W IV kwartale mniej respondentów skupiało się na sytuacji w kraju i na świecie, a bardziej na sprawach domowych czy zawodowych.

Co ciekawe, nieco zmniejszył się poziom optymizmu w odpowiedziach na pytanie: „Uważam, bez względu na to, co będzie się działo poradzę sobie z zaistniałą sytuacją” – na początku pandemii myślało w ten sposób 79,0 proc. pytanych, w IV kwartale 73,2 proc.

Jednocześnie zmniejszył się odsetek mówiących, że źle radzą sobie z izolacją fizyczną (z poziomu 50,1 proc., w tym 22,6 zdecydowanie tak, do poziomu 44,3 proc., w tym 14,2 proc. zdecydowanie tak).

OBOWIĄZKI ZAWODOWE VS. ZADANIA DOMOWE

Duże zmiany zaszły w poczuciu przytłoczenia obowiązkami zawodowymi. Na początku blisko połowa badanych (45,8 proc.) sygnalizowała przytłoczenie sprawami związanymi z pracą. Pod koniec roku odsetek ten zmniejszył się do poziomu 27,3 proc. (w tym 6,2% zdecydowanie tak), czyli do wyniku sprzed pandemii (26,1 proc. – badanie Human Power 2019). Oznacza to, że wiele osób osadziło się w zmianie związanej z sytuacją zawodową.

Gorzej wypada sytuacja związana ze sferą zadań domowych. Na początku pandemii ponad połowa ankietowanych (55,3 proc.) czuła się przytłoczona obowiązkami domowymi (co czwarty wybrał odpowiedź zdecydowanie tak), potem ten odsetek zmniejszył się – do 46,1 proc. – ale nadal jest wysoki.

Dla porównania, przed pandemią poczucie przytłoczenia sprawami domowymi dotyczyło 24,2 proc. aktywnych zawodowo (źródło: badanie Human Power 2019).

Okiem eksperta



Ewa Ambroziak | Human Power

psycholożka kliniczna i zdrowia, ekspertka ds. zdrowia psychicznego Human Power



Analizując wyniki raportu można zauważyć co najmniej dwie główne, niepokojące tendencje. Jedną z nich jest wzrost deklarowanego poziomu stresu w badanej grupie pracowników i liderów. Druga to niebezpieczny zwrot w kierunku kojenia emocji substancjami psychoaktywnymi, w tym środkami uspokajającymi i alkoholem. W dłuższej perspektywie tendencje te, połączone z nadmiernym zmęczeniem, przepracowaniem, zapętleniem w braku harmonii między pracą zawodową, a zwiększoną ilością obowiązków domowych, oznaczać będzie wzrost częstotliwości występowania depresji, w tym wysokofunkcjonującej, bezsenności, problemów o podłożu nerwicowym oraz uzależnień.

W sytuacji szczególnie alarmującej znajdują się menadżerowie. Dodatkowo zatem, poza falą depresji, spodziewać się możemy w najbliższych latach fali wypalenia zawodowego. Stawia to organizacje i działy HR przed pulą zupełnie nowych wyzwań, od zarządzania skutkami długotrwałych absencji chorobowych, przez konieczność bezpośredniego reagowania w sytuacjach kryzysowych w zespołach, aż do wdrażania skutecznych ścieżek readaptacji dla pracowników powracających do pracy po dłuższych pobytach na zwolnieniach lekarskich.

Świadomość tych wyzwań powinna zachęcić organizacje już teraz do włączenia w pakiet oferowanych narzędzi pomoc psychologiczną dla pracowników, współpracę z interwentami kryzysowymi i mediatorami, oraz w skrajnych przypadkach, z psychotraumatologami. Inwestowanie w programy Mental Health, webinary, oferowanie indywidualnych konsultacji z psychologiem, prowadzenie kampanii zwiększających świadomość znaczenia stosowania profilaktyki w higienie zdrowia psychicznego oraz szkolenia dla liderów w obszarze mental health to obecnie nie tylko dobra praktyka, a wręcz "must - have" świadomych, samouczących się firm, które rozumieją sens bardzo aktualnego angielskiego powiedzenia "prevention is better than cure", czyli lepiej zapobiegać, niż leczyć.

DRUGA STRONA MEDALU

JAK PANDEMIA WPŁYWA NA NASZĄ KONDYCJĘ FIZYCZNĄ?

W naszych badaniach obserwujemy również pozytywne tendencje - w czasie pandemii osoby biorące udział w naszych badaniach śpią dłużej niż miało to miejsce wcześniej.

W wielu przypadkach zniknęła konieczność dojazdów do pracy, a zaoszczędzony czas chętnie przeznaczamy na sen. Z drugiej strony, cierpi często jakość snu - na co wpływ ma brak ruchu, duża ekspozycja na niebieskie światło, ciągłe pobudzenie emocjonalne wynikające z dużej ilości bodźców i obecności nowych technologii.

Na początku pandemii aż 61,9% pytanych zaznaczała, że ma problemy ze snem (zasypianiem, budzeniem się w nocy itp.), a w IV kwartale odsetek ten spadł do 48,5 proc. i nadal jest wysoki.

SAMOROZWÓJ I EDUKACJA

Okres pandemii bardzo często przedstawiany jest jako czas, który warto wykorzystać na rozwój, zadbanie o siebie, odświeżenie relacji z bliskimi. Internet obfitował i obfituje w bezpłatne narzędzia rozwijające szeroki zakres kompetencji.

W obu analizowanych okresach zbliżone odsetki badanych rzeczywiście wykorzystywały ten czas na samorozwój i edukację. W okresie kwiecień-czerwiec 44,1 proc. ankietowanych przyznało, że stawia na działania rozwojowe (brak aktywności w tym obszarze zgłosiło 31,9 proc. badanych), zaś w ostatnim kwartale 39,7 proc. (brak aktywności zadeklarowało 34,8 proc.).

20
48,5%

**badanych ma problemy
ze snem**

69,2%

MOJA UWAGA TERAZ CZĘŚCIEJ JEST SKUPIONA NA SYTUACJI W KRAJU I NA ŚWIECIE NIŻ
NA TYM CO SIĘ DZIEJE W MOIM DOMU, CZY PRACY.

55,4%

50,1%

ŹLE RADZĘ SOBIE Z IZOLACJĄ FIZYCZNĄ.

44,3%

79,0%

UWAŻAM, BEZ WZGLĘDU NA TO, CO BĘDZIE SIĘ DZIAŁO PORADZĘ
SOBIE Z ZAISTNIAŁĄ SYTUACJĄ.

73,2%

RYS. 3. OCENA SYTUACJI W CZASIE TRWANIA PANDEMII
W II I IV KWARTALE 2020 R.
(ODSETEK ODPOWIEDZI TAK).

47,5%

MOJE MYŚLI CZĘSTO WĘDRUJĄ NEGATYWNYCH SCENARIUSZY
NA PRZYSZŁOŚĆ.

32,5%

55,3%

CZUJĘ SIĘ PRZYTŁOCZONA/PRZYTŁOCZONY
OBOWIĄZKAMI DOMOWYMI.

46,1%

61,9%

W OSTATNIM CZASIE MAM PROBLEMY ZE SNEM
(ZASYPIANIEM, BUDZENIEM SIĘ W NOCY ITP.).

48,5%

45,8%

CZUJĘ SIĘ PRZYTŁOCZONA/PRZYTŁOCZONY
OBOWIĄZKAMI ZAWODOWYMI.

27,3%

38,3%

- tyle wynosi odsetek osób, które wybierały odpowiedzi sygnalizujące ich słabszą kondycję psychiczną.

(Wyniki grupowania dwustopniową analizą skupień)

Kiedy przyjrzymy się odpowiedziom udzielonym przez badanych w pierwszym i drugim etapie badań to niemal 4 na 10 osób udzieliło odpowiedzi sygnalizujących ich słabszą kondycję psychiczną.

WAŻNE! Badani z tej grupy sięgają po środki uspokajające, żeby radzić sobie z lękiem i niepokojem (97,5 proc., w tym 93,4 proc. zdecydowanie tak) oraz alkohol i inne używki, aby uspokoić swoje myśli (87,4 proc., w tym 69,3 proc. zdecydowanie tak). Nie jest to grupa, która ma dobry kontakt z własnymi emocjami oraz stosuje techniki relaksacyjne.

Badani, którzy znaleźli się w powyższej grupie, częściej od pozostałych osób doświadczali:

- smutku, przygnębienia i zniechęcenia;
- lęku i strachu;
- stałego napięcia fizycznego lub psychicznego;
- irytacji, złości, gniewu;
- myśli, które krążą wokół negatywnych scenariuszy na przyszłość;
- ataków paniki, które trudno im było opanować.

Ponadto:

- trudno im nad sobą zapanować w sytuacjach stresujących i zachowują się w sposób niepodobny do nich;
- mają problemy ze snem (zasypianiem, wybudzeniem się w trakcie nocy, itp.);
- czują się przytłoczeni obowiązkami domowymi;
- źle radzą sobie z izolacją fizyczną.

Okiem eksperta



Katarzyna Lorkowska | Human Power
psycholożka, ekspertka ds. zarządzania energią Human Power



Budowanie dobrostanu psychicznego nie może się odbyć bez uwzględnienia aspektu ciała, w tym snu, ruchu oraz – co może wydawać się zaskakujące – odżywiania. Potwierdzają to najnowsze, światowe badania naukowe z ostatnich lat. Sam ruch jest czynnikiem niezwykle wzmacniającym i rozwijającym nasz układ nerwowy. Trudno znaleźć bardziej efektywny sposób na rozładowywanie napięcia, czy przyspieszanie regeneracji biologicznej niż aktywność fizyczna. W obecnej sytuacji siedzimy zbyt długo i ruszamy się naprawdę mało. Sztywne, napięte i słabo ukrwione ciało wzmacnia intensywność odczuwanych emocji, a co za tym idzie, impulsywne reakcje.

Wdrażanie inicjatyw dla pracowników, zachęcających do większej aktywności fizycznej oraz stosowania prostych, zdrowych praktyk obniżających poziom napięcia i stresu, jest bardzo ważne dla poprawy ogólnego samopoczucia zatrudnionych. Pomocne tu będą zarówno rozwiązania zwiększające świadomość i wiedzę na temat korzyści płynących z ruchu, jak i kształtujące konkretne umiejętności stosowania technik relaksacji poprzez ciało, regeneracji, optymalizacji diety, czy nauki mentalnego „wychodzenia z pracy”. Dobrymi rozwiązaniami są tutaj nie tylko webinary, ale również treningi online i proste schematy ćwiczeń do samodzielnej praktyki.

Warto również pomyśleć o działaniach na poziomie organizacyjnym takich jak: skracanie czasu spotkań, uczestniczenie w spotkaniach w pozycji stojącej, rezerwowanie czasu na przerwy, zachęcanie do aktywnych przerw, rozpoczynanie wideokonferencji od wspólnej rozgrzewki etc. Dbanie o zdrowie psychiczne poprzez ciało, łączenie aspektów snu, regeneracji, ruchu czy odżywiania dla utrzymywania dobrego samopoczucia oraz wspierania procedury wychodzenia z obniżonej kondycji psychicznej, może okazać się prostsze do wdrożenia, szczególnie jeśli temat mental health jest nadal tematem tabu w organizacji.

LIDER POD PRESJĄ

JAK WYGLĄDA KONDYCJA EMOCJONALNA LIDERÓW I DLACZEGO JEST SŁABSZA NIŻ PRACOWNIKÓW?

Nasze badanie pokazuje, że wraz z długością trwania pandemii pogłębiają się różnice w odpowiedziach między badanymi na stanowiskach kierowniczych i niekierowniczych. Odpowiedzi osób na stanowiskach menedżerskich wskazują, że są w gorszej sytuacji emocjonalnej niż pracownicy.

W II KWARTALE 2020 R. LIDERZY WYPADALI KORZYSTNIEJ:

- 1** Pracownicy częściej zgłaszali, że czują się przytłoczeni obowiązkami zawodowymi (47,8 proc.). Problem z obciążeniem zawodowym zgłaszało 4 kierowników na 10.
- 2** Kierownicy częściej informowali (61,4 proc), że obecnie trudno im nad sobą zapanować w sytuacjach stresujących i zdarza im się zachowywać w sposób niepodobny do nich (pracownicy 52,2 proc.).
- 3** Kierownicy (83,3 proc.) nieco częściej oceniali, że bez względu na to co się będzie działo poradzą sobie z zaistniałą sytuacją (pracownicy 77,8 proc.).
- 4** Pracownicy (21,6 proc.) rzadziej, niż kadra zarządzająca (28,5 proc) korzystali z technik oddechowych, czy relaksacyjnych.

POD KONIEC ROKU 2020 LIDERZY WYPADLI NIEKORZYSTNIE NA TŁE PRACOWNIKÓW, DOSWIADCZAJĄC CZĘŚCIEJ:

- 1** emocji typu: lęk i strach, irytacja, złość, gniew (blisko 4 na 10 liderów), lęk i niepokój (8 na 10), smutek, przygnębienie, zniechęcenie (blisko 3 na 10 liderów);
- 2** problemów ze snem (doświadcza ich częściej niż co drugi menedżer);trudności z nazwaniem emocji, których doświadczają lub poczucia pustki emocjonalnej (6 na 10 liderów);
- 3** poczucia przytłoczenia obowiązkami domowymi (częściej niż co drugi menedżer);
- 4** trudności z zapanowaniem nad sobą w sytuacjach stresujących (częściej niż co drugi menedżer).

Kierownicy częściej niż pracownicy sięgają również po środki uspokajające, żeby poradzić sobie z lękiem i niepokojem.

RYS. 4, CZ. 1

ANKIETA STRESSLESS

ZESTAWIENIE RÓŻNIC W ODPOWIEDZIACH
KIEROWNIKÓW I PRACOWNIKÓW W OSTATNIM
KWARTALE 2020 R. (ODSETEK ODPOWIEDZI TAK).

LIDER

85,1%

Sięgam po środki uspokajające, żeby poradzić sobie z lękiem i niepokojem.

82,1%

Uważam, bez względu na to, co będzie się działo poradzę sobie z zaistniałą sytuacją.

59,7%

Często nie umiem nazwać emocji, którą odczuwam lub wydaje mi się, że nic nie czuję.

56,0%

Czuję się przytłoczona/przytłoczony obowiązkami domowymi.

55,2%

Trudno mi nad sobą zapanować w sytuacjach stresujących. Zdarza mi się zachowywać się sposób niepodobny do mnie.

PRACOWNIK

79,5%

68,5%

53,1%

40,9%

42,5%

RYS. 4, CZ.2

ANKIETA STRESSLESS

ZESTAWIENIE RÓŻNIC W ODPOWIEDZIACH
KIEROWNIKÓW I PRACOWNIKÓW W OSTATNIM
KWARTALE 2020 R. (ODSETEK ODPOWIEDZI TAK).

LIDER

54,5%

40,3%

39,6%

38,1%

29,9%

W ostatnim czasie mam problemy ze snem (zasypianiem, budzeniem się w nocy itp.)

Ćwiczę co najmniej 3 razy w tygodniu.

W obecnej sytuacji częściej doświadczam irytacji, złości, czy gniewu.

Obecnie doświadczam dużo lęku i strachu.

W obecnej sytuacji częściej doświadczam smutku, przygnębienia lub zniechęcenia.

PRACOWNIK

45,3%

32,7%

24,8%

29,5%

18,9%

Okiem eksperta



Małgorzata Czernecka | Human Power
psycholożka, ekspertka ds. wellbeing
i zarządzania energią, CEO Human Power



Zeszły rok na zawsze zapisze się w naszej pamięci jako rok bardzo dużej zmiany oraz ogromnej, kolektywnej mobilizacji. Nie było branży, obszaru biznesowego czy stanowiska pracy, które nie odczułoby zmiany w swoim sposobie działania. Niestety, bycie w zmianie bardzo dużo kosztuje, szczególnie jeśli ta trwa nieprzerwanie przez wiele miesięcy.

W 2021 rok weszliśmy bardzo zmęczeni, zarówno na poziomie fizycznym, mentalnym jak emocjonalnym. Ekstremalne tempo pracy, praca w trybie zdalnym, zupełnie nowe wyzwania i wymagania, wysoka zmienność oraz nieprzewidywalność, konieczność przeorganizowania życia prywatnego, to tylko wybrane czynniki, które wpłynęły na obecną kondycję pracowników i menadżerów.

Na szczególną uwagę zasługują tutaj liderzy, którzy pierwszy raz w historii badań naszej firmy wypadają zdecydowanie gorzej niż pracownicy. Ekstremalny styl pracy, konieczność przeniesienia biznesów do przestrzeni wirtualnej, presja utrzymania procesów i wyników na najwyższym możliwym poziomie, dzi wystawia liderom bardzo wysoki rachunek. Warto zauważyć, że to właśnie zdalny styl pracy zwiększył dostępność liderów dla pracowników i jednocześnie pozbawił ich czasu na pracę własną – merytoryczną i strategiczną. Mając bardzo często 7-8 godzin spotkań dziennie, zadania realizują wieczorami, w nocy i w weekendy. Brak regeneracji i odcięcia się od tematów zawodowych powoli wpycha ich w strefę wypalenia, z której większość stara się wychodzić sięgając po środki na uspokojenie lub alkohol. Możliwą konsekwencją takiego stylu działania będzie spadek zaangażowania, satysfakcji, efektywności oraz jakości pracy, które w bardzo wielu przypadkach najprawdopodobniej zaobserwujemy już za kilka miesięcy, zarówno wśród liderów, jak i pracowników. To ostatni moment na wdrażanie dobrze przemyślanych form wsparcia, takich jak indywidualne konsultacje w obszarze zarządzania energią witalną, rozłożone w czasie programy szkoleniowo-doradcze optymalizujące styl pracy oraz wspierające jednostkową i zespołową odporność psychiczną.

POWER AUDIT

Obraz kondycji kadry zarządzającej można dopełnić wynikami pochodzącymi z naszego badania Power Audit, które przeprowadzone zostało w dużych organizacjach w okresie wrzesień – grudzień 2020r. na próbie 421 liderów.

Power Audit pokazuje, że co drugi badany ma wysoki lub bardzo wysoki poziom zmęczenia i zaniedbuje obszar związany z dbaniem o siebie, np. praca bez przerw, długie godziny pracy, posiłkowanie się daniami typu fast food, brak aktywności ruchowej – chociażby takiej jak spacer. W badaniu Power Audit liderzy osiągnęli zawsze wysokie wyniki w obszarach związanych z poczuciem sensu i celu oraz emocji. Liderzy nadal mówią o tym, że zadania sprawiają im satysfakcję, radość, widzą sens w tym, co robią.

Z drugiej strony komunikują, że obecnie w ich życiu zawodowym bardzo często jest więcej emocji takich jak irytacja, złość, gniew niż spokój, optymizm, nadzieja. Dominującymi stanami są lęk i stres.

Badanie Power Audit w poprzednich latach pokazywało, że wielu liderom brakuje czasu w pracy na myślenie koncepcyjne – również obecnie zaznacza się to wyraźnie, co w kontekście zmian oraz wyzwań, które stoją przed organizacjami staje się kwestią o znaczeniu strategicznym. **Niemal co piąty lider (18,1 proc.) z powodu zmęczenia i przeciążenia myśli o zmianie pracy.**

ZESTAWIENIE WYBRANYCH ODPOWIEDZI LIDERÓW

Z BADANIA POWER AUDIT - OKRES WRZESIEŃ-GRUDZIEŃ 2020 R. CZĘŚĆ 1

44,9%

liderów budzi się rano zmęczonych.

52,7%

pracuje więcej niż przed pandemią.

CZĘŚCIEJ NIŻ

co drugi określa swój poziom zmęczenia jako wysoki lub bardzo wysoki.

60,5%

ma dłuższą niż 3 miesiące przerwę w aktywności fizycznej.

CO DRUGA

osoba na stanowisku menedżerskim pracuje nie robiąc sobie żadnych przerw na jedzenie, napicie się wody, odejście od biurka.

42,5%

nie ma w pracy czasu, aby myśleć koncepcyjnie (tworzyć nowe pomysły, rozwiązywać problemy).

51,8%

pracując nie dba o to, aby mieć czas na zjedzenie posiłku, czy spokojne napicie się wody, herbaty.

68,4%

liderów codziennie je słodyczne, pije słodzone napoje, a 46,6 proc. spadki energii niweluje kawą, energetykami.

59,6%

ankietowanych liderów wykonuje w pracy zadania, które sprawiają satysfakcję i radość.

47,7%

często odczuwa zniechęcenie do wykonywanych obowiązków.

74,8%

ma poczucie, że w pracy robi rzeczy istotne dla innych.

59,9%

czuje dumę z tego, co robi.



ZESTAWIENIE WYBRANYCH ODPOWIEDZI LIDERÓW

Z BADANIA POWER AUDIT - OKRES WRZESIEŃ-GRUDZIEŃ 2020 R. CZĘŚĆ 2

31

ODPORNOŚĆ PSYCHICZNA POLSKICH ORGANIZACJI 2020

82,7%

kilka razy w tygodniu sięga po środki uspokajające, alkohol, czy inne używki, aby poradzić sobie z lękiem, niepokojem związanym z pracą

44,0%

w obecnym czasie doświadcza częściej smutku, przygnębienia, zniechęcenia niż radości, optymizmu, entuzjazmu

47,6%

liderów w obecnym czasie doświadcza częściej irytacji, złości, gniewu niż spokoju, optymizmu, nadziei.

76,5%

osób na stanowiskach kierowniczych często w pracy doświadcza takiego poziomu lęku, stresu, który uniemożliwia mi sprawne wykonywanie obowiązków (w tym 36,8 proc. zdecydowanie tak).

18,1%

liderów myśli o zmianie pracy z powodu przeciążenia, zmęczenia obowiązkami zawodowymi.

ZOBACZ

WIĘ

EJ

...

Jak złapać szerszy kontekst wyzwań związanych z kondycją psychiczną pracowników i w pełni skorzystać z wyników badania Human Power dla swojej organizacji? Najnowsze doniesienia z polskich badań.

Okolo 3,8 mln osób zrealizowało w 2019 r. receptę na leki przeciwdepresyjne. Dla porównania w 2018 r. 1,28 mln. osób zrealizowało receptę na leki przeciwdepresyjne, które są refundowane przez NFZ. Liczba pacjentów realizujących takie recepty wzrosła o 35 proc. w latach 2013-2018.

(źródło: NFZ o zdrowiu. Depresja, 2020).

Od marca do kwietnia 2020 r., czyli w pierwszym okresie pandemii 55,0 proc. Polaków pozytywnie oceniło stan swojego zdrowia, 46,0 proc. doświadczyło przemęczenia i kryzysu fizycznego, a 31,0 proc. psychicznego.

4 na 10 osób w wieku 18-29 lat uważało, że zwiększyło się u nich przewlekłe zmęczenie, osłabienie, senność i trudność z koncentracją oraz częściej doświadczali złości, agresji, frustracji oraz poczucia osamotnienia. 44 proc. osób z tej grupy przeżywało silniej okresy przygnębienia, czy stany depresyjne.

(źródło: <https://www.uw.edu.pl/zdrowie-relacje-w-zwiazkach-i-zycie-seksualne-polakow/>).

Na początku maja 2020 r. poziom objawów depresji i lęku wśród Polaków mógł być dwukrotnie wyższy niż w okresie przed pandemią COVID-19

(źródło: <https://pulsmedycyny.pl/poziom-leku-wsrod-polakow-na-poczatku-maja-mogl-byc-dwukrotnie-wyzszy-niz-przed-pandemia-badanie-992385>).

Podczas pandemii 30,0 proc. Polaków doświadczyło przyrostu masy ciała, wzrostu spożycia alkoholu, a ponad 45,0 proc. palaczy doświadczyło wzrostu częstotliwości palenia.

(źródło: https://www.portalspozywczy.pl/handel/wiadomosci/epidemia-zmieniła-nawyki-zywieniowe-polakow,193171_1.html).

W 2020 r. ponad 70,0 proc. badanych doświadczało w swoich nastrojach negatywne skutki pandemii COVID-19. W ciągu ostatnich dwóch lat 65,0 proc. respondentów doświadczyło zmęczenia i wyczerpania, 50,0 proc. obniżenia nastroju trwającego dłużej niż kilka dni, a 1/3 skarżyła się na brak energii i siły witalnej. 4 na 10 osób byłoby skłonnych pójść do psychologa lub psychiatry.

(źródło: Kondycja psychiczna Polaków, Instytut LB Medical, 2020).

Blisko co drugi ankietowany (47,0 proc.) obawia się o swoje zdrowie psychiczne, 36,0 proc. nie ma takich obaw.

(źródło: <https://www.rp.pl/Biznes/311099954-Druga-fala-pandemii-mocniej-uderzy-w-psychike-Polakow.html>).



ROZWIĄ SZUKASZ AŃ?

JAK HUMAN POWER WSPIERA ORGANIZACJE?

Jesteśmy multidyscyplinarnym zespołem pasjonatów – psychologów, lekarzy, neurobiologów, dietetyków, nauczycieli mindfulness, fizjoterapeutów, trenerów personalnych – specjalizujących się we wdrażaniu idei wellbeing w organizacjach, zarządzaniu energią witalną pracowników i liderów. Promujemy kwestie związane ze zdrowiem psychicznym w organizacjach.

Wiemy, jak skutecznie zwiększać efektywność działania ludzi, wykorzystując ich naturalny, biologiczny potencjał. Nasze audyty energetyczne, sesje on-line oparte są o najnowsze, światowe wyniki badań z obszaru neurobiologii, psychologii behawioralnej, medycyny sportowej oraz dietetyki. Nasz cały zespół łączy wspólne DNA: wysoka jakość pracy oraz narzędziowe podejście do przekazywanej wiedzy. Od 2014 roku przeszkoliliśmy stacjonarnie dziesiątki zespołów i liderów z dużych firm. W 2020 roku przeprowadziliśmy blisko 500 szkoleń online wspierając pracowników zarówno z Polski, jak i ich oddziałów z Wielkiej Brytanii, Holandii, Portugalii, Hiszpanii, Kanady, Węgier, Czech, Słowacji, Estonii, Malezji i in.

skutecznie szkolimy z:

- ZARZĄDZANIA ENERGIĄ WITALNĄ, NIWELOWANIU ZMĘCZENIA;
- ODPORNOŚCI PSYCHICZNEJ LIDERÓW I PRACOWNIKÓW;
- ZDROWIA PSYCHICZNEGO (MENTAL HEALTH);
- PRODUKTYWNOŚCI W PRACY ZDALNEJ I HYBRYDOWEJ.

jesteśmy najlepsi w:

- BUDOWANIU STRATEGII WELLBEING;
- PROWADZENIU SESJI STRATEGICZNYCH DLA TOP EXECUTIVE;
- DIAGNOZIE POZIOMU ENERGII POPRZEZ BADANIE POWER AUDIT;
- SZKOLENIU MANAGERÓW HR W RAMACH AKADEMII WELLBEING.

Więcej informacji o nas i naszych działaniach znajdziesz na [HUMANPOWER.PL](https://humanpower.pl)

AKADEMIA WELLBEING

PIERWSZY W POLSCE PROGRAM CERTYFIKACYJNY WELLBEING MANAGER

INTERESUJE CIĘ TWORZENIE WŁASNYCH PROGRAMÓW WELLBEING I ZDOBYCIE WIELOLETNIEJ EKSPERTYZY ZGROMADZONEJ PRZEZ HUMAN POWER? DOŁĄCZ DO **AKADEMII WELLBEING**

Akademia Wellbeing stworzona została z myślą o **Managerach, Liderach i Specjalistach HR, którzy:**

Chcą wiedzieć, jak tworzyć i wdrażać z sukcesem skuteczne programy w obszarze wellbeing?

Potrzebują silnych, opartych na liczbach argumentów, aby przekonać swój zarząd.

Chcą tworzyć energetyczne, nowoczesne i przyjazne środowisko pracy i wyróżnić się jako pracodawca na rynku.

Szukają sprawdzonych rozwiązań, które skutecznie zwiększą poziom energii pracowników oraz ich dobrostan, jak również zaangażują ich w proces zmian i wdrażania programów wellbeing w organizacji?

ZAPRASZAMY NA JEDYNY W POLSCE CERTYFIKACYJNY PROGRAM WELLBEING MANAGER. PROGRAM STWORZONY W OPARCIU O PONAD SIEDMIOLETNIE DOŚWIADCZENIE, WIEDZĘ EKSPERCKĄ I NAJLEPSZE PRAKTYKI LIDERA ZARZĄDZANIA ENERGIĄ I WELLBEING W POLSCE – FIRMĘ HUMAN POWER.

WIĘCEJ INFORMACJI O AKADEMII WELLBEING ZNAJDZIESZ NA [HUMANPOWER.PL](https://humanpower.pl)



REALIZATOR BADANIA

Wspieramy organizacje budując skuteczne strategie wellbeing i dzieląc się sprawdzonym podejściem do trwałej zmiany nawyków. Zwiększamy wiedzę, świadomość i indukujemy zmiany na poziomie konkretnych zachowań. Sprawiamy, że ludziom chce się dbać o ich własny dobrostan i poziom energii do działania.

W ciągu 6 lat opublikowaliśmy 8 raportów z ogólnopolskich badań w obszarze wellbeingu, zarządzania energią witalną i mental health. Jesteśmy autorami i współautorami licznych publikacji, w tym w magazynach branżowych takich jak Harvard Business Review Polska, ICAN Management Review, HRBP Magazine, Personel i Zarządzanie.

OPRACOWANIE MERYTORYCZNE RAPORTU: Patrycja Woszczyk, dr hab. Justyna Wiktorowicz

OPRACOWANIE GRAFICZNE: Anna Gorzela, Katarzyna Lorkowska

KOORDYNACJA PROJEKTU I KONTAKT Z MEDIAMI: Małgorzata Czernecka

| T: +48 501 402 809 | MAIL: hello@humanpower.pl | [HUMANPOWER.PL](https://humanpower.pl)

