



Kampania Społeczna

Zdrowie Psychiczne w Centrum Uwagi

Jak pracować, jak żyć?

PODSUMOWANIE ARTYKUŁÓW I PUBLIKACJI EKSPERTSKICH

Organizator kampanii



Partner strategiczny



Partner



Partner wspierający



Organizator kampanii



Partner strategiczny



Partner



Partner wspierający



Partnerzy merytoryczni kampanii



Współpraca mediowa



Spis treści

Wprowadzenie	5
Bezpieczeństwo emocjonalne w pracy	
– <i>Anna Hryniewicz</i>	7
Stresory dnia codziennego to nie tylko te w pracy — jak sobie z nimi radzić?	
– <i>Filip Kołodziejczyk</i>	11
FOMO, czyli lęk przed tym, co nas omija.	
– <i>Katarzyna Jaczun-Łydzzińska</i>	15
Jak w 7 krokach zbudować osobowość immunologicznie odporną?	
– <i>Dr med. Anna Kieszkowska-Grudny</i>	17
Umysł pod ostrzałem. Jak zachować koncentrację i pracować efektywnie w dobie przebodźcowania?	21
Wypalenie rodzicielskie i jego wpływ na życie zawodowe	
– <i>Dr med. Anna Kieszkowska-Grudny</i>	24
Równowaga między życiem prywatnym a zawodowym — konieczność czy możliwość?	
– <i>Kaja Baczyńska</i>	28
W zdrowym ciele zdrowy duch — czy rzeczywiście samopoczucie ciała ma wpływ na zdrowie psychiczne?	32
Bądź dla siebie dobry! Czyli work-life balance dla opornych	
– <i>Kaja Baczyńska</i>	35
Rola firmy we wspieraniu dobrostanu psychicznego pracowników – najlepsze praktyki	
– <i>Katarzyna Motelska</i>	38
Dobrostan robi karierę	
– <i>Adam Stolarzewicz</i>	40
Jak przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu?	
– <i>Bożena Soberka</i>	42
PKO Bank Polski rozumie, na czym polega profilaktyka zdrowia psychicznego. Oto, jak wspiera swoich pracowników	44
Niczego w życiu nie należy się bać, należy to zrozumieć	
– <i>Anna Hryniewicz</i>	46
Prezentacje ekspertów	51
Prezentacja partnerów	78

Szanowni Państwo,

Ostatnie lata to czas istotnych zmian wywołanych pandemią Covid-19 i wojną w Ukrainie. Jako obywatele, pracownicy i menedżerowie musieliśmy zmierzyć się z nowymi wyzwaniami - falą uchodźców i kryzysem humanitarnym po wybuchu konfliktu zbrojnego za naszą wschodnią granicą. Pojawiła się wysoka inflacja, a także, na szczęście, mniejsze niż oczekiwane spowolnienie gospodarcze. W wyniku pandemii w wielu branżach znacząco zmienił się model wykonywania pracy a wiele firm, czasami z dnia na dzień, musiało przeformatować swój model prowadzenia biznesu.

Nie zmniejszyły się jednak oczekiwania i stawiane nam cele biznesowe, wobec których stajemy na co dzień. Ta niespotykana od lat kumulacja nowych zjawisk i wyzwań spowodowała, że w ostatnich latach znacząco wzrósł poziom codziennego stresu i niepewności związanej z sytuacją ekonomiczną i geopolityczną na świecie.

Dlatego, w ramach działań kampanii społecznej „Zdrowie psychiczne w centrum uwagi”, chcemy wspierać pracowników i menedżerów najlepszymi praktykami z zakresu ochrony zdrowia psychicznego. W materiałach, przygotowanych we współpracy z doświadczonymi ekspertami, przedstawiliśmy szeroki aspekt zagadnień związanych z problematyką stresu, równowagi pomiędzy życiem zawodowym a osobistym, koncentracji, a także budowania przyjaznej i efektywnej kultury firmy.

Obok działań skierowanych do pracowników, w ramach projektu zorganizowaliśmy bezpłatną konferencję tematyczną dla menedżerów działów HR i menedżerów zarządzających zespołami.

Dziękując za wsparcie naszej inicjatywy wszystkim Partnerom, przedstawiamy materiały, które przygotowaliśmy w ramach projektu a także komentarze naszych ekspertów.

Paweł Fogt

Dyrektor Strategii i Marketingu
Związek Przedsiębiorców i Pracodawców

Joanna Hofman

Dyrektor ds. Relacji
Związek Przedsiębiorców i Pracodawców



ZDROWIE PSYCHICZNE W CENTRUM UWAGI. Jak pracować, jak żyć?



Bezpieczeństwo emocjonalne w pracy

„Potrzebujemy siebie nawzajem bardziej niż czegokolwiek, bo to drugi człowiek jest największym zasobem regulującym dla układu nerwowego”. Rozmowa o bezpieczeństwie emocjonalnym w pracy

– BADANIA POKAZUJĄ, ŻE ZDROWIU PSYCHICZNEMU SPRZYJAJĄ ZESPOŁY LUDZI O RÓŻNYCH KOMPETENCJACH. TAKIE, W KTÓRYCH NIE ZARZĄDZA SIĘ STRACHEM, NIE NAPUSZCZA SIĘ LUDZI NA SIEBIE, TYLKO PANUJE W NICH OTWARTOŚĆ, A KAŻDY DAJE TYLE, ILE JEST W STANIE — MÓWI W ROZMOWIE Z INTERIĄ PSYCHOŁOŻKA I NEUROTERAPEUTKA ANNA HRYNIEWICZ Z KLINIKI HOLISENS, PARTNERA MERYTORYCZNEGO AKCJI ORGANIZOWANEJ PRZEZ ZWIĄZEK PRZEDSIĘBIORCÓW I PRACODAWCÓW. ROZMAWIAMY TEŻ M.IN. O TYM, JAK WAŻNE JEST POCZUCIE EMOCJONALNEGO BEZPIECZEŃSTWA W MIEJSCU PRACY I METODACH ZDROWEGO ODPOCZYNKU.

Interia: Bezpieczeństwo emocjonalne w pracy — chyba niełatwo zdefiniować ten stan?

Anna Hryniewicz*: Dla tego bezpieczeństwa z pewnością ważna jest komunikacja. Mogę powiedzieć, co czuję i mogę o tym porozmawiać. Sposób tej komunikacji, rozumienie ludzi, wspólny cel — to także istotne elementy. Ale jak zachować proporcję między dbaniem o bezpieczeństwo emocjonalne a biznesem? Nie jesteśmy w stanie stworzyć idealnego środowiska, które będzie można nazwać bezpiecznym emocjonalnie. Bo bezpieczne emocjonalnie środowisko nie oznacza braku frustracji, braku wyzwań. Problem chyba polega na tym, że nie jesteśmy uczeni radzić sobie z wyzwaniami, frustracjami i porażkami. Uwagi wymaga elastyczność psychologiczna, która jest do wyćwiczenia i często to z nią pracujemy w gabinetach terapeutycznych.

Jak możemy zbliżyć się do środowiska bezpiecznego emocjonalnie?

Poprzez relacje. Wcale nie chodzi o to, że pozwalamy sobie w nich na wszystko. Bo możemy tu dojść do podobnego nieporozumienia, jakie towarzyszy dyskusji wokół bezstresowego wychowania.

Wyjaśni pani?

Jeśli bierzemy pod uwagę to, że nadmierna ilość hormonów stresu u dziecka niszczy mózg, to bezstresowe wychowanie jako określenie ma sens, prawda? Trzeba ograniczyć dziecku ilość sytuacji stresowych. No ale jeśli bezstresowe wychowanie rozumiemy jako stan, w którym nie wymagamy niczego, a dziecko może robić wszystko, to, po pierwsze, wcale nie jest bezstresowe wobec układu nerwowego, a po drugie — to żadna metoda wychowawcza.

Nie szukamy więc bezpieczeństwa emocjonalnego w pracy jako utopijnego stanu, ale z drugiej strony komunikacja, o której na początku pani wspomniała, przez lata nie była sprawą łatwą. Powiedzieć, co się myśli, wciąż jest problemem — zwłaszcza tam, gdzie mamy do czynienia z silną hierarchicznością.

Ze spotkań z młodymi ludźmi, które czasem odbywam, utkwił mi w głowie taki zarzut: nie nauczyliście nas popełniać błędów. I faktycznie, cały edukacyjny świat mamy skonstruowany tak, że wszystko musimy zrobić dobrze, a o błędach lepiej w ogóle nie mówić.

Jeśli w miejscu pracy panuje autorytarny sposób zarządzania, to on powstrzymuje ludzi przed działaniem. Kiedy są tylko krytykowani za to, co źle zrobili, bez szerszego kontekstu, to przestają kreatywnie szukać rozwiązań. Bo kreatywne rozwiązanie to jest rozwiązanie nowe. Czy ono będzie dobre, czy niedobre — nie mamy pewności. Ale nie przekonamy się, jeśli nie pozwolimy ludziom go szukać.

Spróbujmy temat bezpieczeństwa emocjonalnego ugryźć od innej strony: jakie środowisko pracy sprzyja zdrowiu psychicznemu pracowników?

Jest taki proces, który nasze ciało uprawia cały czas. To skanowanie środowiska zewnętrznego

w dwóch kierunkach: czy jest bezpiecznie, czy jest niebezpiecznie. Kiedy tworzyłam gabinety, w których pracuję, zależało mi na tym, żeby wypełniły je kolory, wśród których chce się siedzieć. Czyli neutralne, niekrzykliwe. Całe nasze otoczenie — i zapach, i dźwięk, i kolory — ma ogromne znaczenie w budowaniu poczucia bezpieczeństwa. Coraz więcej się o tym mówi też w środowisku pracy, a ta troska wspiera zdrowie psychiczne.

Neurocepcja jest ciągłym szukaniem przez ciało wskaźników bezpieczeństwa lub niebezpieczeństwa. My tych wskaźników szukamy również w drugim człowieku — w jego tembrze głosu, wyrazie twarzy, w geście. Przy braku takich czynników na zewnątrz, liczy się drugi człowiek. Samoregulacja jest umiejętnością, dzięki której mimo braku zewnętrznych oznak bezpieczeństwa, możemy pozostać spokojni. To właśnie szkolenia, treningi, spotkania, ale też indywidualne sesje wśród pracowników mogą być sposobem tworzenia neurocepcji bezpieczeństwa.

Badania pokazują również, że zdrowiu psychicznemu sprzyjają zespoły ludzi o różnych kompetencjach. Takie, w których nie zarządza się strachem, nie napuszcza się ludzi na siebie, tylko panuje w nich otwartość, a każdy daje tyle, ile jest w stanie.

Czy pracodawcy rozumieją to coraz lepiej? Dostrzega pani zmiany w dbaniu o zdrowie psychiczne pracowników?

Nie wiem, co kieruje pracodawcami, ale widzi mi, że są w stanie zapewnić ludziom parking pod firmą, karnet na siłownię, a nawet opiekę psychologiczną i szkolenia w tym zakresie. Pandemia pokazała, że możemy pracować w różnych miejscach, że odbicie karty o ósmej i szesnastej jest już coraz mniej konieczne. Pracodawcy widzą, że efektywność niekoniecznie wiąże się z przywiązaniem pracowników do biur.

Poza tym zmienia się język rozmawiania o pracy, bo sama praca już na czym innym polega. Za-

trudniamy ludzi nie po to, żeby wykonali, co pracodawca dokładnie chce, tylko żeby zaopiekowali się jakimś tematem — jako specjaliści w danej dziedzinie.

Myślę, że prawdziwi Liderzy-Pracodawcy już wiedzą, jak ważne jest poczucie emocjonalnego bezpieczeństwa w miejscu pracy, dlatego zapewniają te benefity. Z mojego punktu widzenia troska o zdrowie psychiczne powinna być większa — przez stworzenie kultury, która ceni zdrowie psychiczne i umożliwia dbanie o nie na co dzień.

Wspomniała pani o pracy zdalnej. Doceniamy home office czy pracę hybrydową, bo często pozwala nam ona lepiej łączyć życie prywatne z zawodowym. Ale relacje w biurze wciąż są przecież dla nas ważne i cenne. Izolacja to większe ryzyko stresu, depresji, problemów ze zdrowiem. Więc praca zdalna ma też swoje minusy...

Zgadza się, bo bycie z drugim człowiekiem, relacje z ludźmi, to imperatyw biologiczny naszego gatunku. Żeby przetrwać przez miliony lat, musieliśmy być razem. Brak więzi rodzinnych i społecznych sprawia, że nasza możliwość do tolerowania stresorów maleje.

Dlaczego?

Regulujemy się przy drugim człowieku. Więc kiedy mamy zbyt dużo bodźców, a zbyt mało zasobów, żeby te bodźce metabolizować w relacjach z innymi, nie radzimy sobie.

Jak ten stan uregulowania pomaga nam w pracy?

Stan uregulowania układu nerwowego to stan, w którym wszystkie struktury są na swoim miejscu. Możemy z niego korzystać, ale tylko wtedy, kiedy nasze ciało nie jest zajęte obroną — przestaje walczyć, uciekać, czyli musi poczuć, że jest w bezpiecznej przestrzeni. Dopiero wtedy mózg ze wszystkimi swoimi strukturami jest zintegrowany i możemy się uczyć, kreatywnie myśleć,

szukać rozwiązań. Tylko wtedy jesteśmy w stanie zrozumieć punkt widzenia innej osoby.

Wymagamy od liderów właśnie tego, żeby byli w stanie uregulowania, świadomi. Jeśli posiadają charyzmę, nie mają potrzeby krzyczeć, rozmawiają z ludźmi. No ale są też szefowie, którzy zarządzają przez skłócenie i strach. Natomiast to kompletnie nie służy temu, czego autonomiczny układ nerwowy potrzebuje. Bo on potrzebuje uregulowania w drugim człowieku.

Wracając do pracy zdalnej. Niesie ona pewne ryzyko, ale z drugiej strony dobrze jest mieć wybór, żeby móc pracować tak, jak w danej chwili potrzebujemy.

Ta możliwość wyboru jest istotna i ma związek z oksytocyną, badanym od kilkudziesięciu lat neuroprzekaznikiem, który jest antylękowy, goi rany, powoduje przywiązanie i lojalność. To neuroprzekaznik, którego jak najwięcej powinno być w naszym ciele. Wydziela się również wtedy, kiedy mamy możliwości wyboru, czyli jesteśmy w sytuacji komfortowej.

I dlatego danie pracownikom wyboru, czyli pozwolenie im na zwiększanie świadomości tego, co im służy, a co nie, jest bardzo ważne.

Tu docieramy do kolejnej trudnej kwestii — umiejętności rozpoznania tego, co nam aktualnie służy.

Tak, to niełatwe, dlatego że nikt nas nie uczył, żeby zwracać uwagę na swoje ciało. Jeśli pandemia zrobiła coś dobrego, to tyle, że zaczęliśmy przyglądać się temu, co się dzieje w naszym ciele. Kiedy przychodzę zmęczona do domu, to dla mojego ciała jest lepiej, żebym wyszła na spacer. Oczywiście, że mi się czasem nie chce, ale jeśli widzę, że po powrocie z tego spaceru mam bardziej naładowane baterie, to już wiem, że to była dobra strategia.

Wielu z nas trudno się do kolejnego wyjścia z domu zmobilizować. Ulegamy złudzeniu, że skuteczniej nam naładują baterie przy odcinku serialu.

Czasami niektórym z nas może to pomóc, ale trzeba pamiętać, że ciału służy ruch. Życie to ruch i zamieranie jest odbieraniem sobie energii. I jeszcze jedna ważna rzecz: hormony stresu, kortyzol i inne glikokortykoidy, muszą się zmetabolizować w ciele właśnie poprzez ruch. Dlatego jest on tak ważny. Również przebywanie w lesie, na łonie przyrody jest istotne, bo wtedy się regulujemy. Tak samo regulujemy się przy innych ssakach, dlatego mamy dogoterapię, hipoterapię, kocią terapię.

To fascynujące!

Jest taki dział psychologii, który nazywa się neurobiologia dwuosobowa — on zajmuje się właśnie tym, jak zupełnie obce sobie układy nerwowe potrafią się nawzajem regulować. Potrzebujemy drugiego układu nerwowego, potrzebujemy człowieka, potrzebujemy porozmawiać, bo tak wyewoluował nasz system nerwowy.

A jak ma się do tego kategoria dobrostanu w miejscu pracy?

Ludzie często myślą, że dobrostan sam na nich spłynie. Tymczasem dobrostan to nie jest stan bycia, on jest stanem działania. Polega na tym, że to ja muszę coś zrobić, żeby się móc uspokoić.

I ważne jest też to, że my się wcale nie denerwujemy głową, bo głowa jest tylko rzecznikiem prasowym, denerwujemy się ciałem — to jest reakcja chemiczna w ciele, najczęściej kompletnie nieadekwatna do tego, co się dzieje. Żeby przestać się denerwować, ciało musi dostać sygnał, że już jest bezpiecznie. Dlatego tak nieskuteczne jest powtarzanie komuś w kółko: nie martw się. Ale kiedy złapiemy go za rękę, posiedzimy razem, to już jest pomoc, odczytywana na poziomie układu nerwowego jako zaopiekowanie się.

Potrzebujemy siebie nawzajem bardziej niż cze-
gokolwiek, bo to drugi człowiek jest największym zasobem regulującym dla układu nerwowego. Mogę czuć to, co czuję, mogę to zakomunikować i mogę o tym w bezpiecznym środowisku rozmawiać, by poszukać rozwiązania. I myślę, że to też jest coraz lepiej rozumiane przez pracodawców. A to, że w przestrzeni publicznej rozmawiamy na temat zdrowia psychicznego w pracy, już świadczy o tym, że zmiany się dokonują.

***Anna Hryniewicz** — psycholożka, psychotraumatolożka, neuroterapeutka. Prowadzi gabinet Pomocy Psychologicznej, Rozwoju Osobistego i Neuroterapii. Jest psycholożką z wszechstronnym wykształceniem humanistycznym oraz bogatym doświadczeniem zawodowym zdobywanym w publicznych i prywatnych placówkach związanych z pomocą psychologiczną, edukacją i rozwojem osobistym.

Powyższa publikacja ukazała się na portalu Interia.pl

Stresory dnia codziennego to nie tylko te w pracy — jak sobie z nimi radzić?

STRESORY TO WYDARZENIA ŻYCIOWE, BODŹCE LUB CZYNNIKI, KTÓRE WYWOŁUJĄ W NAS REAKCJĘ STRESOWĄ. WRAZ Z ROZWOJEM CYWILIZACYJNYM I TECHNOLOGICZNYM, KAŻDEGO DNIA JESTEŚMY NARAŻENI NA CORAZ WIĘKSZĄ ICH LICZBĘ. JEST I DOBRA WIADOMOŚĆ: NIE JESTEŚMY WOBEC NICH BEZRADNI.

Prastary stres kontra nowoczesność

PGdybyśmy zapytali napotkanych na ulicy przechodniów o to, czy stres kojarzy im się z czymś pozytywnym, raczej nie usłyszeliśmy żadnej twierdzącej odpowiedzi. Tymczasem, jak wyjaśnia Filip Kołodziejczyk*, psycholog i terapeuta z kliniki Holisens, partnera merytorycznego akcji organizowanej przez Związek Przedsiębiorców i Pracodawców: — Stres to prastara reakcja organizmu, która pomagała i pomaga człowiekowi radzić sobie z wyzwaniami. Kiedyś nie był uważany za coś złego czy przeszkodę. Ludzie wykorzystywali jego potencjał motywujący i pobudzający chęć do życia. Jako gatunek przestaliśmy sobie jednak dobrze radzić ze stresem, a jego mechanizm zaczął być dla nas coraz większym problemem.

Z tym, że stres zaczął nam ciążyć, niemało wspólnego mają właśnie stresory. Choć to nie one bezpośrednio wywołują stres, raczej jest on związany z naszą reakcją na to, co się dzieje. W psychologii nazywa się to oceną poznawczą. W momencie ekspozycji na różne bodźce, możemy dojść do konstatacji, na ogół podświadomie, że określone sytuacje są dla nas wyzwaniem lub zagrożeniem. Wtedy właśnie odczuwamy stres.

— Stresorów przybywa. Mamy coraz większą sieć połączeń społecznych, coraz większą liczbę kontaktów, ale też urządzeń, które komunikują się ze światem i z których płyną do nas przeróżne informacje. Dlatego nasza naturalna zdolność do radzenia sobie ze stresorami osłabła. Ich liczba jest tak duża, że nie mamy pomiędzy nimi czasu na chwilę odpoczynku — mówi psycholog.

Stresor stresorowi nierówny

Jeszcze pod koniec lat 60. XX wieku psychiatrzy z Washington University w Seattle opracowali skalę ponad 40 wydarzeń życiowych, określając siłę każdego z nich w kontekście stresu, jaki wywołują. W zakresie od 0 (brak stresu) do 100 (maksymalny stres), największymi stresorami okazały się śmierć współmałżonka, rozwód, separacja lub rozstanie, pobyt w więzieniu, śmierć bliskiego członka rodziny. Co ciekawe, na siódmej pozycji uplasował się ślub.



— Tak naprawdę każdy z nas reaguje na te wydarzenia trochę inaczej, ponieważ inaczej przebiega u nas ocena poznawcza. Kluczowe są więc nie sytuacje, które się wydarzają, a nasza ich interpretacja. Bo to, jak je postrzegamy, wywołuje reakcje emocjonalne — wyjaśnia Kołodziejczyk.

A więc dla każdego z nas stresory dnia codziennego będą czym innym. Zarówno te płynące z sytuacji zawodowych, jak presja czasu, nadmiar obowiązków, wysokie wymagania pracodawcy, niskie wynagrodzenie, czy te związane z życiem prywatnym — problemy w domu, kłótnie i rozstania z przyjaciółmi, kłopoty finansowe, ale i zdrowotne. Jak więc możemy sobie z nimi radzić? Okazuje się, że jest na to kilka sposobów.

Pięć sposobów na stres

Po pierwsze, warto zaangażować się w proces wzmacniania własnej rezyliencji, czyli odporności i elastyczności psychicznej. — Można to robić na różne sposoby, ale na pewno poprzez budowanie dobrych relacji z innymi ludźmi. Warto ustalić sobie priorytety, przemyśleć relacje pod kątem tego, czy są dla mnie wspierające, pomagają mi się rozwijać, a może są obciążeniem, na które w danym momencie nie mogę sobie pozwolić? — mówi Filip Kołodziejczyk.

Po drugie, przyczyną utrzymywania się stresu bardzo często jest życie w izolacji. Dlatego warto poszukać miejsc, w których możemy poznać ludzi o podobnych zainteresowaniach czy wyznawanych wartościach.

Po trzecie, badania pokazują też, że naszą odporność psychiczną mocno budują działania związane ze współczuciem i empatią. — Wszelkie formy pomagania innym, wolontariatu, bardzo mocno wspierają nasz dobrostan psychiczny — podkreśla psycholog.

Po czwarte, istotne jest ogólnie rozumiane zadbanie o siebie. Fizyczne, czyli dobre odżywianie się i zapewnienie sobie odpowiedniej dawki ruchu, ale nie tylko. — Ważne są również praktyki związane z dbaniem o umysł, jak praktyka uważności czy formy kontemplacyjnego ruchu, jak np. joga. Badania pokazują, że to obecnie jedno z najskuteczniejszych metod budowania odporności na gruncie psychicznym — zaznacza terapeuta. Praktyka uważności jest niezwykle istotna, bo wspiera mentalny aspekt dobrostanu. Pozwala nam zyskać zdrowy dystans do swoich myśli i przepływających przez nas stanów emocjonalnych.

Po piąte, kontakt z naturą u wielu osób pomaga wyzerować poziom stresu, ukoić. Podróż do leśnej dżungli, spacer po parku, a może kolarstwo górskie? Wszystkie formy kontaktu z naturą mogą okazać się cenne.

Pamiętajmy o profesjonalnym wsparciu

Jeśli czujemy, że stres nas przytłacza i obezwładnia, trudno nam funkcjonować tak, jak byśmy chcieli — to na pewno sygnały, że należy sięgnąć po pomoc psychologa czy psychoterapeuty. Ale ważne, żeby zwrócić uwagę na jeszcze inną sytuację. — Czasami nasze funkcjonowanie wcale się nie zmienia, natomiast jest w nas stale obecne cierpienie, smutek, poczucie rozdrażnienia. Jeśli towarzyszą nam one ciągle i nie sposób przez zasłoniętych trudnych stanów doświadczać radości życia, to też ewidentny sygnał, żeby spróbować skorzystać z pomocy psychologicznej — zaznacza Filip Kołodziejczyk.

***Filip Kołodziejczyk** — psycholog ze specjalizacją zdrowie i psychoterapia, trener, psychoterapeuta, certyfikowany nauczyciel i mentor MBSR (Redukcja Stresu Oparta na Uważności) oraz terapeuta MBCT (Terapia Poznawcza Oparta na Uważności) z 11-letnim doświadczeniem w zawodzie. Ukończył pierwszy w Polsce trening nauczycielski MBSR/ MBCT. Przeprowadził ponad sto treningów MBSR i kilkadziesiąt treningów MBCT. Ukończył 4-letnie szkolenie w psychoterapii poznawczo-behawioralnej, pracuje metodami tzw. trzeciej fali w psychoterapii, integrując różne jej modele. Wielokrotnie prowadził i współtworzył programy studiów, warsztaty i wykłady z zakresu psychoterapii i uważności oraz samowspółczucia m.in. na Uniwersytecie Warszawskim, Uniwersytecie SWPS, w Szkole Głównej Handlowej, na Uniwersytecie im. Kardynała Stefana Wyszyńskiego i w Akademii Ekonomiczno Humanistycznej.

Powyższa publikacja ukazała się na portalu Interia.pl

FOMO, czyli lęk przed tym, co nas omija.

Nowe technologie, nowe światy, nowe możliwości, nowe lęki i zagrożenia — z czym nie radzi sobie stary dobry mózg i jak mu pomóc?

— CZŁOWIEK JEST ISTOTĄ SPOŁECZNĄ, OD ZARANIA DZIEJÓW POTRZEBOWAŁ PRZYNALEŻNOŚCI DO GRUPY I INTEGRACJI Z INNYMI LUDŹMI. DAWNIEJ TE POTRZEBY BYŁY ZASPOKAJANE PRZEZ SPOTKANIA RODZINNE, PODWÓRKOWE, SĄSIEDZKIE. NOWE TECHNOLOGIE, ROZLUŻNIENIE WIĘZI Z BLISKIMI, POGOŃ ZA DOBRAMI MATERIALNYMI I WIELE GLOBALNYCH PROCESÓW SPRAWIŁY, ŻE DUŻA CZĘŚĆ ŻYCIA SPOŁECZNEGO PRZENIOSŁA SIĘ DO SIECI — MÓWI W ROZMOWIE Z INTERIĄ PSYCHOŁOŻKA, ARTETERAPEUTKA I MALARKA KATARZYNA JACZUN-ŁYDZIŃSKA Z KLINIKI HOLISENS, PARTNERA MERYTORYCZNEGO AKCJI ORGANIZOWANEJ PRZEZ ZWIĄZEK PRZEDSIĘBIORCÓW I PRACODAWCÓW. ROZMAWIAMY M.IN. O TYM, JAKIE SĄ OBJAWY FOMO I JAK W MĄDRY SPOSÓB KORZYSTAĆ Z MEDIÓW CYFROWYCH.

Lęk przed byciem poza

FOMO, z angielskiego fear of missing out, oznacza lęk przed wypadnięciem z obiegu. W języku polskim nazywamy go też lękiem przed odłączeniem. — *FOMO to popularne zjawisko społeczne, które dotyka coraz większą liczbę ludzi. Jest to lęk przed odłączeniem się od wydarzeń i aktywności, które uważamy za istotne, wartościowe. Lęk przed tym, że coś nas, mnie ominie, stracimy przynależność do ważnej dla siebie grupy* — mówi Katarzyna Jaczun-Łydzińska**, psycholożka z kliniki Holisens, arteterapeutka i malarka.

FOMO dotyczy zdarzeń i informacji płynących z mediów cyfrowych, w tym społecznościowych, a najczęściej jest związane z obawą o bycie pominiętym. Widzimy, że nasi znajomi biorą udział w ciekawych wydarzeniach, spotykają się z innymi ludźmi, publikują zdjęcia z podróży i wtedy dopada nas poczucie, że nasze życie nie jest równie interesujące, być może zostaliśmy wykluczeni, a na pewno coś nas omija. To właśnie FOMO. Badania* pokazują, że szczególnie podatni na ten rodzaj lęku są młodzi ludzie (w wieku 15-19 lat) — nie doświadczą go jedynie 6 proc. z nich. Ale trzeba pamiętać, że FOMO może pojawić się u każdego z nas, w różnych momentach życia, niezależnie od wieku, płci czy miejsca zamieszkania.

Istota społeczna w pułapce FOMO

Jak zaznacza Katarzyna Jaczun-Łydzinska, FOMO wynika poniekąd z naszej ludzkiej natury. — *Człowiek jest istotą społeczną, od zara-
nia dziejów potrzebował przynależności do grupy
i integracji z innymi ludźmi. Dawniej te potrze-
by były zaspokajane przez spotkania rodzinne,
podwórkowe, sąsiedzkie. Nowe technologie, roz-
luźnienie więzi z bliskimi, pogoń za dobrami ma-
terialnymi i wiele globalnych procesów sprawiły,
że duża część życia społecznego przeniosła się do
sieci. To sieć stała się substytutem zaspokojenia
ważnych ludzkich potrzeb, takich jak akceptacja,
potrzeba uznania, bycia ważną częścią grupy, by-
cia potrzebnym czy poinformowanym.*

Objawy FOMO są różne, ale najczęściej wy-
stępuje wśród nich uczucie niepewności, smut-
ku lub zazdrości. — *Często zdarza się, że osoby
z FOMO nie potrafią skupić się na obecnym mo-
mencie. Ciągłe myślą o tym, co się dzieje gdzie in-
dziej, czy nie przegapią czegoś ważnego. Rza-
dziej w związku z odłączeniem mogą też pojawiać
się nudności, bóle brzucha, poczucie samotności
i bycia nieszczęśliwym, gdy np. telefon milczy.
FOMO często prowadzi do odczuwania niezdro-
wej presji społecznej, której nie jesteśmy w stanie
sprostać. A to może doprowadzić do frustracji czy
nawet depresji. Konsekwencją FOMO często jest
też niska samoocena, zwłaszcza u młodych osób,
które budują tę samoocenę w oparciu o liczbę laj-
ków czy własną popularność w social mediach.*

Ciągłe porównywanie się do celebrytów i influ-
encerów, podążanie za lansowanymi w social
mediach wzorcami ma destrukcyjne skutki dla
psychiki zwłaszcza młodych osób. Osobom tym
często trudno rozgraniczyć prawdziwe życie
i zjawiska społeczne od sztucznej rzeczywistości
kreowanej w sieci. Dochodzą do wniosku, że nie
są atrakcyjne, prowadzą nudne życie, a w re-
zultacie ich poczucie własnej wartości spada.

Potrzeba stałego śledzenia wydarzeń w sieci jest
też pobudzana przez ich twórców, konkurują-
cych ze sobą o oglądalność.

Czy to już „sfomowanie”? Na te sygnały zwróć uwagę

Co więc powinno nas zaniepokoić? Jak odróżnić
codzienne zaglądanie do social mediów i spraw-
dzanie informacji w sieci od stanu „sfomowa-
nia”? Katarzyna Jaczun-Łydzinska wymienia
kilka sygnałów, które mogą wskazywać na to, że
mamy FOMO i należy podjąć działania, np. sko-
rzystać ze wsparcia terapeuty, co zminimalizuje
szkodliwy wpływ tego lęku na nasze życie.

Pierwszym z sygnałów jest nieustanne zerkanie
na telefon i sprawdzanie, co się dzieje w social
mediach. — *Jeżeli stale odświeżasz swoje konto
na Facebooku, Instagramie, Twitterze czy Tik-
Toku, to może być oznaka, że boisz się przegapić
coś ważnego. Jeśli żyjesz życiem innych ludzi, cią-
gle zastanawiasz się, co się u nich dzieje, porów-
nujesz swoją codzienność do codzienności innych
osób i czujesz się mniej wartościowy/-a, to tak-
że może być sygnał, że masz FOMO. Jeśli boisz
się, że przegapisz jakieś wydarzenie i czujesz się
gorszy, gdy nikt nie komentuje twoich zdjęć i nie
pojawiają się pod nimi nowe lajki — to kolejne
ważne oznaki.*

FOMO może powodować trudności ze zrelak-
sowaniem się, koncentracją, skupieniem na jed-
nej czynności. Stałe myślenie o tym, co dzieje
się gdzieś indziej, uniemożliwia odpoczynek, ale
też rzutuje na relacje ze znajomymi, przyjaciół-
mi, rodziną, bo może wiązać się z zaniedbywa-
niem osób, z którymi spędzamy czas poza siecią.
Może też powodować, że będzie nam się pra-
cowało trudniej, dłużej, że będziemy popełniali
więcej błędów. Zatem FOMO może spowodo-
wać realne straty w stosunkach z bliskimi nam
osobami i w pracy. Paradoksalnie może dopro-
wadzić do tego, przed czym tak bardzo się bron-
imy, popadając w FOMO. Dlatego ważne jest za-
danie sobie pytań: czy to ciągle zainteresowanie
mediami mi pomaga — czy ogranicza, rozwija
— czy zatrzymuje w miejscu, poprawia samopo-
czucie — czy powoduje zmęczenie?

Nie wylewajmy dziecka z kąpielą

Warto pamiętać, że choć FOMO wiąże się z korzystaniem z mediów cyfrowych, przeciwdziałanie mu nie musi oznaczać całkowitego odcięcia się od internetu. W końcu technologie mają też swoją jasną stronę, pozwalają nam łączyć się z innymi ludźmi, a więc są też źródłem pozytywnych interakcji, mogą wzmacniać więzi społeczne. Katarzyna Jaczun-Łydzzińska zwraca uwagę na to, żeby zamiast wylewać dziecko z kąpielą, czyli radykalnie odcinać się od technologii, wyznaczyć sobie granice korzystania z mediów społecznościowych.

— *Ustal czas, jaki poświęcasz na korzystanie z internetu i trzymaj się wyznaczonych zasad. Kiedy nie korzystasz z sieci, wyłącz powiadomienia z aplikacji, żeby cię nie rozpraszały. Skup się na pozytywnych interakcjach płynących z używania technologii. Znajdź sposoby spędzania czasu poza internetem i buduj interakcje społeczne poza nim. Ważna jest sieć wsparcia znajomych i przyjaciół, z którymi spędzasz czas poza sferą technologii. Oczywiście aktywność fizyczna, zbilansowana dieta, sen, dbanie o zdrowie psychiczne są tak samo istotne. No i przede wszystkim bardzo ważne jest, żeby ograniczyć korzystanie z komputera czy smartfona przed snem, ponieważ światło ekranów może utrudniać zasypianie i niekorzystnie wpływać na stan psychiczny.*

Każdy z nas ma swoją drogę

Kluczowe jest więc zachowanie równowagi, złapanie balansu między naturalną i pożyteczną ciekawością w korzystaniu z internetu a innymi aspektami naszego życia. Zamiast narażać się na przebodźcowanie, może warto zredukować liczbę obserwowanych profili na Facebooku czy Instagramie, newsy czytać tylko raz dziennie, a w sieci ograniczyć się tylko do tego, co naprawdę nas interesuje? Ważne jest też to, żeby przestać się porównywać z postaciami z mediów i skupić na tym, co wydarza się codziennie w naszym życiu. — *Każdy z nas ma swoją drogę, własne osiągnięcia, a porównywanie się z innymi prowadzi tylko do niepotrzebnego stresu czy lęku. To dobrze, jeśli inspirują nas osoby z pasjami i sukcesami. Jednak przecież one nie są sławne tylko dzięki patrzeniu w swój telefon. Dlatego zamiast być biernym widzem cudzego życia, lepiej jest uwierzyć w siebie i spróbować coś stworzyć. Czasem dla takiej refleksji wystarczy kilka dni w przyjaznym i zmienionym otoczeniu, a czasem pomoc specjalisty, dzięki któremu osoba z FOMO odbuduje poczucie swojej wartości, na co zasługuje. Doceniajmy życie realne tu i teraz, przyjemność kolacji z przyjaciółmi, piękno lasu, czy jeziora — zaznacza Katarzyna Jaczun-Łydzzińska.*

Pamiętajmy też, że nie musimy być na bieżąco ze wszystkim — to zresztą dawno stało się już niemożliwe. I w porządku! Co więcej: pozwolenie sobie na to, żeby wiele rzeczy wydarzało się poza nami, potrafi być bardzo przyjemne. Powodzenia!

****Katarzyna Jaczun-Łydzzińska** — psycholog, arteterapeutka, malarka. Psycholog z wieloletnim doświadczeniem klinicznym w pracy z dziećmi, młodzieżą, dorosłymi. Specjalizuje się w leczeniu zaburzeń depresyjno-lękowych, chorób psychosomatycznych i psychotycznych. Drugą sferą jej działalności jest wspomaganie rozwoju osobistego, zwłaszcza dzieci szczególnie uzdolnionych. Jest autorką nowoczesnych form zajęć ukierunkowanych na leczenie i rozwój poprzez sztukę. Ta forma pozwala osiągnąć znakomite wyniki terapeutyczne w połączeniu z przyjemnością tworzenia. W psychoterapii kieruje się podejściem holistycznym, ze szczególnym uwzględnieniem roli rodziny w leczeniu dzieci i młodzieży.

Jak w 7 krokach zbudować osobowość immunologicznie odporną?

— OSOBOWOŚĆ SILNA IMMUNOLOGICZNIE TO TAKA, KTÓRA ZARÓWNO NA POZIOMIE SOMATYCZNYM, CZYLI FIZYCZNYM, JAK I PSYCHOLOGICZNYM, JEST ODPORNA NA ZDARZENIA, KTÓRE JE SPOTYKAJĄ — MÓWI W ROZMOWIE Z INTERIĄ DOKTOR NAUK MEDYCZNYCH ANNA KIESZKOWSKA-GRUDNY Z INSTYTUTU BEZSTRESU®, PARTNERA MERYTORYCZNEGO AKCJI ORGANIZOWANEJ PRZEZ ZWIĄZEK PRZEDSIĘBIORCÓW I PRACODAWCÓW. ROZMAWIAMY O TYM, JAK ZA POMOCĄ CECH OSOBOWOŚCI MOŻEMY WZMOCNIĆ NIE TYLKO NASZĄ PSYCHICZNĄ ODPORNOŚĆ, ALE TAKŻE... ODPORNOŚĆ CAŁEGO ORGANIZMU — TAK, ŻEBY MNIEJ CHOROWAĆ, LEPIEJ RADZIĆ SOBIE Z TRUDNOŚCIAMI I Z INFEKCJAMI.

Osobowość odporna na zdarzenia

Jaką osobowość możemy nazwać immunologicznie odporną? — *Silna immunologicznie, czyli taka, która zarówno na poziomie somatycznym, czyli fizycznym, jak i psychologicznym, jest odporna na zdarzenia, które je spotykają* — mówi w rozmowie z Interią doktor nauk medycznych, psycholożka, psychoterapeutka, neuropsycholożka i psychoonkolożka Anna Kieszowska-Grudny, która powołała Instytut BezStresu®. To unikatowe miejsce, w którym łącząc różne podejścia i dziedziny — medycynę, psychologię, neuropsychologię, neurobiologię, fizjoterapię, genetykę, ruch, mindfulness — stres jest kompleksowo diagnozowany i leczone są jego różnorodne skutki. — *Dzisiaj najwięcej możemy działać na styku dziedzin* — podkreśla specjalistka, zaznaczając ponadto, że rozmowa o osobowości silnej immunologicznie także musi łączyć różne obszary wiedzy.

Koncepcję osobowości silnej immunologicznie opracował w połowie lat 90. ubiegłego wieku Henry Dreher, badacz z zakresu psychosomatyki. Od tego czasu nurt badań nad tym rodzajem osobowości mocno się rozwinął.

Osobowość immunologicznie odporną charakteryzuje zespół cech, które stanowią silny zasób do tego, żeby lepiej radzić sobie w życiu. Te siedem

cech to równocześnie siedem kroków — wiążą się ze sposobem myślenia i funkcjonowania, który pomaga żyć zarówno w zdrowiu psychicznym, jak i fizycznym. Sprawdź, jak możesz dzięki nim zadbać o swoją odporność psychosomatyczną!

Pierwszy krok: czynnik ACE

ACE to angielski akronim, w którym kolejne litery oznaczają słowa: A — attend, czyli rozpoznaj; C — connect, łącz; E — express, czyli wyrażaj. O czynniku ACE opowiada dr Anna Kieszkowska-Grudny: — *To podstawowa rzecz potrzebna nam w życiu, której na ogół najmniej się uczymy. No chyba że ktoś przyjdzie na terapię lub certyfikowany trening uważności, to wtedy dostaje kurs tego dodatkowego języka życiowego. Języka rozpoznawania, łączenia z bodźcami i wyrażania stanów emocjonalnych. Chodzi o naszą wrażliwość na sygnały fizyczne i behawioralne oraz świadomość komunikatów emocjonalnych, tego, jak się zachowujemy i jakie są nasze potrzeby.*

Czynnik ACE jest podstawą naszej odporności i tego, jak reagujemy na różne życiowe sytuacje. Warto od niego zacząć, czyli zauważać to, czego doświadczamy, jak czuje się nasze ciało, jakie wysyła sygnały, jakie emocje temu towarzyszą, łączyć to ze źródłem i odpowiednio wyrażać. Dla czego to tak ważne?

— *Bardzo często nasze represjonowane emocje, którym nie dajemy ujścia w kontrolowany, dopasowany do sytuacji sposób, wychodzą w postaci różnych obciążeń lub zaburzeń, czyli jesteśmy na przykład nadmiarowo wycofani albo agresywni* — dodaje dr Kieszkowska-Grudny.

Drugi krok: wzmacnianie zdolności do zwierzeń

Zdolność do zwierzeń, czyli ujawniania swoich sekretów, traum, przemyśleń i uczuć — przede wszystkim przed sobą, ale także przed innymi osobami — jest bardzo ważna. — *Jeżeli zaprzeczam, udaję, że czegoś nie ma albo nie jestem tego świadom, to będzie też dla mnie kłopotliwe lub niemożliwe, żeby cokolwiek z tym zrobić. A to, że*

nie widzę problemu, nie oznacza, że go nie ma — mówi ekspertka. I dodaje: — *Przeprowadzono wiele badań w tym zakresie i wiemy, że tłumione negatywne emocje czy zranienia mogą powodować również obniżenie aktywności naszych komórek odpowiedzialnych za odporność.*

A więc dzięki wzmacnianiu zdolności do zwierzeń, możemy pracować nad odpornością naszych organizmów.

Trzeci krok: siła charakteru

Siła charakteru to element, na który składają się trzy części: poczucie kontroli, zaangażowanie, wyzwanie.

— *Pamiętajmy, że poczucie kontroli to nie kontrolowanie — chodzi o zdrowe poczucie kontroli, w którym mam pod kontrolą siebie, a nie innych* — wyjaśnia specjalistka, tłumacząc też sens pozostałych części: — *Osoby zaangażowane w swoją pracę, aktywności, związki, charakteryzuje większa siła charakteru, a przez to wzmacniają one swoją osobowość silną immunologicznie. Wyzwanie oznacza, że potrafię postrzegany stres, zagrożenie czy problemy zmieniać właśnie w wyzwania.*

Czwarty krok: asertywność

Asertywność to słowo, które jest nam dobrze znane, ale czy wiemy, jak powinna wyglądać praca nad własną asertywnością? Jakiego rodzaju asertywność wyróżnia osoby silne immunologicznie? Z pewnością nie chodzi w niej tylko o płytkie powiedzenie „nie”. — *Asertywność polega na tym, że możemy ujawniać swoje preferencje, wybory, uczucia, myśli, jednocześnie nie lekceważąc innych ludzi* — wyjaśnia nasza rozmówczyni. W pracy możemy powiedzieć np.: — *Rozumiem, że chciałbyś, żebym dzisiaj przygotowała dla ciebie ten raport i wiem, że on jest dla ciebie ważny. Dla mnie też pewne rzeczy są dzisiaj ważne, zwołasz moja rodzina, więc jeżeli bardzo ci na tym zależy, mogę przyjść jutro pół godziny wcześniej i wtedy przygotuję raport.*



Piąty krok: zaufanie afiliacyjne

Jak się okazuje, pozytywne relacje z innymi ludźmi wpływają też korzystnie na nasze hormony, a tym samym na organizm, czyli np. na układ sercowo-naczyniowy, odpornościowy, mają więc przełożenie na zdrowie psychofizyczne. Badania wykazały, że korzystny wpływ umiejętności proszenia o wsparcie społeczne i dostrzegania go był widoczny np. w terapiach pacjentów onkologicznych — osoby, które budowały pozytywne relacje i dostrzegały je, lepiej reagowały na leczenie.

— *Zaufanie afiliacyjne pozwala na budowanie bliskich, zdrowych, uczuciowych relacji z innymi osobami. To bardzo silny element, który łączy się z reakcjami hormonalnymi, stymuluje wydzielanie m.in. endorfin i wprost wpływa na naszą odporność* — zaznacza Anna Kieszkowska-Grudny.

Szósty krok: zdrowe pomaganie

Z pewnością wielu z nas niejednokrotnie się o tym przekonało: pomagając, czujemy się lepiej. Warto uświadomić sobie, jakie procesy biochemiczne za tym stoją: — *Kiedy pomagamy, w naszym organizmie pojawia się euforia pomagającego. To bardzo silne doznanie fizyczne, które polega na tym, że zalewa nas radość. Jest ona związana z wyrzutem dopaminy, oksytocyny, serotoniny. W ten sposób dostarczamy sobie dodatkowych porcji neuroprzekaźników, które są nam potrzebne do dobrego funkcjonowania* — mówi doktor Kieszkowska-Grudny.

Ważne, żeby pomaganie było zdrowe, a więc nie powinniśmy trwać w euforii, tylko kontrolować ten stan z poszanowaniem własnych możliwości. Pomaganie i życzliwość są bardzo ważne. Nie tylko dajemy dzięki nim coś innym osobom, ale czerpie z tego nasz cały system immunologiczny.

Siódmy krok: złożoność ja

— *Bardzo ten krok lubię i cenię w pracy z moimi pacjentami. Złożoność Ja to czynnik, który cechuje osoby posiadające różnorodne, dobrze rozwinięte role, związki, aktywności, zainteresowania. Tożsamość tych osób jest wszechstronna, ale jednocześnie zintegrowana. Co nam to daje? W przypadku, gdy w jakimś obszarze nastąpi trudność, być może nawet porażka, mamy innego siebie, który jest silny lub doświadcza sukcesów. Złożoność Ja pozwala nam lepiej funkcjonować i reagować na stresujące wydarzenia.*

Aprobata społeczna na racjonalnym poziomie

Omówione wyżej siedem cech pozwala nam wzmacniać system immunologiczny i dbać o odporność nie tylko psychiczną, ale także fizyczną. Siedem kroków silnie wpiera nas, ale — jak podpowiada doktor Anna Kieszkowska-Grudny — pod warunkiem że zwracamy uwagę na jeszcze jeden czynnik: aprobatę społeczną.

Chodzi o to, żeby jej potrzebę, naturalną dla każdego z nas, utrzymać na racjonalnym poziomie. — *Kiedy nasze pragnienie akceptacji ze strony innych ludzi determinuje naszą gotowość do zachowania się w określony sposób, jesteśmy zależni od innych. I wtedy te siedem kroków da nam dużo, dużo mniej.*

***Dr med. Anna Kieszkowska-Grudny** — psycholożka, psychoterapeutka, neuropsycholożka, psychoonkolożka. Główna specjalistka, pomysłodawczyni i współzałożycielka Instytutu BezStresu. Ukończyła Akademię Medyczną oraz studia z zakresu Zarządzania Finansami i Marketingu na Uniwersytecie Ekonomicznym, które kontynuowała na studiach doktoranckich z zakresu ekonomii i zarządzania. Ponadto uzyskała dyplomy z wyróżnieniem, kończąc studia magisterskie z zakresu psychologii klinicznej, 4-letnie studia psychoterapii poznawczo-behawioralnej i psychoonkologii. Ukończyła dodatkowo specjalność z zakresu Psychologii Kryzysu i Interwencji Kryzysowej. Niedawno poszerzyła swoje kompetencje, kończąc z wyróżnieniem Neuropsychologię Kliniczną. Jest certyfikowaną terapeutką poznawczo-behawioralnym Polskiego Towarzystwa Terapii Poznawczej i Behawioralnej. Posiada również certyfikat The European Association for Behavioural and Cognitive Therapies. Jako pierwsza w Europie uzyskała certyfikat The American Institute Of Stress.

Umysł pod ostrzałem. Jak zachować koncentrację i pracować efektywnie w dobie przebudzowania?

– WIEMY DUŻO NA TEMAT TEGO, JAK ISTOTNE SĄ ASPEKTY ZDROWOTNE ZWIĄZANE Z AKTYWNOŚCIĄ FIZYCZNĄ CZY PRAWIDŁOWYM ODŻYWIANIEM. ROZUMIEMY, ŻE WAŻNE JEST ZDROWIE PSYCHICZNE. WCIAŻ JEDNAK MAŁO WIEMY O SOBIE, O TYM, JAK DZIAŁA NASZ MÓZG, CZYM JEST STRES, JAK GO NIWELOWAĆ. KLUCZOWA JEST EDUKACJA – MÓWI W ROZMOWIE Z INTERIĄ PIOTR SZOSTAK Z FIRMY BENEFIT SYSTEMS, KTÓRA JEST PARTNEREM KAMPAII „ZDROWIE PSYCHICZNE W CENTRUM UWAGI” ORGANIZOWANEJ PRZEZ ZWIĄZEK PRZEDSIĘBIORCÓW I PRACODAWCÓW. JAK REAGOWAĆ NA CODZIENNE PRZEBUDZOWANIE? JAK RADZIĆ SOBIE ZE STRESEM, DBAĆ O KONCENTRACJĘ I W JAKI SPOSÓB PRACODAWCA MOŻE NAS W TYM WSPIERAĆ?

Wypalenie zawodowe jako skutek stresu i przebudzowania

Szybkie tempo pracy, zacierająca się często granica między życiem osobistym a pracą, konieczność funkcjonowania pod presją czasu, a do tego niepewność jutra – to wszystko sprawia, że wielu pracowników czuje się przeciążonych. Coraz większa ich liczba wykazuje też syndromy wypalenia zawodowego*. Znużenie lub wykończenie po pracy odczuwa kilka razy w tygodniu 35 proc. badanych, a 22 proc. przyznaje, że minimum trzy razy w tygodniu ma poczucie frustracji i zmęczenia pracą.

Powyższe dane powinny dać do myślenia, bo wypalenie zawodowe to nie tylko zmęczenie codziennymi obowiązkami – to długotrwałe wyczerpanie fizyczne i psychiczne, które jest uznawane za chorobę, wpisaną przez WHO do Międzynarodowej Klasyfikacji Chorób (ICD-11). Czynniki takich, jak stres psychologiczny, ale też stresorów fizycznych, jak hałas, niewłaściwie dobrane światło czy też ogromna liczba informacji z mediów cyfrowych, które każdego dnia musi przetworzyć nasz system nerwowy – nie można

lekceważyć. Całe szczęście stajemy się coraz bardziej świadomi tego, jak niebezpieczny jest stres dla organizmu i jak negatywnie wpływa na nasz poziom energii, zdolność koncentracji i efektywność zawodową. Jednak mieć świadomość, to jeszcze nie to samo, co potrafić się ze stresem zmierzyć. Jak więc przejść od teorii do praktyki?

Potrzeba wsparcia

Ważne jest minimalizowanie liczby bodźców i stresorów, które każdego dnia do nas docierają, np. poprzez wyłączanie, gdy jest to możliwe, powiadomień w telefonie czy wyznaczanie sobie godzin na korzystanie z mediów społecznościowych. Istotna jest także praca nad nawykami, które wspierają dobrostan psychiczny, jak chociażby wartościowy sen o stałych porach czy efektywne wypoczywanie w czasie wolnym, czyli robienie wtedy tego, co naprawdę łąduje nasze baterie. Odpowiednia dieta, aktywność fizyczna i rozwój też mają ogromne znaczenie. Tylko czasem bywa tak, że chcąc walczyć ze skutkami stresu, stawiamy sobie tak ambitne cele, iż stają się one kolejnym źródłem napięcia. Niełatwo znaleźć drogę do dobrostanu, dlatego tak ważne jest w tym zakresie m.in. wsparcie pracodawcy.

Obecnie aż 48 proc. zatrudnionych w Polsce oczekuje od pracodawców wsparcia w zakresie zdrowia psychicznego, a nie tylko fizycznego. Jeszcze kilka lat temu byłoby to nie do pomyślenia – zdrowie mentalne traktowaliśmy raczej jako tabu, kryzysy psychiczne uznając za powody do wstydu. To świetna wiadomość, że świadczenia pozapłacowe związane z dobrym samopoczuciem oraz zdrowym stylem życia zyskują na popularności.

Zmiany w tym zakresie z pewnością przyspieszyła pandemia. W ostatnich trzech latach poznaliśmy zalety i wady pracy zdalnej czy hybrydowej, zaczęliśmy uważniej przyglądać się funkcjonowaniu naszych ciał, poczuliśmy potrzebę zadbania o psychiczny dobrostan. W pandemii trzech na pięciu (61 proc.) pracujących Polaków częściej odczuwało problemy związane z psychiką.

– *W trakcie lockdownów przekonaliśmy się, jak ważne jest zdrowie mentalne i jak wiele czynników je kształtuje* – mówi w rozmowie z Interią Piotr Szostak, dyrektor odpowiedzialny za rozwój produktu MultiLife w Benefit Systems. I dodaje: – *Na naszą kondycję psychofizyczną znaczący i negatywny wpływ ma stres, zwłaszcza ten długotrwały, który jest zwanym cichym zabójcą. Niepokojące są zeszłoroczne wyniki badania Deloitte, z których wynika, że aż 38 proc. milenialców odczuwa stres przez większość czasu, a wśród przedstawicieli generacji Z zestresowanych stale jest aż 46 proc. ** badanych. Te dwie grupy stanowią dużą część dzisiejszego rynku pracy* – dodaje ekspert.

Liczy się elastyczność

Pandemia zmieniła też nasze myślenie o miejscu, z którego chcemy pracować. Dom, biuro, a może chatka w lesie? Każda opcja jest dobra, o ile pozwala sprawnie pracować, lepiej dbać o równowagę między życiem prywatnym a zawodowym, a dzięki temu niweluje codzienny stres. Dzisiaj aż 40 proc. osób w Polsce, mających możliwość pracy zdalnej, chce pracować hybrydowo. 26 kwietnia weszła w życie nowelizacja kodeksu pracy związana z unijną dyrektywą work-life balance, która ma pomóc pracownikom lepiej pogodzić życie zawodowe z rodzinnym. Elastyczność jest więc w cenie.

Pracownicy oczekują jej także w kwestii benefitów dobrze dopasowanych do swoich potrzeb, do których ponadto chcieliby mieć dostęp przez całą dobę. Dzisiaj zależy im już nie tylko na karcie sportowej (choć to pozostaje ważne dla aż 63 proc.), ale chcą też otrzymywać wsparcie w zakresie szkoleń zawodowych online (51 proc.), kursów i warsztatów relaksacyjnych (43 proc.), konsultacji psychologicznych (37 proc.), z dietetykiem (36 proc.) czy trenerem personalnym (33 proc.). Odpowiedzią na te potrzeby jest m.in. program MultiLife stworzony przez Benefit Systems, który zawiera usługi online w czterech obszarach wspierających dobrostan: zdrowie, psychologia, odżywianie i rozwój.

Jak działa wellbeingowe wsparcie, które pracodawca może zaoferować przez MultiLife? Użytkownicy platformy mają do wyboru m.in. kursy rozwojowe, językowe, biblioteki e-booków i audiobooków czy aplikacje do medytacji, redukcji stresu i relaksu. MultiLife zapewnia także konsultacje z dietetykiem, psychologiem oraz trenerem personalnym. – *Nie ma obecnie na rynku drugiego tak holistycznego programu. Dostępne są w nim zarówno usługi konsultacji z psychologami, dietetykami czy trenerami personalnymi, jak i aplikacje, np. do medytacji, rozwoju i redukcji stresu. W MultiLife aspekty fizyczne, ruchu i odżywiania, są nie mniej ważne, bo dzisiaj wiemy, że one także wspierają zdrowie psychiczne i naszą dobrą kondycję. Są bardzo istotne w walce ze stresem i przebudzowaniem* – podkreśla Piotr Szostak.

Zrozumienie własnego stresu – krok po kroku

Eksperta firmy Benefit pytamy o to, co szczególnie poleca w programie MultiLife osobom mierzącym się ze stresem i przebudzowaniem. – *Wiemy dużo na temat tego, jak ważna jest aktywność fizyczna czy prawidłowe odżywianie. Rozumiemy, że ważne jest zdrowie psychiczne. Jednak wciąż za mało wiemy o sobie, o tym, jak działa nasz mózg, czym jest stres, jak go niwelować. Kiedy mamy wyrzut adrenaliny, dopaminy, a kiedy kortyzolu – i co to znaczy? Jak powinniśmy w takich momentach reagować? Kluczowa jest edukacja, a ją wspiera np. dostępna na naszej platformie aplikacja Focusly, która z jednej strony wprowadza nas w techniki medytacji, a z drugiej daje możliwość zwiększenia wiedzy na temat*

reakcji naszego ciała na określone zdarzenia, dlaczego się stresujemy, co jest dla nas triggerem. W bibliotece MultiLife są też dostępne kursy oddychania i jogi. One, razem z Focusly, mogą być dobrym początkiem, a kolejnym krokiem np. konsultacje z psychologiem czy psychoterapeutą, ważne np. dla odnalezienia źródeł problemów, mechanizmów myślenia oraz wypracowania odpowiednich zachowań. MultiLife zapewnia dostęp do wielu usług odpowiadających na różne potrzeby, a kolejnym będzie opcja czatu ze specjalistą, swoistym przewodnikiem po dostępnych na naszej platformie rozwiązaniach – dodaje Piotr Szostak.

Pracodawcy chcą brać na siebie koszty

Jedną z największych zalet programu MultiLife jest możliwość personalizacji, korzystania z niego tak, żeby odpowiadał zróżnicowanym potrzebom. Nie ma przecież jednej diety dobrej dla każdego, nawyki, potrzeby rozwojowe czy najlepsza aktywność fizyczna, muszą być dopasowane do każdego indywidualnie.

Wielkim plusem programu jest również znaczące obciążenie budżetu pracownika i realny wpływ na jego poczucie komfortu. Jak więc na tę innowacyjną platformę reagują pracodawcy? – *Ponad tysiąc klientów firmowych zdecydowało się już na korzystanie z MultiLife i spodziewamy się, że ta liczba będzie bardzo szybko rosnąć. Pracodawcy widzą potrzebę troszczenia się o dobrostan pracowników, chcą brać na siebie koszty związane z wellbeingiem, bo coraz lepiej rozumiemy czynniki, które wpływają na efektywność w pracy. Dobrze, że tak się dzieje* – podkreśla Piotr Szostak.

*Dane pochodzą z raportu Benefit Systems, „Zmęczeni, obojętni, niezaangażowani. Postpandemiczne potrzeby pracowników”. Wszystkie pozostałe dane w tekście, o ile nie zaznaczono inaczej, pochodzą z tego raportu.

** Raport „Global 2022 Gen Z & Millennial Survey”



Wypalenie rodzicielskie i jego wpływ na życie zawodowe

— KIEDY JESTEŚMY RODZICEM, KTÓRY DOŚWIADCZA SYNDROMU WYPALENIA RODZICIELSKIEGO, TO OZNACZA, ŻE TAK MY, JAK I NASZE ZASOBY RODZICIELSKIE SĄ MOCNO WYCZERPANE. W TEJ SYTUACJI, JEDEN ZE SCENARIUSZY JEST TAKI, ŻE NASZE WYCZERPANIE ENERGETYCZNE, FIZYCZNE, EMOCJONALNE BĘDZIE PRZEKŁADAŁO SIĘ NA PRACĘ, CZYLI NASZA EFEKTYWNOŚĆ SPADNIE. MOŻLIWY JEST TEŻ INNY SCENARIUSZ, W KTÓRYM ZACNIEMY SIĘ NADMIAROWO ANGAŻOWAĆ W PRACĘ, ŻEBY UNIKAĆ KONTAKTU Z DZIECKIEM. TYŁE ŻE TO ROZWIĄZANIE JEST KRÓTKĄ DROGĄ DO WYPALENIA ZAWODOWEGO — MÓWI W ROZMOWIE Z INTERIĄ DOKTOR NAUK MEDYCZNYCH, PSYCHOŁOŻKA, PSYCHOTERAPEUTKA, NEUROPSYCHOŁOŻKA I PSYCHOONKOŁOŻKA ANNA KIESZKOWSKA-GRUDNY Z INSTYTUTU BEZSTRESU®, PARTNERA MERYTORYCZNEGO AKCJI ORGANIZOWANEJ PRZEZ ZWIĄZEK PRZEDSIĘBIORCÓW I PRACODAWCÓW.

Interia: Dużo słyszymy na temat wypalenia zawodowego, a mniej o wypaleniu rodzicielskim. Skąd się ono bierze?

Dr Anna Kieszowska-Grudny*: Wypalenie występuje tylko i wyłącznie wtedy, gdy mamy kontakt z drugim człowiekiem. Jeżeli nie pracujemy z ludźmi lub nie mamy dzieci, nie doświadczymy wypalenia zawodowego czy rodzicielskiego. Być może będziemy doświadczali innych zjawisk, ale nie będą to te.

Ciekawe, że chodzi właśnie o kontakt z drugim człowiekiem.

To koncepcja psycholożki klinicznej Judy Marshall, która osadziła wypalenie zawodowe w relacjach z drugim człowiekiem. Podobnie jest w przypadku wypalenia rodzicielskiego — to odpowiedzialność za dziecko wiąże się z tym, że opieka zaczyna być dla rodzica wyczerpująca. No bo rodzicielstwo bywa stresujące, chyba zgodzimy się co do tego...

Każdy rodzic to przyzna.

No więc, jeśli poziom stresu rodzicielskiego jest wysoki i długotrwały, a z większością rodzicielskich obowiązków mamy za zadanie poradzić sobie sami lub prawie sami — przy czym są to kwestie indywidualne, każdy odczuwa je inaczej — to właśnie w tym momencie mogą pojawić się objawy wypalenia rodzicielskiego.

Jakie to objawy?

Wymieniłabym cztery podstawowe. *Po pierwsze: poczucie wyczerpania.* Mamy dość bycia rodzicem, chcemy, żeby ktoś przejął za nas opiekę nad dzieckiem, wolelibyśmy go nie widzieć. To wcale nie musi mieć podłoża agresywnego, ale jest objawem wyczerpania, które nie ustępuje po odpoczynku.

Po drugie: utrata przyjemności z roli rodzica. Bycie rodzicem po prostu przestaje nam sprawiać przyjemność.

Po trzecie: dystansowanie się od dziecka, co objawia się tym, że być może chcemy mniej czasu spędzać z dzieckiem, planujemy wakacje bez niego.

Po czwarte: spadek samooceny rodzicielskiej, czyli źle myślimy o sobie jako o rodzicach. Nawet jeżeli się troszczymy, dbamy o podstawowe potrzeby dziecka, nawet jeżeli organizujemy życie rodzinne, to uważamy, że jesteśmy złymi czy niewystarczająco dobrymi rodzicami.

Jak częstym problemem jest wypalenie rodzicielskie?

Mamy dostęp do badań i statystyk na temat wypalenia rodzicielskiego, ale to nowe zjawisko i równocześnie wciąż mało o nim wiemy. Niemniej belgijskie badania z udziałem rodzin z kilkudziesięciu krajów, w którym uczestniczyło kilkadziesiąt tysięcy rodzin, pokazało, że — w zależności od kraju — odsetek wypalonych rodziców wahał się od 2 do 12 proc. Dwukrotnie częściej objawy wypalenia rodzicielskiego występowały, proszę zgadnąć...

...u kobiet.

Tak.

Dlaczego?

Często okoliczności rodzinne czy społeczne sprawiają, że kobiety są obarczone większą odpowiedzialnością i większą liczbą zadań. W Polsce wypalonych rodziców jest około 8 proc., to wynik w górnej granicy dla badanej przez Belgów grupy.

Powiedzieliśmy wcześniej, że rodzicielstwo bywa stresujące, nic więc dziwnego, że chyba każdy rodzic odczuwa czasami zmęczenie swoją rolą. I każdemu zdarza się pomarzyć o weekendzie bez dziecka, np. w jakiejś leśnej głuszy. Ale to jeszcze nie znaczy, że dopadło nas wypalenie rodzicielskie. Gdzie leży granica między przejściowym zmęczeniem a wypaleniem?

Oczywiście, jeżeli myślimy sobie: miałam ciężki tydzień, poza tym moje dziecko ząbkuje i nie śpiam, marzę o wyjeździe w Bieszczady, to oczywiście nie jest wystarczający powód do tego, żeby zdiagnozować u siebie wypalenie rodzicielskie. Natomiast, jeżeli objawy, które wymieniłam na początku, czyli poczucie wyczerpania, utrata przyjemności, dystansowanie się od dziecka, spadek samooceny, występują dłużej, załóżmy 3 do 6 miesięcy, to jest już zupełnie inna sytuacja. I jeżeli te objawy nie przechodzą nam po momentach odpoczynku, to powinniśmy zainteresować się swoim stanem.

Co należy wtedy zrobić?

Przede wszystkim warto sięgnąć po pomoc. Bo jeżeli doszło do wyczerpania — tak samo jest zresztą z wypaleniem zawodowym — to nasze baterie są już rozładowane. Raczej nie będziemy mieli siły na to, żeby samodzielnie je naładować, więc warto sięgnąć po profesjonalną pomoc. Między innymi po to, żeby ta osoba pomogła nam pewne rzeczy zdiagnozować, nazwać i uporządkować.



Czyli idziemy na terapię.

Można zacząć przynajmniej od wizyty diagnostycznej u terapeuty, który pomoże poukładać to w jakieś klastry. Tylko co z tym potem zrobić? Pewnie z niektórymi rzeczami rodzic poradzi sobie sam. Ale jeżeli doszło do wypalenia, to być może chodzi np. także o to, że ktoś nie umie prosić o pomoc, nie umie odpoczywać, może za jego stanem stoi perfekcjonizm, nieumiejętność odpuszczenia sobie?

Dlatego dobrze, kiedy potrafimy dostrzegać objawy, o których powiedziałam wcześniej. Nie bez powodu wymieniałam je w takiej kolejności — poczucie wyczerpania, utrata przyjemności z roli rodzica, dystansowanie się od dziecka, spadek samooceny rodzicielskiej — dlatego że ta hierarchia odzwierciedla stopień nasilenia wypalenia rodzicielskiego.

Obserwowanie i rozpoznawanie jest bardzo ważne. Jeśli jestem wyczerpany rolą rodzica i zauważę je, to może będzie to moment, w którym coś jeszcze będę mógł z tym zrobić samodzielnie. Ustalę z partnerem, partnerką, żoną, mężem, jak możemy przeorganizować dom, żeby inaczej dzielić się obowiązkami, a może wspomóc się kimś z zewnątrz. Pamiętajmy, że wypalenia rodzicielskiego częściej doświadczają rodzice samotni, matki (w porównaniu z ojcami), rodzice młodszy wiekiem oraz rodzice w rodzinach podstawowych (nuklearynych) w porównaniu z rodzinami wielopokoleniowymi. Obrazowym staje się stwierdzenie „potrzeba całej wioski, by wychować dziecko”, więc wchodzenie i korzystanie z różnych społeczności może jeszcze na tym etapie pomóc. W kolejnych etapach, zdecydowanie coraz mniej.

Jaki wpływ ma wypalenie rodzicielskie na życie zawodowe? Co się z nami dzieje w pracy, kiedy mierzymy się z tym problemem?

To są kwestie indywidualne, ale na ogół nie dzieje się dobrze — u bardzo wielu osób połączenie między życiem osobistym a zawodowym jest niezwykle silne. I zresztą bardzo często to właśnie życie zawodowe jest źródłem tego, że sobie nie radzimy w roli rodzica.

Ale, kiedy jesteśmy rodzicem, który doświadcza syndromu wypalenia rodzicielskiego, to oznacza, że tak my, jak i nasze zasoby rodzicielskie są mocno wyczerpane. W tej sytuacji, jeden ze scenariuszy jest taki, że nasze wyczerpanie energetyczne, fizyczne, emocjonalne będzie się przekładało się na pracę, czyli nasza efektywność spadnie. Możliwy jest też inny scenariusz,

w którym zaczniemy się nadmiarowo angażować w pracę, żeby unikać kontaktu z dzieckiem. Tyle że to rozwiązanie jest krótką drogą do wypalenia zawodowego

Nie od parady 26 kwietnia wejdzie w życie nowelizacja kodeksu pracy związana z unijną dyrektywą work-life balance, która ma pomóc rodzicom godzić życie zawodowe z rodzinnym. To bardzo ważne, żeby z poziomu zarówno osobistego, jak i pracodawcy zadbać o work-life balance. Zawsze powtarzam, że to nie tylko pracodawca ma zapewnić pracownikowi warunki do osiągnięcia tej równowagi — my też jesteśmy za nią odpowiedzialni.

*** Dr med. Anna Kieszkowska-Grudny** — psycholożka, psychoterapeutka, neuropsycholożka, psychoonkolożka. Główna specjalistka, pomysłodawczyni i współzałożycielka Instytutu BezStresu. Ukończyła Akademię Medyczną oraz studia z zakresu Zarządzania Finansami i Marketingu na Uniwersytecie Ekonomicznym, które kontynuowała na studiach doktoranckich z zakresu ekonomii i zarządzania. Ponadto uzyskała dyplomy z wyróżnieniem, kończąc studia magisterskie z zakresu psychologii klinicznej, 4-letnie studia psychoterapii poznawczo-behawioralnej i psychoonkologii. Ukończyła dodatkowo specjalność z zakresu Psychologii Kryzysu i Interwencji Kryzysowej. Niedawno poszerzyła swoje kompetencje, kończąc z wyróżnieniem Neuropsychologię Kliniczną. Jest certyfikowaną terapeutką poznawczo-behawioralną Polskiego Towarzystwa Terapii Poznawczej i Behawioralnej. Posiada również certyfikat The European Association for Behavioural and Cognitive Therapies. Jako pierwsza w Europie uzyskała certyfikat The American Institute Of Stress.

Powyższa publikacja ukazała się na portalu Interia.pl



Równowaga między życiem prywatnym a zawodowym — konieczność czy możliwość?

— GDY BRAKUJE NAM RÓWNOWAGI MIĘDZY ŻYCIEM PRYWATNYM A ZAWODOWYM, TRUDNO CZERPAĆ SATYSFAKCJĘ Z CODZIENNOŚCI, PRACY CZY RELACJI Z INNYMI OSOBAMI, BO TOWARZYSZY NAM CIĄGŁE POCZUCIE PRZECIĄŻENIA. TO WŁAŚNIE RODZI FRUSTRACJĘ, A ONA POWODUJE, ŻE POZIOM ODCZUWANEGO STRESU JEST NA BARDZO WYSOKIM POZIOMIE. POJAWIAJĄ SIĘ KONFLIKTY W RELACJACH, ZARÓWNO W DOMU, JAK I W PRACY — MÓWI W ROZMOWIE Z INTERIĄ PSYCHOŁOŻKA I PSYCHOTERAPEUTKA KAJA BACZYŃSKA Z KLINIKI HOLISENS, PARTNERA MERYTORYCZNEGO AKCJI ORGANIZOWANEJ PRZEZ ZWIĄZEK PRZEDSIĘBIORCÓW I PRACODAWCÓW.

E

Rozmawiamy także o tym, jaki wpływ na zachowanie równowagi między życiem prywatnym a zawodowym ma praca zdalna, co zmieniłoby skrócenie tygodnia pracy, a także jak na co dzień zachowywać work-life balance.

Interia: Porozmawiajmy o słynnym work-life balance. Niemal każdy z nas o tym słyszał, ale co właściwie oznacza ten stan?

Kaja Baczyńska, psycholożka i psychoterapeutka*: W dosłownym tłumaczeniu work-life balance to stan, w którym istnieje równowaga pomiędzy życiem zawodowym a prywatnym. Ale to też rodzaj dobrostanu, w którym możemy w pełni realizować swoje potrzeby i cele, zarówno w sferze prywatnej, jak i zawodowej.

Czy istnieje uniwersalna recepta na osiągnięcie wspomnianej równowagi?

Nie, work-life balance jest stanem subiektywnym. Nie wystarczy też podzielić sobie dzień na godziny pracy i czas wolny. To nie takie proste, bo każdy z nas jest w innej sytuacji zawodowej i życiowej.

Inaczej funkcjonuje freelancer, inaczej osoba, która pracuje na etacie, codziennie w tych samych godzinach. A równocześnie chyba wszyscy, bez względu na to, co nas zawodowo różni, potrzebujemy równowagi między życiem prywatnym a pracą?

Oczywiście. Jeśli jej brakuje, ma to określone konsekwencje: psychiczne, fizyczne i emocjonalne. Możemy odczuwać wypalenie zawodowe, depresję, frustrację. Nasze ciało jest połączone z umysłem, więc kiedy umysł jest przemęczony, ciało daje tego sygnały — mogą na przykład pojawić się choroby psychosomatyczne.

Gdy brakuje nam równowagi między życiem prywatnym a zawodowym, trudno czerpać satysfakcję z codzienności, pracy czy relacji z innymi osobami, bo towarzyszy nam ciągle poczucie przeciążenia. To właśnie rodzi frustrację, a ona powoduje, że poziom odczuwanego stresu jest na bardzo wysokim poziomie. Pojawiają się konflikty w relacjach, zarówno w domu, jak i w pracy.

Konsekwencje braku work-life balance są naprawdę obszerne i dotkliwe. Łatwo zauważyć, kiedy tej równowagi nie ma, bo objawy tej sytuacji są na tyle intensywne, że trudno je zignorować.

Polacy są w czołówce najbardziej zapracowanych obywateli państw Europy — od lat pokazują to raporty OECD dotyczące rynku pracy. Może łatwiej byłoby nam wypracować work-life balance, gdybyśmy mieli 4-dniowy tydzień pracy. Albo 6-godzinny dzień roboczy? Co, jako psycholożka i psychoterapeutka, myśli pani o tych rozwiązaniach?

One są już wprowadzane na świecie, a wyniki badań przeprowadzanych w związku ze skracaniem czasu pracy mówią same za siebie. Kiedy w Japonii oddział Microsoftu wprowadził 4-dniowy dzień pracy, wzrost wydajności pracowników sięgnął 40 proc. Do tego spadło zużycie energii, więc to rozwiązanie okazało się też korzystne dla planety. Podobne badania realizowano w Nowej Zelandii, Belgii czy Hiszpanii, a ich wyniki pokazały, że regeneracja wpływa na podwyższenie poziomu energii w pracy. Pracownicy są bardziej wydajni, mają lepszą koncentrację, są bardziej kreatywni, kiedy mają przestrzeń na odpoczynek i na to, żeby zorganizować swoje życie prywatne, a nie tylko zawodowe.

Jako psycholożka i psychoterapeutka mogę powiedzieć, że skrócenie czasu pracy przyniosłoby same plusy.

Z pewnością już pandemia spowodowała istotne zmiany, dzięki którym wielu pracownikom udaje się dzisiaj sprawniej łączyć życie prywatne z zawodowym — przede wszystkim dzięki pracy zdalnej lub hybrydowej.

Zgadza się. Pierwszy rok pandemii, mimo że był nowym i trudnym doświadczeniem, przyniósł też korzyści, bo pracodawcy zobaczyli, że home office działa. I faktycznie, zgoda na to, żeby można było w jakimś wymiarze pracować z domu, skutkuje tym, że łatwiej jest zachować równowagę między życiem prywatnym a zawodowym. Pomaga już samo to, że człowiek może wstać odrobinę później, nie musi się od rana szykować do wyjścia. Ponadto praca zdalna umożliwia realizowanie potrzeb z życia prywatnego.

Czasami chodzi o drobiazgi, jak to, że w ciągu dnia dwa razy włączymy pralkę i pocujemy w związku z tym ulgę, bo wracając do domu o późnych porach przez trzy dni mieliśmy problem, żeby to zrobić.



Tak, czasami nawet tak małe rzeczy zbliżają nas do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Firmy, całe szczęście, to rozumieją. Ale zaczynają też bardziej dbać o komfort pracowników w biurach — tworząc strefy relaksu, siłownie czy zapewniając codziennie świeże owoce.

To bardzo ważne, żeby umożliwić pracownikom zrobienie sobie przerwy. Musimy mieć w czasie pracy możliwość, żeby się odłączyć, zarządzić własną energią. Po zadaniach, które wymagały dużego zaangażowania, trzeba znaleźć 10-15 minut na to, żeby się zregenerować. Dzięki temu nawet kiedy jesteśmy w biurze, możemy zachować równowagę między życiem zawodowym a prywatnym.

Co jeszcze warto robić w pracy, żeby łatwiej osiągnąć swój work-life balance?

Myślę, że trzeba dać sobie przyzwolenie na elastyczność. Dzisiaj muszę popracować trochę dłużej, ale jutro będę miała dzięki temu więcej przestrzeni na to, żeby realizować się w życiu

prywatnym. Chodzi o to, żeby umieć ustalać cele i priorytety na tu i teraz. Bo są na przykład dni, w których potrzebuję zająć się dzieckiem. To mój priorytet, więc trochę mniej zrobię w pracy, ale nadrobię to później.

Zamykamy komputer, wychodzimy z pracy. I co dalej? Jak dobrze wykorzystać wolny czas?

No właśnie, często jest tak, że kiedy już mamy trochę czasu dla siebie po pracy, brakuje nam pomysłu na to, jak go wykorzystać. Albo nie myślimy o tym, czego naprawdę potrzebujemy, żeby się zregenerować i odpocząć. Więc często siedzimy całe popołudnie przed telewizorem.

Oglądając serial za serialem.

Jeżeli to jest w zgodzie z naszymi potrzebami, jeżeli akurat w danym czasie tego naprawdę potrzebujemy, to w porządku. Ale warto planować aktywności i zadawać sobie pytania: jakbym miała więcej czasu, to co mogłabym dla siebie zrobić?

Czy chciałabym poświęcić popołudnie rodzinie, przyjaciołom, aktywności fizycznej, realizacji pasji, hobby? Warto to robić, żeby nie kończyć dnia z poczuciem: znowu nic nie zrobiłam.

Umiejętność świadomego przekierowywania uwagi jest niezwykle istotna, tak samo jak planowanie aktywności, które sprawia, że pocujemy się lepiej.

A co pani robi, żeby mieć w swoim życiu równowagę między życiem zawodowym a prywatnym?

Trzeba zaznaczyć, że osiągnięcie równowagi to proces. To nie tak, że każdy dzień możemy kończyć z przekonaniem: zachowałam równowagę. O tym procesie trzeba codziennie pamiętać. Mam świadomość, że właśnie tak to działa i często organizuję sobie czas w ten sposób, że jednego dnia pracuję bardzo dużo, by następnego mieć kilka godzin przerwy — wtedy się regeneruję. Czytam, dokształcam się, uczestniczę w webinarach.

Jak wspomniałam, ciało pierwsze pokazuje, że coś jest nie tak, że jesteśmy przemęczeni. Dlatego pozostaję w ciągłym kontakcie ze swoim ciałem, obserwuję je, zastanawiając się też, co potrzebuję zrobić, żeby osiągnąć równowagę.

Chodzę na siłownię, rezerwuję weekendy na spotkania ze znajomymi. Ale też czasem bardzo pomocne w zachowaniu równowagi jest dla mnie przyzwolenie na odłączenie się od bodźców, czyli bycie samą ze sobą w ciszy.

Na koniec: co zyskujemy, zachowując równowagę między życiem zawodowym a prywatnym?

Dużo korzyści! Przede wszystkim: satysfakcję z pracy i satysfakcję z życia. Mniej stresu, a dzięki temu zdrowie psychiczne i fizyczne. Zachowanie równowagi pozwala nam znaleźć czas na ruch, na pasję, na dbanie o relacje w rodzinie czy ze znajomymi. Zwiększa produktywność, kreatywność, zadowolenie z samego siebie. Ale też firmy na tym wiele zyskują! Na przykład mogą ograniczyć koszty związane z rekrutacją nowych pracowników.

I jeszcze jedna bardzo ważna rzecz. Kiedy mamy zachowaną tę równowagę, nie ma możliwości, żeby ulec wypaleniu zawodowemu — o ile oczywiście sama praca sprawia nam przyjemność, lubimy to, co robimy.

A kiedy czujemy, że jest nas za dużo w pracy albo praca zdominowała nasze życie, to pierwszy sygnał, że czas dobrze zadbać o siebie.

***Kaja Baczyńska** — Absolwentka Psychologii na Akademii Pedagogiki Specjalnej im. Marii Grzegorzewskiej oraz Stosowanej Analizy Zachowania na SWPS w Warszawie. Psychoterapeutka w procesie certyfikacji Terapii Krótkoterminowej Skoncentrowanej na Rozwiązaniu (Solution Focused Brief Therapy). Wiedzę, umiejętności oraz kompetencje zawodowe zdobywała w ośrodkach terapeutycznych, fundacjach, Poradniach Zdrowia Psychicznego i w firmach oferujących wsparcie psychoterapeutyczne i psychologiczne dla pracowników korporacyjnych. Autorka webinarów i podcastów z tematyki psychologicznej.



W zdrowym ciele zdrowy duch — czy rzeczywiście samopoczucie ciała ma wpływ na zdrowie psychiczne?

JAK SIĘ OKAZUJE, W ZNANYM POWIEDZENIU „W ZDROWYM CIELE ZDROWY DUCH” TKWI OGROMNA MĄDROŚĆ. WIELE BADAŃ NAUKOWYCH POTWIERDZA, ŻE KONDYCJA CIAŁA MA WPŁYW NA NASZE ZDROWIE — NIE TYLKO TO FIZYCZNE, ALE TAKŻE PSYCHICZNE. O TYM, DLACZEGO DBAJĄC O RÓWNOWAGĘ PSYCHICZNĄ, NIE MOŻNA ZAPOMINAĆ O AKTYWNOŚCI FIZYCZNEJ, OPOWIADA INTERWJU DARIUSZ SZYMCZAK, ŻOŁNIERZ REZERWY I PSYCHOLOG Z KLINIKI HOLISENS.

Farmakoterapia, psychoterapia i sport

Na początek wyjaśnijmy: — *Nie da się skutecznie pozbyć objawów zaburzeń psychicznych samym wysiłkiem fizycznym. Dobrze jest do niego włączyć leczenie, by z czasem powstała triada: farmakoterapia, psychoterapia i sport. Same leki nie zawsze dokonają oczekiwanej zmiany w psychice. Osamotniona psychoterapia nie poradzi sobie z każdym zaburzeniem czy chorobą psychiczną. Sport powinien być wisienką na torcie w procesie powracania do zdrowia* — mówi Dariusz Szymczak, psycholog z kliniki Holisens, która jest partnerem merytorycznym akcji organizowanej przez Związek Przedsiębiorców i Pracodawców. Szymczak m.in. prowadził osłonę psychologiczną żołnierzy w Iraku, ale ma także duże doświadczenie w pracy z dziećmi. Wspierał najmłodszych po traumie w pogotowiach opiekuńczych, a obecnie, poprzez zabawę, dia-

gnozuje i wyrównuje szanse edukacyjne dzieci w przedszkolu, prowadzi również psychoterapię dorosłych.

Aktywność fizyczna, czyli endorfiny

Ciało i psychikę łączy wielokierunkowa zależność. Gdy czujemy się przemęczeni, zestresowani, odczuwamy trudne emocje, to możemy mieć obniżoną odporność organizmu i częściej zapadać na infekcje. Podstawą dbania o dobrą kondycję ciała jest zapewnienie sobie właściwie zbilansowanej diety, odpowiedniej ilości i jakości snu, a także odpoczynku niezbędnego dla regeneracji. Nie mniej ważne jest znalezienie równowagi między pracą a czasem dla siebie i najbliższych. Jednak ćwiczenie ciała, na tyle, na ile nam ono pozwala, także jest kluczowe.

— *Nie każdy z nas może biegać, ale już samo spacerowanie szybkim krokiem (na tyle szybkim, żeby nie można było śpiewać, ale możliwa była rozmowa) daje podobnie korzystne efekty jak bieganie. Ludzie to spacerowicze, taka jest nasza natura. Wyrósłiśmy ze społeczności zbieracko-łowieckich, które każdego dnia przemierzały kilometry, żeby zdobyć pożywienie* — mówi Szymczak.

Dodaje: — *Każda aktywność fizyczna jest ważna, bo dzięki niej wydzielają się endorfiny, które wywołują nasze poczucie radości i szczęścia. Mamy w Internecie dostęp do mnóstwa filmów, które pokazują, jak ćwiczyć jogę — to akurat można robić w każdym wieku. Wieczorem, przed snem, otworzymy okno i praktykujemy jogę na dobry sen — doprowadzi to do szybkiej poprawy naszego samopoczucia. Badania pokazują też, że spacerowanie przy komputerze wpływa na efektywność pracy. Polecam takie krótkie aktywności w ciągu dnia.*

Cieężar depresji

Według danych Światowej Organizacji Zdrowia (WHO), jedna na osiem osób na świecie mierzy się z zaburzeniami psychicznymi. Opublikowane w tym roku wyniki badań naukowców z Uniwer-

sytetu Australii Południowej pokazują, że aktywność fizyczna może znacznie zmniejszyć objawy depresji i lęku. Tylko jak zmobilizować się do ćwiczeń, kiedy cierpi nasza psychika?

— *Spotykam w swojej pracy ludzi, którzy ulegają depresji. Udzielając im pomocy, zachęcam, aby wyszli na zewnątrz, pooddychali świeżym powietrzem i złapali kontakt z naturą. Dokonanie zmiany nie jest łatwe, ponieważ depresji towarzyszy poczucie ogromnego ciężaru, a każdy dodatkowy wysiłek urasta do monstrualnych rozmiarów. Jednak zmotywowanie chorego do działania to jak podanie tonącemu koła ratunkowego. Wyjście na świeże powietrze, a z czasem — kiedy już lepiej funkcjonujemy — skorzystanie z ćwiczeń fizycznych, ładuje akumulatory* — wyjaśnia Dariusz Szymczak.

Zimna woda lęku

Objawy lęku są inne niż depresji. W ich przypadku w ciele narasta napięcie, czasami bardzo szybko.

— *Porównałbym to do morsowania. Człowiek w lęku traci oddech, nagle skacze mu ciśnienie, czuje się, jakby wpadał do zimnej wody. Gdyby można było przewidzieć, kiedy nastąpi napad lęku, aktywność fizyczna rozładowałaby napięcie. Niestety człowiek zazwyczaj nie wie, kiedy lęk go dopadnie — uczy się tego dopiero po jakimś czasie obcowania z napadami. Lęk niejako prosi się o działanie ze strony ciała. W szczytowym momencie napadu lęku mięśnie są spięte, a umysł poniekąd oderwany, z obawy przed nieznanym, natomiast wola działania zablokowana. Można to porównać do starego akumulatora — wskaźnik 100 proc., a przy próbie uruchomienia brakuje energii.*

Dobra wiadomość jest taka, że wszystkie rodzaje aktywności fizycznej mogą zmniejszyć objawy depresji i lęku, w tym ćwiczenia aerobowe, takie jak chodzenie, trening oporowy, pilates i joga.

Ćwiczenia dla zdrowia psychicznego nastolatków

Aktywność fizyczna jest także ogromnie ważna dla zdrowia psychicznego dzieci i młodzieży. Badania przeprowadzone w bieżącym roku na Uniwersytecie w Edynburgu wykazały, że angażowanie się w regularną, umiarkowaną lub energiczną aktywność w wieku 11 lat, wiązało się z lepszym zdrowiem psychicznym młodych nastolatków (11-13 lat). Sport pomaga także zmniejszyć nadpobudliwość i problemy behawioralne u młodzieży, uczy panowania nad sobą, zdrowej rywalizacji poprawia relacje z otoczeniem.

— *Badania Amerykańskiego Towarzystwa Psychologicznego wykazały, że młodzież, która ograniczyła, dosłownie na kilka tygodni, korzystanie z mediów społecznościowych o 50 proc., zauważyła znaczną poprawę samopoczucia, zarówno w odniesieniu do swojej wagi, jak i ogólnego wyglądu. Coś z tą energią, którą poświęcali na sie-*

dzenie przed ekranem smartfona, musieli zrobić. Jak się okazało, zaczęli być bardziej aktywni fizycznie — podkreśla Dariusz Szymczak.

Naukowcy nieustannie badają zależności między samopoczuciem naszych ciał a zdrowiem psychicznym. Dzisiaj nie możemy mieć wątpliwości, że kondycja ciała jest powiązana z emocjami, a więc w istocie: w zdrowym ciele, zdrowy duch! Dlatego warto, mimo zabiegania i licznych obowiązków, które wszystkim nam ciążyą, dbać o codzienne aktywności. Na początek niech będzie to joga przed snem, powrót na nogach z pracy czy jazda na rowerze. Szybko poczujecie różnicę i może zechcecie wprowadzić kolejne aktywności fizyczne do swojego życia. Powodzenia!

Bądź dla siebie dobry! Czyli work-life balance dla opornych

WORK-LIFE BALANCE (WLB) TO KWESTIA, KTÓRA STAJE SIĘ CORAZ WAŻNIEJSZA W DZISIEJSZYM ŚWIECIE KORPORACYJNYM. WLB OZNACZA RÓWNOWAGĘ MIĘDZY ŻYCIEM PRYWATNYM A PRACĄ, KTÓRA UMOŻLIWIA PRACOWNIKOM WYKONYWANIE SWOICH OBOWIĄZKÓW ZAWODOWYCH, JEDNOCZEŚNIE POZWALAJĄC NA REALIZACJĘ CELÓW OSOBISTYCH I SPĘDZANIE CZASU Z RODZINĄ I PRZYJACIÓŁMI.

Istnieje wiele sposobów, aby zadbać o WLB. Jednym z najważniejszych jest ustalenie priorytetów i planowanie czasu. Należy zastanowić się, co jest ważne w życiu i jakie cele chce się osiągnąć, a następnie ustalić harmonogram pracy w oparciu o te cele. Ważne jest również, aby zrobić sobie przerwę i zaplanować czas na relaks, aby móc odpocząć od pracy i naładować baterie.

Szczęśliwa siódemka

W jaki sposób skutecznie wprowadzić równowagę między pracą a życiem prywatnym? Oto siedem dobrych praktyk.

1. Stwórz plan.

Znajdź czas na planowanie swojego dnia lub tygodnia. Wykorzystaj kalendarz, planer lub aplikację, aby zorganizować swoje zadania i określić ile czasu potrzebujesz na każde z nich. Stwórz harmonogram, który pozwoli ci na przestrzeganie czasu pracy i czasu wolnego.

2. Zdefiniuj swoje cele.

Określ cele zawodowe i osobiste i zapisz je na papierze. Następnie wyznacz konkretne kroki, które musisz podjąć, aby je osiągnąć. Będziesz miał lepszą wizję swojego celu i będziesz w stanie zobaczyć, co musisz zrobić, aby go osiągnąć.

3. Pracuj produktywnie.

Skup się na zadaniach, które musisz wykonać i staraj się być jak najbardziej produktywny. Unikaj rozpraszaczy, takich jak media społecznościowe, podczas pracy. Pracuj intensywnie przez określony czas, a następnie zrób sobie przerwę, aby odprężyć umysł.

4. Zadbaj o swoje zdrowie.

Regularnie ćwicz, jedz zdrowo i dbaj o swoją kondycję psychiczną. Szukaj sposobów na redukcję stresu, takich jak medytacja lub joga. Pamiętaj, że twoje zdrowie jest równie ważne jak twoja praca.

5. Dziel się obowiązkami.

Jeśli jesteś w związku lub masz rodzinę, podziel obowiązki ze swoimi bliskimi. Praca w zespole pozwoli na lepsze zarządzanie czasem i zminimalizuje konflikty między pracą a życiem prywatnym.

6. Ustal granice.

Określ kiedy pracujesz i kiedy odpoczywasz. Upewnij się, że inni ludzie w twoim życiu są świadomi twoich granic. Jeśli pracujesz zdalnie, wyznacz konkretne godziny, w których jesteś dostępny.

7. Planuj czas dla siebie.

Znajdź czas na hobby, które lubisz. Zajmij się swoimi zainteresowaniami i spędź czas z rodziną lub przyjaciółmi. Rozwijanie swoich pasji może pomóc w utrzymaniu równowagi między pracą a życiem prywatnym.

Ważne sygnały

Istnieją sygnały, które pomogą nam zidentyfikować, czy zachowujemy równowagę między pracą a życiem prywatnym. Należą do nich m.in. częste choroby, problemy z koncentracją, niska wydajność, zniechęcenie, narastająca frustracja, poczucie wypalenia i długotrwałe zmęczenie. Jeśli zauważymy u siebie te symptomy, powinniśmy zastanowić się, co może być ich przyczyną i co należy zmienić, aby poczuć się lepiej i odzyskać utraconą równowagę.

Rola pracodawcy

Pracodawcy mogą i powinni pomóc pracownikom w osiągnięciu WLB. Mogą to zrobić poprzez oferowanie elastycznych godzin pracy, pracy zdalnej i urlopów, a także poprzez zapewnienie środowiska pracy sprzyjającego wypoczynkowi i relaksowi. W wielu firmach na świecie stosuje się również programy wellness i coachingowe, które mają na celu wspieranie w osiągnięciu tej równowagi. Work-life balance to kwestia, która ma ogromne znaczenie dla zdrowia psychicznego i fizycznego pracowników korporacyjnych. Zarówno pracownicy, jak i pracodawcy powinni zrobić wszystko, co w ich mocy, aby osiągnąć i utrzymać tę równowagę.

Psycholog w pracy

Wprowadzenie psychologa do korporacji może być ważnym krokiem w kierunku poprawy kondycji psychicznej pracowników i stworzenia bardziej pozytywnej kultury organizacyjnej.

Psycholog może pomóc radzić sobie z trudnościami takimi jak stres, presja czasu, konflikty z innymi lub przepracowanie. Dzięki udziałowi w sesjach indywidualnych lub grupowych pracownicy mają szansę zidentyfikować źródła swoich problemów i wypracować strategie zarządzania stresem. Psycholog może również pomóc w rozwoju umiejętności interpersonalnych takich jak skuteczna komunikacja i rozwiązywanie konfliktów. Dzięki warsztatom i szkoleniom pracownicy mogą nauczyć się lepiej komunikować między sobą, co może zwiększyć efektywność pracy zespołowej i zmniejszyć liczbę konfliktów.

Obecność psychologa w korporacji może także zwiększyć świadomość pracowników dotyczącą tego, jak ważna jest dbałość o własne zdrowie psychiczne i stworzyć kulturę organizacyjną, w której rozmowy o problemach emocjonalnych są normalne i akceptowane. To może prowadzić do zmniejszenia tabu związanego z zagadnieniami dotyczącymi zdrowia psychicznego, co z kolei może zwiększyć dostępność pomocy psychologicznej dla pracowników.

Zatrudnienie psychologów przez firmy nie jest jeszcze bardzo powszechne, ale istnieją już korporacje, które w ten sposób działają. Dobrym przykładem jest Google, zatrudniające ponad 100 psychologów, którzy pomagają pracownikom w radzeniu sobie ze stresem i problemami emocjonalnymi, czy Intel, który ma program wsparcia pracowników w zakresie zdrowia psychicznego obejmujący konsultacje z psychologami.

Codziennienie po ludzku

Jeśli pracujesz w korporacyjnym open spejsie, byłoby idealnie, gdybyś postarał się przyrzec swoim towarzyszom i pomóc im, kiedy to potrzebne i możliwe. Wystarczy, gdy zaczniesz

zwracać życzliwą uwagę na ich potrzeby i zaoferować pomoc, gdy zobaczysz, że ktoś ma trudności. Przy czym ważne jest, żebyś umiał uszanować prywatność innych i nie narzucał się, gdy potrzebują spokoju i ciszy. To może wydawać się trudne, ale jest możliwe, jeśli się znacie.

Wzajemne wsparcie to nie banal

Wzajemne wsparcie pracowników to kluczowy czynnik wpływający na dobre relacje w miejscu pracy i osiągnięcie równowagi między pracą a życiem prywatnym. Wspieranie się nawzajem w trudnych sytuacjach i dzielenie się wiedzą i doświadczeniem jest korzystne zarówno dla pracowników, jak i dla całej organizacji.

Możecie się wspierać na różne sposoby. Najważniejsza jest rozmowa. Podczas różnych spotkań służbowych w sposób naturalny dzielcie się przecież swoimi pomysłami i doświadczeniami – a może częściej też narzekaniami na firmę? To bardzo ważne. Także szkolenia i warsztaty nie muszą być zmarnowanym czasem – jeśli traficie na „swoją” temat, możecie rozwinąć swoje umiejętności i zdobyć nowe wiadomości.

Nieco inaczej wygląda sprawa, gdy dotyczy sfery prywatnej. Żeby zaoferować wsparcie emocjonalne w trudnych sytuacjach, np. gdy ktoś przeżywa trudności rodzinne lub zdrowotne, należy wykazać się wyczuciem sytuacji i delikatnością. Oto kilka przykładów niezobowiązujących pytań, które możesz zadać, aby – nie narzucając się – okazać troskę i zainteresowanie: Jak się dzisiaj czujesz? Czy wszystko w porządku? Czy potrzebujesz jakiejś pomocy? Czy coś cię ostatnio zaniepokoiło? Wiesz, że zawsze możesz na mnie

liczyć? Oj, dzisiaj masz chyba ciężki dzień. Mogę coś dla ciebie zrobić? Chcesz, żebym ci pomógł w tym zadaniu/projekcie? Pytania te pozornie brzmią banalnie, ale mogą być dobrym wstępem do poważniejszej rozmowy, a z drugiej strony dają duże pole osobie zagadniętej.

Natomiast pracodawcy mogą wesprzeć wzajemne dobre relacje między pracownikami poprzez stworzenie przyjaznego środowiska pracy, które sprzyja współpracy i wymianie pomysłów. Mogą to robić m.in. poprzez organizowanie spotkań i wydarzeń, które umożliwiają pracownikom nawiązanie wzajemnych kontaktów. Znakomicie spełniają tę funkcję spotkania integracyjne, pikniki czy imprezy firmowe.

Ciesz się życiem

Jak widać WLB to nie tylko kwestia odpowiedniego planowania czasu, ale również świadomego podejścia do swojego zdrowia i dobrego samopoczucia. Dlatego – oprócz planowania i dbałości o relacje w pracy – warto inwestować w regularną aktywność fizyczną, zdrowe odżywianie, sen oraz czas spędzony z rodziną i przyjaciółmi. Nawet małe kroki mogą prowadzić do pozytywnych zmian.

Work-life balance to nie tylko moda, ale rzeczywistość i niezbywalna potrzeba każdego pracownika, który chce odnieść sukces i cieszyć się życiem poza pracą. Dlatego warto zacząć działać już teraz i dążyć do osiągnięcia satysfakcjonującej równowagi między pracą a życiem prywatnym.

Kaja Baczyńska

doświadczona psycholog kliniczny, psychoterapeutka

Powyższa publikacja ukazała się na portalu glosmordoru.pl



Rola firmy we wspieraniu dobrostanu psychicznego pracowników – najlepsze praktyki

D

Dyskusja o wspieraniu dobrostanu psychicznego pracowników w różnych organizacjach to bardzo ważny i potrzebny dialog między pracodawcami oraz pracownikami. Różne badania pokazują, że co drugi pracownik odczuwa zmęczenie, a blisko połowa absencji w pracy ma związek z długotrwałe utrzymującym się stresem. Z biznesowego punktu widzenia wzrost absencji wpływa na dodatkowe obciążenie dla całego zespołu, a w konsekwencji może przekładać się na efektywność pracy oraz poziom zaangażowania w realizowane zadania i poczucie satysfakcji z pracy. Dodatkowo przeciążanie manifestuje się brakiem energii, obniżonym nastrojem, mniejszą motywacją czy spadkiem koncentracji, a także wpływa na sferę naszych emocji.



Katarzyna Motelska

Dyr. Formacji Doświadczeń
Pracownika PKO Bank Polski

Tym bardziej na znaczeniu zyskują podpowiedzi pozwalające na łącznie dwóch sfer życia: prywatnego i zawodowego, w tym te związane z dbałością o własny dobrostan psychofizyczny. Trudno dbać o efektywność, dobrą atmosferę w zespole, czy zaangażowanie, jeśli sami źle się czujemy, jesteśmy zmęczeni czy zestresowani.

Jak to robimy w PKO Banku Polskim?

Budowanie świadomości i otwartości wokół tematu dobrostanu psychofizycznego, inspirowanie i dostarczanie rzetelnej wiedzy o tym, jak dbać o siebie oraz fachowa pomoc psychologiczna, a także profesjonalna kampania komunikacyjna skierowana do pracowników - to sprawdzony w praktyce przepis na wspieranie profilaktyki wypalenia zawodowego pracowników i menedżerów PKO Banku Polskiego.

Wybuch pandemii oprócz dbałości o zdrowie w wymiarze fizycznym w ramach programów profilaktyki zdrowia czy realizowanego od lat w banku programu PKO Po Godzinach zapoczątkował również troskę o dobrostan psychofizycznych naszych pracowników w ramach programu #FokusNaCiebie.

Za nami wiele spotkań z udziałem profesjonalistów, którzy dzielą się wiedzą i podpowiadają, jak zmieniać swoje nawyki, by dbać o swój dobrostan. Postawiliśmy na różnorodną tematykę i formę spotkań, by pokazywać złożoność tematu

i odpowiedzieć na potrzeby naszego różnorodnego zespołu. Mówiliśmy na wiele sposobów o budowaniu odporności psychicznej, zarządzaniu energią, roli snu i odpoczynku czy odpowiedniej diety. Nie zabrakło także tematów związanych z własną skutecznością, aktywnością fizyczną czy świadomym rodzicielstwem. Po wybuchu wojny w Ukrainie pojawiły się także w nowej odsłonie tematy związane z zarządzaniem stresem, umiejętnym pomaganiem innym czy o tym, jak rozmawiać o wojnie z dziećmi. Szczególnym wsparciem objęliśmy naszych liderów, by potrafili zadbać o siebie i innych. Te działania pozwoliły z jednej strony wprowadzić temat dobrostanu i otwartą rozmowę o nim, jako ważnym elemencie także w pracy. Dostarczyły też konkretnej wiedzy, z której nasi pracownicy chętnie korzystają.

Skąd wiemy, że to dobry kierunek?

Temat dbania o zdrowie fizyczne i dobrostan jest ciągle obecny w naszej rozmowie z pracownikami. W badaniu opinii pracowników mamy dedykowany indeks dobrostanu. To, jak pracownicy postrzegają jego poszczególne elementy oraz komentarze, którymi dzielą się nasi pracownicy są dla nas wskazówką do dalszych działań. Dodatkowo po każdym zrealizowanym działaniu pytamy o ocenę jego przydatności i przełożenie na konkretne działania. Ten feedback daje nam również wsad do zwinnego konstruowania agendy kolejnych działań.

Dobrostan robi karierę

DZIŚ JUŻ NA SZCZĘŚCIE NIE MUSIMY PRZEKONYWAĆ, ŻE DOBROSTAN PSYCHICZNY PRACOWNIKÓW JEST DROGĄ DO SUKCESU KAŻDEJ ORGANIZACJI. I BEZ ZNACZENIA JEST TU JEJ WIELKOŚĆ. BEZ WZGLĘDU NA TO, CZY MÓWIMY O KILKUOSOBOWEJ CZY O KILKUTYSIĘCZNEJ FIRMIE WIDZIMY SILNĄ KORELACJĘ POMIĘDZY ZADOWOLENIEM I SATYSFAKCJĄ Z PRACY A TWARDYMI FINANSOWYMI WYNIKAMI ORGANIZACJI.

Atmosfera miejsca pracy, dobre samopoczucie pracowników, umiejętne niwelowanie nadmiernych stresorów, odpowiednie rozładowywanie stresu, ale też świadomość, że jesteśmy doceniani, a nasza praca jest ważna i istotna powodują, że zdecydowanie rzadziej myślimy o zmianie pracy, wzrasta nasz poziom motywacji i zaangażowania a co za tym idzie, nasza praca jest lepiej wykonywana.

Niestety, jest jeszcze część managerów czy właścicieli, którzy nie wyrosli jeszcze z XX wiecznego podejścia i którym wydaje się, że wystarczy dobrze ustawić procesy, wdrożyć strategię siła w podejściu do ludzi i przyniesie to spodziewane efekty. Niestety – ale takie podejście ekonoma-kontrolera, doprowadzające do dehumanizacji miejsc pracy najczęściej prowadzi do frustracji,



Adam Stolarzewicz

Executive&Business Coach, Dyrektor Centrum Szkoleń i Psychologii Biznesu, ekonomista behawioralny, ekspert ds. zarządzania i HR.

niezadowolenia i braku zaangażowania pracowników. Dziś, gdy coraz częściej mówimy o modelach eko-lidera, przywództwa rozproszonego czy nawet przywództwa służebnego potrzeba jest zupełnie innego spojrzenia na człowieka i jego znaczenia w firmie. Bez pełnego zaangażowania, utożsamiania się z wizją i celami organizacji, bez odpowiedniego poziomu motywacji – coraz trudniej będzie budować nam sprawne firmy, w coraz szybciej zmieniającym się świecie. Wyraźnie widać to w dużych firmach, które nie

tylko zmieniają nazwy działów z działów zarządzania zasobami ludzkimi na działy zarządzanie kapitałem ludzkim czy nawet działy zarządzania doświadczeniami pracowników, ale też podejmują szereg działań mających na celu dążenie do budowania niesamowicie angażującej, bezpiecznej i wciągającej pracownika atmosfery.

Początkiem tych działań jest dobra diagnoza sytuacji – najczęściej stosowane są tutaj oceny 360 stopni (pozwalające pracownikom na udzielanie informacji zwrotnej dotyczącej sposobu zarządzania), badania satysfakcji czy zaangażowania pracowników czy sesje informacji zwrotnej udrażniającej dwutorową komunikację w organizacji. Działania te z jednej strony pozwalają zarządzającym poznać potrzeby i odczucia pracowników, z drugiej natomiast budują świadomość rzeczywistej podmiotowości pracowników, zwiększają świadomość bycia dostrzeganym i słyszany a przez to wpływają bezpośrednio na poczucie odpowiedzialności i zaangażowania. Na bazie tych działań podejmowane są różnego rodzaju działania zwiększające zadowolenie i dobrostan psychiczny zatrudnionych. Wachlarz tych działań ograniczony jest jedynie pomysłowością i poziomem budżetów. Większość organizacji dba o prawidłowy rozwój przywództwa kadry zarządzającej doskonalić kompetencje skutecznego i efektywnego budowania zespołów, zarządzania bez przemocy, prawidłowego delegowania zadań, budowania odpowiedzialności, skutecznej nowoczesnej motywacji czy też rozwijania umiejętności coachingowego stylu zarządzania. Pracownicy wielu organizacji otrzymują dostęp do praktycznych poradników dotyczących radzenia sobie ze stresem występującym w firmie, mają możliwość skorzystania z rozmów z dyplomowanymi coachami, psychologiami biznesu czy ekonomistami behawioralnymi. Wraz z pracownikami podejmowane są inicjatywy

zmieniające otaczającą ich rzeczywistość, podejmowane są działania integrujące zespoły, wspierające prywatne poza zawodowe zainteresowania załogi a nawet uruchamiane są aktywności wykraczające poza organizację będące jednocześnie działaniami o charakterze CSRowym (CSR - społeczna odpowiedzialność biznesu).

W mniejszych firmach podejmowanie tych działań jest często utrudnione ze względu na poziom budżetów czy ilość zatrudnianych w tym zakresie specjalistów. Tu z pomocą przychodzą działania podejmowane m.in. przez Związek Przedsiębiorców i Pracodawców. ZPP organizuje cykliczne, otwarte konferencje poświęcone zdrowiu psychicznemu, wypaleniu zawodowemu i wielu innym istotnym dla nas przedsiębiorców i pracodawców tematom. Dzięki panelom, wykładom i dyskusjom prowadzonym przez naszych ekspertów, wybitnych specjalistów w poszczególnych dziedzinach, każdy z nas może ciągle udoskonalać i rozwijać nasze organizacje.

Jest też jeszcze jeden bardzo ważny powód dbania o dobre samopoczucie w naszych organizacjach. Myślę, że każdy z nas już od dłuższego czasu zauważył, jak trudno jest pozyskać z rynku nowego pracownika, jak trudno jest przekonać pokolenie Y czy pokolenie Z do chęci włączenia się i współtworzenia sukcesu naszych firm. Szczególnie pokolenie Z – dla którego życie poza pracą jest tak samo ważne, jeśli nie ważniejsze, już nawet nie oczekuje, a wręcz wymaga, aby firma do której dołączą, była firmą w której dobrostan psychiczny, atmosfera i pasja były w niej na najważniejszym miejscu. Dlatego bez znaczenia jest, czy zarządzam dziś małą, średnią czy dużą organizacją – wyzwaniem jest znalezienie najlepszych sposobów na to, aby pracownicy czuli się u mnie zdecydowanie lepiej niż w każdej innej organizacji w moim otoczeniu.

Jak przeciwdziałać wypaleniu zawodowemu?

BAT Polska objął pracowników specjalnym programem ochronnym

CZY PRACODAWCA MOŻE AKTYWNIIE WSPIERAĆ PRACOWNIKÓW W PROFILAKTYCE WYPALENIA ZAWODOWEGO? I JAK SPRAWIĆ, BY OSOBA ZATRUDNIONA W FIRMIE MIAŁA POCZUCIE REALNEGO WPŁYWU NA ROZWÓJ WŁASNY I ORGANIZACJI, W KTÓREJ PRACUJE? PYTAMY BOŻENĘ SOBERKĘ, HEAD OF TALENT, CULTURE&INCLUSION BAT POLAND & BALTICS.



Bożena Soberka

Head of Talent, Culture&Inclusion
BAT Poland& Baltics

Jako firma BAT wspieracie państwo kampanię mającą na celu uświadamianie problemu wypalenia zawodowego. Bierze też udział w kampanii „zdrowie psychiczne w centrum uwagi”. Jak w praktyce można działać w myśl tych założeń?

Bożena Soberka, Head of Talent, Culture&Inclusion BAT Poland& Baltics: Wiele okoliczno-

ści i czynników zewnętrznych może wzmacniać dzisiaj stres związany z realizacją zadań zawodowych, w efekcie czego wzrasta ryzyko wypalenia zawodowego. W BAT również dostrzegamy to ryzyko. Dzięki dostępnym rozwiązaniom technologicznym zwiększyliśmy szybkość przepływu informacji wewnątrz organizacji oraz jej częstotliwość, a istotnym komponentem komunikacji wewnętrznej uczyniliśmy transparentną informację o sytuacji biznesowej, planach i kolejnych

działaniach firmy. Wsparcie dla pracowników opieramy na poznaniu ich rzeczywistych potrzeb, dlatego wprowadziliśmy częstsze ankiety (m. in. te realizowane ad hoc) oraz regularne badania ich opinii. Raz w roku przeprowadzamy też tzw. „Feedback 180 stopni”, czyli anonimową ankietę umożliwiającą pozwala pracownikom ocenę ich przełożonego lub przełożonej. Jej celem jest wskazanie, jak osoby kierujące zespołami mogą lepiej wspierać pracowników w rozwijaniu umiejętności i realizacji zadań, motywować ich oraz budować w miejscu pracy atmosferę otwartości. Stosowanie tego narzędzia wynika z naszego głębokiego przekonania, że to właśnie przełożony ma kluczową rolę w kreowaniu środowiska pracy wspierającego równowagę pracownika. Istotna jest dla nas również samoświadomość związana z zagrożeniem wypaleniem zawodowym, dlatego w programie szkoleń BAT znajdują się również te pozwalające mu zapobiegać, a także wzmacniać odporność pracowników i wspierać ich w skutecznym radzeniu sobie ze zmianami (resilience). Do swojej dyspozycji mają oni także liczne szkolenia i materiały edukacyjne dotyczące profilaktyki zdrowotnej.

Czy łatwo jest pracownikowi zwrócić się do pracodawcy o pomoc?

Na pewno jest to sprawa indywidualna, przy czym ważny jest nie tylko sam akt zwrócenia się po taką pomoc, ale już sama świadomość, że można po nią sięgnąć, gdy zajdzie taka potrzeba. Kluczem do zapewnienia skutecznego wsparcia zarówno indywidualnym osobom, jak

i zespołom, jest zaakceptowanie faktu, że zmiana jest częścią naszej rzeczywistości. Szybkość i elastyczność naszych reakcji na nią są jednymi z ważniejszych wyznaczników dobrego zarządzania, w tym przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu pracowników i warunkiem skutecznego wspierania ich w przypadku pojawienia się zagrożeń związanych ze zdrowiem psychicznym.

Co to znaczy „ważny pracodawca”?

W moim przekonaniu to taki pracodawca, który unika podejmowania kluczowych dla organizacji decyzji bez komunikacji i konsultacji z pracownikami. Inaczej trudno o autentyczne zrozumienie i akceptację nowych rozwiązań i tu HR pełni ważną rolę. Pamiętajmy też, że naszym celem jest tworzenie takiego środowiska pracy, w którym – z jednej strony – minimalizuje się ryzyko wypalenia zawodowego, a z drugiej – tworzy wiele pozytywnych elementów pozwalających czerpać satysfakcję z pracy. W BAT pomagają nam w tym np. Program Recognition, w myśl którego każdy pracownik może nominować kolegę/koleżankę do nagrody i w ten sposób docenić pracę, wsparcie i zaangażowanie wskazanej osoby. Wierzimy też, że jednym z kluczowych elementów tworzących pozytywne doświadczenia jest przekonanie o posiadaniu realnego wpływu na rozwój własny i organizacji, w której się pracuje. Dlatego wśród pięciu podstawowych wartości, które tworzą kulturę organizacyjną BAT (tzw. BAT ETHOS) znajduje się Empowerment (z ang. upodmiotowienie).



PKO Bank Polski rozumie, na czym polega profilaktyka zdrowia psychicznego. Oto, jak wspiera swoich pracowników

W DOBIE POSTĘPUJĄCEGO KRYZYSU ZDROWIA PSYCHICZNEGO BUDOWANIE ŚWIADOMOŚCI I OTWARTOŚCI WOKÓŁ TEMATU ZDROWIA PSYCHICZNEGO WYDAJE SIĘ BYĆ KLUCZOWYM ASPEKTEM PROFILAKTYKI. TO DLATEGO PKO BANK POLSKI PRZYGOTOWAŁ DLA SWOICH PRACOWNIKÓW WIELOPOZIOMOWY SYSTEM WSPARCIA, KTÓRY POZWALA IM KOMPLEKSOWO O SIEBIE ZADBAĆ. TAKI STANDARD PRACY POWINIEN MIEĆ KAŻDY Z NAS!

niami kryzysu zdrowia psychicznego i sposobami radzenia sobie z nim na łamach prasy, w serwisach internetowych czy podcastach.

Powstaje też coraz więcej publikacji wyjaśniających przyczyny trudności natury emocjonalnej oraz takich, które podejmują walkę z uprzedzeniami i stereotypami wokół chorób i zaburzeń psychicznych.

To ważny krok w stronę minimalizowania dyskryminacji i stygmatyzacji, których doświadczają osoby dotknięte kryzysem zdrowia psychicznego, a które utrudniają im uzyskanie pomocy i podjęcie leczenia.

Nie bez znaczenia jest też profilaktyka, która umożliwia w szybsze wykrycie problemów i zapobiega ich nasileniu, co bezpośrednio przekłada się na lepszą jakość życia.

O tym, że ważna jest ona także w środowisku pracy, wie dobrze PKO Bank Polski, który

T

Temat budowania świadomości i otwartości wokół tematu zdrowia psychicznego coraz chętniej podejmowany jest w mediach: znane osoby coraz bardziej otwarcie dzielą doświadcze-

czynnie włączył się w akcję mającą na celu odtabiuizowanie depresji i zwiększenie świadomości tego, że zdrowie psychiczne jest ważnym elementem zdrowia w ogóle.

W odpowiedzi na zapotrzebowanie zgłaszane przez pracowników oraz menagerów związane z budowaniem odporności psychicznej, zapobieganiu kryzysom czy skutecznym działaniem w nowej rzeczywistości PKO Bank Polski zdecydował się zbudować dla nich Ekosystem wsparcia działający w wielu obszarach równocześnie.

W trosce o ich dobrostan psychiczny PKO Bank Polski uruchomił program wellbeingowy #FokusNaCiebie. Jednym z jego elementów są spotkania inspiracyjne z ekspertami, którzy dzielą się wiedzą i odpowiadają, jak zmieniać swoje nawyki, by zapewnić sobie lepszy komfort życia.

Tematyka spotkań jest różnorodna, gdyż tylko takie ujęcie tematu pozwala odpowiednio zaadresować jego złożoność. Pracownicy znajdują wsparcie m.in. w takich kwestiach jak właściwe zarządzanie energią, rola snu i odpoczynku czy odpowiedniej diety. Nie brak także tematów związanych z własną skutecznością, aktywnością fizyczną czy świadomym rodzicielstwem.

Po wybuchu wojny w Ukrainie pojawiły się także w nowej odsłonie tematy związane z zarządzaniem stresem, umiejętnym pomaganiem innym oraz kwestia tego czy i jak rozmawiać o wojnie z dziećmi. Szczególnym wsparciem PKO Bank Polski objął swoich liderów, by potrafili oni jeszcze skuteczniej zadbać o siebie i swoich współpracowników.

Te działania pozwoliły nie tylko wprowadzić temat dobrostanu i otwartą rozmowę o nim, jako ważnym elemencie także w pracy, ale też dostarczyły konkretnej wiedzy, z której pracownicy chętnie korzystają.

Do tego PKO Bank Polski zapewnia pracownikom możliwość spotkań z ekspertami z zakresu aktywności fizycznej, jako że jest ona jednym z aspektów wpływających na sferę psychiczną. Mają oni do swojej dyspozycji wspólne treningi, oraz doradztwo związane z pomysłami na aktywność indywidualną lub z dziećmi.

W banku aktywnie działają także grupy sportowe w ramach programu PKO po godzinach, a do tego organizowane są wewnętrzne zawody i wspólne wycieczki. To doskonała okazja nie tylko do ruchu, ale także budowania relacji społecznych, a oba te czynniki odgrywają ważną rolę w dbaniu o zdrowie psychiczne. Energii do działania oraz chęć pomocy innym pracownicy PKO Bank Polski wykorzystywali także angażując się w liczne działania na rzecz Ukraińców w ramach wolontariatu prowadzonego przez Fundację PKO Banku Polskiego.

Niezwykle istotne jest to, by profesjonalne wsparcie dostosowywać do potrzeb, dlatego PKO Bank Polski w ramach opieki medycznej oferowanej pracownikom gwarantuje wsparcie psychologa i psychiatry. Okresowo uruchamia także dedykowane infolinie, które umożliwiają kontakt z psychologiem, a ofercie szkoleniowej na stałe umieszcza treningi zarządzania stresem czy budowania odporności tak, by każdy z pracowników mógł znaleźć dla siebie odpowiednią formę wsparcia niezależnie od tego, czy preferuje szkolenie na żywo, czy kurs online albo podcast.

PKO Bank Polski nie ustaje w poszukiwaniu nowych, jeszcze skuteczniejszych rozwiązań, bo jak zapewnia, temat dbania o zdrowie psychiczne i dobrostan jest w rozmowie z pracownikami ciągle obecny. To dlatego w badaniu opinii pracowników stosuje dedykowany indeks wellbeingu, który pozwala ocenić, jak postrzegane są przez nich jego poszczególne elementy oraz uzyskać komentarz, który będzie cenną wskazówką do dalszych działań mających na celu poprawę ich komfortu w miejscu pracy.

„Niczego w życiu nie należy się bać, należy to zrozumieć”

Maria Skłodowska-Curie

PODEJMUJĄC TEMAT ZDROWIA PSYCHICZNEGO WŚRÓD PRACODAWCÓW (DO KTÓRYCH RÓWNIEŻ NALEŻY AUTORKA WEBINARU I KLINIKA HOLISENS)) MAMY NA CELU PRZYBLIŻENIE TEMATU W KONTEKŚCIE SPOŁECZNYCH ZACHOWAŃ WŁASNYCH I PRACOWNICZYCH, JAK RÓWNIEŻ WYNIKÓW OSIĄGANÝCH W PRACY, KTÓRE W DUŻEJ MIERZE ZALEŻĄ OD STANU UREGULOWANIA UKŁADU NERWOWEGO.

PER SALDO, OMIJANIE TEMATU ZDROWIA PSYCHICZNEGO I PRZECIĄŻONEGO UKŁADU NERWOWEGO, WIĄŻE SIĘ ZE SŁABNĄCYMI WYNIKAMI, LICZNYMI ZWOLNIENIAMI I KOSZTAMI ZWIĄZANYMI Z NIEOBECNOŚCIĄ W PRACY. OPIEKA PSYCHOLOGICZNA I TWORZENIE ŚRODOWISKA SPRZYJAJĄCEGO UKŁADOWI NERWOWEMU MOŻE POMÓC W BUDOWANIU FIRMY OSIĄGAJĄCEJ SUKCES. KLUCZOWĄ ROLĘ UPATRUJEMY W ROZUMIENIU NEUROBIOLOGII RELACJI.



Anna Hryniewicz

założycielka kliniki zdrowia psychicznego **Holisens**

Wszystko w co uzbroidł się świat przez kolejne lata wpływa na kształtowanie naszego mózgu- dlatego tak różnią się od siebie kolejne pokolenia.

Plastyczność mózgu oznacza, że mózg nosi ślady naszych wszystkich doświadczeń- wszystkiego co widziały nasze oczy, słyszały nasze uszy, doświadczało ciało ale ... w interpretacji tego ciała. Za-

pis tych doświadczeń w każdym mózgu jest inny i nie ma dwóch takich samych ścieżek programowych sieci neuronalnych, dlatego tak bardzo się różnimy i ewolucja właśnie w tej różnorodności widzi powodzenie przetrwania naszego gatunku. Uwielbiamy i chwalamy zatem tę neuroróżnorodność!! Mózg to najbardziej skomplikowana struktura w całym znanym nam wszechświecie. Dużo bardziej skomplikowana niż toster. Może waży kilogram ale jest to kilogram, który nosi ślady twoich decyzji i wspomnień od twoich narodzin.

Nie ma jednej przyczyny i jednej koncepcji opowiadającej o przyczynach depresji i zaburzeń psychicznych – to dużo bardziej skomplikowane niż poziom serotoniny, dużo bardziej niż jądro półkule odpowiedzialne za odczuwanie przyjemności i powstawanie uzależnień, co prawda jeśli nie funkcjonuje poprawnie wywołuje anhedonię (całkowita utrata zdolności odczuwania przyjemności –jeden z głównych objawów depresji) ale to wciąż tylko częściowe wyjaśnienia złożonego problemu, tak samo częściowe jak hasło „geny”. Nasze mózgi, układy nerwowe nie są przygotowane do takiego sposobu życia jakim żyją. Atomizacja, coraz mniej społeczności której częścią możemy być, coraz więcej informacji, coraz większa presja.

Nasz ludzki umysł pod względem emocji, poznania i budowy jest w zasadzie taki sam jak za czasów Owidiusza, Kleopatry i Mieszka 1. Ale radzić musi sobie z zupełnie innymi wyzwaniami na które nie jest przygotowany. Zaburzenia zdrowia psychicznego w tym szczególnie depresja nie zawsze ma oczywistą przyczynę. Jest chorobą demokratyczną, że może dotknąć każdego milionerów, ludzi z tatuażem i bez, srogich dyrektorów i dobrych lekarzy, tych co właśnie otrzymali awans i tych, których zawieszono w prawach ucznia, grających na gitarze i mówiących płynnie po angielsku. Tych, którzy powinni być szczęśliwi i w zasadzie nie mają powodu by być nieszczęśliwi. Tych co mają nowe garnitury i tych co chodzą w croksach.

Ilość wydawanych dźwięków, ilość światła i kolorów, bitów informacji zalewających nas jest dla naszych zmysłów, mózgu, w tej aktualnej ilości „sensoryczną bulimią”, która przeciąża układy nerwowe i wyniku tego, a także rozluźniających się więzi międzyludzkich słabnie nasza ludzka zdolność do radzenia sobie ze stresorami – jako stresory bowiem nasze ciało odbiera przeładowanie bodźcami i osamotnienie. To początek krzywego zwierciadła i nazywa się błędną neurocepcją.

To znaczy, że zmęczone, przebodźcowane ciało odczytuje neutralne sygnały ze świata (miny innych ludzi, odgłosy, komentarze) jako zagrażające i włącza w ciele alarm uruchamiający potrzebę ochrony.

W tym trybie ciało nie ma zasobów do codziennej regeneracji –cała skomplikowana biochemia i maszyna organizm uruchamia tryb obronny. Mózg zmienia swoją aktywność na podstawie tego co robi ciało, ponieważ transmisja chemiczna jest podstawowym sposobem komunikacji w ciele. Dlatego tak ważne jest rozumienie BHP układu nerwowego w pracy!

Zachowanie jest więc efektem wielu czynników: naszej dotychczasowej historii, stylu przywiązania jaki rozwijaliśmy w dzieciństwie (dla wielu z nas cierpienie przychodziło od tych, którzy mieli być źródłem opieki i bezpieczeństwa) a co za tym idzie również tego jakie mechanizmy obronne rozwinęliśmy u siebie i to jest dla tych osób również obciążające.

Nie ma zatem jednej właściwej reakcji na kryzys i zagrożenie. Obok tych, którzy szukają bliskości, są ci którzy zamierają w oczekiwaniu apokalipsy, będą też ci którzy będą zaprzeczać wydarzeniom salwować swoją psychikę myślami, że to daleko, że mnie nie dotyczy i to też typowy dla reakcji na traumę sposób- to desperackie próby naszego umysłu by chronić się przed świadomością zła, bezsilnością, rozmiarem cierpienia przekraczającym możliwości zrozumienia. Tak działa trauma, to nie z nami jest coś nie w porządku, nie chodzi

o naszą nieczułość, złe serce czy złe wychowanie, nie jesteśmy bezduszni. Zrozumienie tego procesu pomaga wrócić do równowagi, pozwala przywrócić czucie.

Tym wyborem wg teorii poliwagalnej jest „powrót” do ciała.

Błąd Kartezjusza(?) ... rozdzieliliśmy umysł, duszę od ciała i to ma swoje konsekwencje.

A jeśli lekiem na emocjonalne zaburzenia, skutki traum jest nowe podejście do funkcjonowania AUN (Autonomiczny Układ Nerwowy)?

30 lat badań Stevena Porges'a to potwierdza! Profesor psychiatrii w Chicago i dyrektor Brain Body Center. Twierdzi on że paleta naszych społecznych zachowań i zaburzeń emocjonalnych ma podłoże biologiczne. Uczy, że mierząc obserwując parametry fizjologiczne jesteśmy w stanie z dużą pewnością określić jaki jest stan psychiczny osoby, że zachowanie jest uzależnione od parametrów fizjologicznych. Ze to co robimy, w jaki sposób mówimy, jak zachowuje się nasze ciało ma źródło w jego możliwościach na dany moment. Jeśli coś dobrego zrobiła pandemia to to że zwróciła naszą uwagę na delikatne nawet symptomy i zmiany w ciele.

Ponad połowa z nas cierpi na zaburzenia lękowe, depresje i przeciążenia układu nerwowego, którego przyczyną jest chroniczny stres i rozregulowanie układu nerwowego. Funkcje systemu to regulacja bicia serca, trawienie, temperatura ciała. Wbudowany system wykrywania zagrożenia. Za pomocą osi podwzgórze, przysadka, nadnercza, zarządza alarm mobilizację i zniechęcenie kiedy tętno spowalnia endorfiny.

Społeczny, zdrowo funkcjonujący nerw błędny kiedy układ nerwowy płynnie przechodzi od stanu do stanu i kiedy jesteśmy w stanie dojść do siebie i funkcjonować dalej - to się wiąże ze zdrowiem.

Trauma niesie się echem przez 3 pokolenia.

Będziemy mierzyć ją wszyscy nie ilością zburzonych budynków, ale ilością bólu w sercu i autoimmunologiczną odpowiedzią ciała w nas i naszych dzieciach. Ale Miłość jest antidotum i choć cicha może być szeptem, który usłyszy każda komórka ciała w nas, w tym i w następnym pokoleniu. Bądźmy razem!

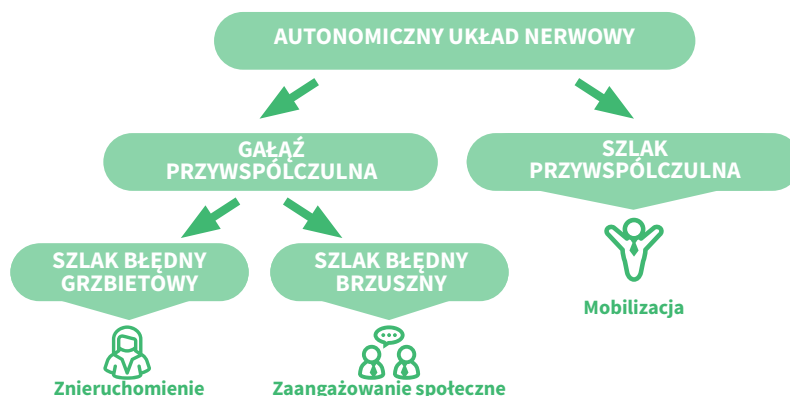
Sami jesteśmy kroplą razem możemy być oceanem. Udowodniono, że wystarczy jedna korekcyjna relacja np. z terapeutą by żyć bez obciążeń z przeszłości. Holisens tworzy takie miejsca terapeutycznych spotkań. Liczy się to co zrobimy! Zróbmózg zmienia swoją aktywność na podstawie tego co robi Twoje ciało. Zrób coś co ciało zinterpretuje jako wskazówkę że niebezpieczeństwo zniknęło.

BEZPIECZEŃSTWO EMOCJONALNE

Poliwagalne bezpieczeństwo to:

bezpieczna relacja, komunikacja i samoregulacja. Teoria Poliwalna uczy jak połączyć się z samym sobą i wspierać komunikację pomiędzy naszym mózgiem a ciałem, prowadząc nas w stronę autonomii i spokoju.

To, co reguluje lub rozregulowuje nasz układ nerwowy to nieustanna czujność naszego ciała w poszukiwaniu wskaźników bezpieczeństwa lub niebezpieczeństwa nazwana NEUROCEPCJĄ. *Możemy nie być odpowiedzialni za świat, który stworzył nasze umysły, ale możemy wziąć odpowiedzialność za umysł, za pomocą którego tworzymy nasz świat.* Dr. Gabor Mate



Strefy regulacji

STREFA ŻÓŁTA

relaks, odpoczynek, sen, uważne jedzenie, relaksujący ruch, regeneracja, rozluźnienie, przyjemność, spokój, komfort

Dobrze, żebyśmy spędzili w niej 40% czasu

STREFA ZIELONA

zintegrowany mózg, zachowania społeczne, rozwój, uczenie się, elastyczność, otwartość, kreatywność, refleksja, nowe sposoby działania, widzenie z różnych perspektyw, empatia, ciekawość, szukanie rozwiązań, wygrana, możliwość zatrzymania się, kontakt ze sobą, kontakt z innymi, współdziałanie, troska o innych, kontakt ze swoim ciałem, komunikacja, korzystanie z języka

To strefa, w której ma miejsce rozwój i kontakty społeczne

STREFA CZERWONA

Gadzi mózg, reakcja na zagrożenie, walka, ucieczka, złość, strach, agresja, duża energia, skupienie na celu, dążenie do wygranej za wszelką cenę, aspołeczność, branie wszystkiego do siebie, defensywność, brak empatii, jedyna perspektywa, reagowanie, działanie

Strefa czerwona służy także do tego, by pomóc nam wyjść z niebieskiej

STREFA NIEBIESKA

Przetrawianie, zamrożenie, zniecierpliwienie, bezdech, bezradność, bezsilność, osłabienie, zniechęcenie, wypalenie, nudności, dysocjacja, brak energii, depresja, ucieczka w sen, dziury w pamięci, pustka w głowie, działanie z automatu, sztywność, odrętwienie

Wszystkie strefy są potrzebne i służą naszemu przetrwaniu



Układ interakcji społecznych może się wyrazić dopiero wtedy kiedy układ nerwowy uzna otoczenie za bezpieczne.

Agresja to rozpaczliwy wyraz depresji mówi Joachim Bauer w książce Granica bólu. Zakres możliwych zachowań tzn. tych którymi możemy w danej chwili dysponować. Umiejętność obserwacji tych stanów pozwala bez wstydu za swoje zachowanie zrozumieć je ...nie wyłowimy czyjeś głosu z dźwięków tła, nie otworzymy szeroko oczu w procesie słuchania, wyłączony układ spontanicznego przyglądania się, nie odezwiemy się, nie uciekniemy.

Nie możemy postarać się „jeszcze bardziej” kiedy włączone są mechanizmy obronne organizmu. Mózg szuka sygnałów bezpieczeństwa – część z nich mamy przy sobie, część z nich tworzymy w przestrzeni. Zaniedbywanie siebie, z czasem osłabia zdolność do dostrzegania potrzeb innych ludzi, i reagowania na nie, ponieważ zmniejszają się zasoby umożliwiające empatyczną odpowiedź naszego ciała, empatyczną reakcją. Empatia jest często naszym narzędziem pracy. Jak dbać zatem o potencjał empatyczny mózgu skoro od niego tak wiele zależy?

Filary podejścia poliwagalnego:

1. Rozpoznać swój stan autonomiczny
2. Uszanuj adaptacyjną, nastawioną na przetrwanie reakcję Twojego układu nerwowego
3. Praktykuj aktywację Twojego nerwu błędnego brzuszno poprzez ko-regulację i samoregulację
4. Przeformułuj opowieść, którą niesie Twój stan obronny

Zacznijmy od powoli.... Zamrożenie często nie przychodzi z zewnątrz.

Mózg zmienia swoją aktywność na podstawie tego co robi ciało.

Dobrostan jest stanem działania a nie stanem bycia. Tak jak nie możemy kazać sercu bić szybciej lub wolniej – ciało musi coś zrobić...

Ten pierwszy krok zaczyna się od zrozumienia „czułości i dbałości o siebie. Nie ma uniwersum to jest dobre dla Ciebie co jest dobre dla ciebie Czasem „mniej „ to tyle ile trzeba. Potrzebujemy „bezpiecznych wysp” są inni ludzie, a także nasze ciało – *to nie jest tak, że wszystko jest w głowie...*

Związek serca z miłością w kontekście nerwu błędnego nie jest tylko symboliczny. To nie są tylko porywy wyobraźni, to rzeczywiste procesy w ciele.



Prezentacje ekspertów

W ramach projektu „Zdrowie psychiczne w centrum uwagi” przeprowadziliśmy tematyczną konferencję skierowaną dla menedżerów zespołów, podczas której praktycy zarządzania podzielili się z nami swoją wiedzą z zakresu budowania kultury organizacji, a doświadczeni psychologowie opowiedzieli, jak wspierać dobrostan psychiczny pracowników. Rozmawialiśmy również o nowych uwarunkowaniach prawnych, które pojawiły się w Kodeksie Pracy.

Prezentujemy wybrane prezentacje naszych ekspertów. Wszystkie wystąpienia są dostępne na kanale YouTube Związku Przedsiębiorców i Pracodawców.

Work-life-balance

1



Work-life-balance

Nowelizacja Kodeksu pracy implementująca Dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158

Warszawa, dnia 10 maja 2023

2



Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylająca dyrektywę Rady 2010/18/UE

- **cel dyrektywy:** ustanowienie minimalnych wymagań mających na celu osiągnięcie równości między kobietami i mężczyznami pod względem szans na rynku pracy i traktowania w miejscu pracy
- **zakres zmian:** ułatwienie pracownikom będącym rodzicami lub opiekunom pogodzenia życia zawodowego z rodzinnym
- **termin implementacji w państwach członkowskich:** 1 sierpnia 2022 r.

3

Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej

Polskie
Stowarzyszenie HR

- **Wymiar:** 2 dni albo 16 godzin (o sposobie wykorzystania decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie zwolnienia w roku).
- **Termin złożenia wniosku:** najpóźniej w dniu korzystania
- **Podstawa wniosku:** działanie siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika
- **Wynagrodzenie:** połowa przysługującego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy
- Pracodawca jest zobowiązany do udzielenia zwolnienia
- Pracodawca jest zobowiązany do dopuszczenia pracownika do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli jest to niemożliwe – równorzędnym, na warunkach nie mniej korzystnych od tych, które by obowiązywały, gdyby nie korzystał z tego urlopu

4

Urlop opiekuńczy

Polskie
Stowarzyszenie HR

- **Wymiar:** 5 dni w roku kalendarzowym
- **Podstawa wniosku:** w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia synowi, córce, matce, ojcu lub małżonkowi, lub osobie zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych
- **Wynagrodzenie:** urlop bezpłatny
- W okresie urlopu i od momentu złożenia wniosku pracownik uprawniony **podlega ochronie** przed wypowiedzeniem stosunku pracy i czynienia przygotowań do wypowiedzenia

5

Elastyczna organizacja pracy

Polskie
Stowarzyszenie HR

- **Kogo dotyczy uprawnienie:** Pracowników wychowujących dziecko do 8. roku życia
- **O co pracownik może wnioskować:** o pracę zdalną, w systemie przerywanego czasu pracy, w systemie skróconego tygodnia pracy, weekendową, w ruchomym czasie pracy, w indywidualnym rozkładzie czasu pracy, w obniżonym wymiarze czasu pracy
- **Termin złożenia wniosku:** 21 dni przed planowanym korzystaniem z uprawnienia
- Sposób rozpoznania wniosku:
 - w terminie 7 dni
 - odpowiedź w postaci papierowej lub elektronicznej
 - odmowa uwzględnienia wniosku wymaga uzasadnienia
- Ochrona przed wypowiedzeniem i czynieniem przygotowań do wypowiedzenia

6

Urlop macierzyński

Polskie Stowarzyszenie HR



- **Wyeliminowano** tzw. „długi wniosek” o urlop macierzyński, zastępując go wnioskiem o wypłatę zasiłku w uśrednionej wysokości na podstawie art. 30a ustawy zasiłkowej
- **Zmieniono** zasady złożenia wniosku o rezygnację z części urlopu oraz o udzielenie części urlopu – **z formy pisemnej na postać papierową lub elektroniczną**
- Wprowadzono ochronę przed wypowiedzeniem i czynieniem przygotowań do wypowiedzenia, chyba że zachodzą przyczyny do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, a reprezentująca zakładowa organizacja związkowa wyraża na to zgodę
- **Termin ochrony:** od złożenia wniosku do zakończenia urlopu, a jeżeli wniosek złożono wcześniej niż w ustawowym terminie – na 14 dni przed skorzystaniem z urlopu

7

Urlop rodzicielski

Polskie Stowarzyszenie HR



- **Wydłużono** urlop rodzicielski do 41 tygodni (jedno dziecko) oraz 43 tygodni (więcej niż jedno dziecko)
- Zapewniono **wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu** dla każdego z pracowników (**niemożliwe przeniesienie na drugiego rodzica**)
- Wprowadzono ochronę przed wypowiedzeniem i czynieniem przygotowań do wypowiedzenia, chyba że zachodzą przyczyny do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, a reprezentująca zakładowa organizacja związkowa wyraża na to zgodę
- **Termin ochrony:** od złożenia wniosku do zakończenia urlopu, a jeżeli wniosek złożono wcześniej niż w ustawowym terminie – na 21 dni przed skorzystaniem z urlopu

8

Przepisy przejściowe – wybrane

Polskie Stowarzyszenie HR



- Pracownik, który **w dniu 26 kwietnia 2023 korzystał** z urlopu rodzicielskiego albo jego części, udzielonego na podstawie art. 179(1) albo art. 182(4), art. 182(1a) albo art. 183 § 4-4(3):
 - Do tej grupy pracowników stosuje się przepisy znowelizowanego Kodeksu pracy na zasadach dotychczasowych.
 - Nie ma potrzeby składania nowego wniosku o urlop rodzicielski.
- Pracownik, który przed dniem 26 kwietnia 2023 **złożył wniosek** o urlop rodzicielski albo jego część, na podstawie art. 179(1) albo art. 182(4), art. 182(1a) albo art. 183 § 4-4(3), **ale nie rozpoczął korzystania** z urlopu:
 - Pracodawca jest zobowiązany niezwłocznie zwrócić wniosek złożony na dotychczasowych zasadach
 - Pracownik w terminie 7 dni od dnia zwrotu wniosku składa wniosek ponownie na znowelizowanych zasadach.
 - Niezłożenie wniosku skutkuje korzystaniem z uprawnień na starych zasadach.

9

Urlop ojcowski

Polskie
Stowarzyszenie HR



- **Skrócono** okres uprawniający do skorzystania z urlopu ojcowskiego do ukończenia przez dziecko 12. miesiąca życia
- Zmieniono formę pisemną złożenia wniosku na postać papierową lub elektroniczną
- Wprowadzono ochronę przed wypowiedzeniem i czynieniem przygotowań do wypowiedzenia, chyba że zachodzą przyczyny do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, a reprezentująca zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę
- **Termin ochrony:** od złożenia wniosku do zakończenia urlopu, a jeżeli wniosek złożono wcześniej niż w ustawowym terminie – na 7 dni przed skorzystaniem z urlopu
- **Przepisy przejściowe:** Pracownik – ojciec wychowujący dziecko w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy ma prawo do urlopu ojcowskiego na zasadach określonych w przepisach dotychczasowych, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko (1) 24. miesiąca życia albo (2) 14. roku życia, o ile nie upłynęły 24 miesiące od dnia uprawnomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie tego dziecka

10

Urlop wychowawczy

Polskie
Stowarzyszenie HR



- Zmieniono sposób złożenia wniosku o urlop wychowawczy i wycofania wniosku – z formy pisemnej na postać papierową lub elektroniczną
- Zmodyfikowano obowiązki pracodawcy związane z warunkami powrotu do pracy:
 - Utrzymano obowiązek zapewnienia dotychczasowego stanowiska
 - Jeżeli jest to nie możliwe, zmieniono konieczność zapewnienia **stanowiska równorzędnego z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innego stanowiska odpowiadającego jego kwalifikacjom zawodowym** na konieczność zapewnienia stanowiska równorzędnego
 - Zobowiązano pracodawcę do zapewnienia warunków nie mniej korzystnych od tych, które obowiązywałyby, gdyby pracownik nie korzystał z urlopu w miejsce dotychczasowego wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem

11

Zmiany w pozostałych uprawnieniach

Polskie
Stowarzyszenie HR



- **Pracownik – rodzic dziecka do 8. roku życia:**
 - Zakaz pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegowania poza stałe miejsce pracy
 - Zakaz nie jest bezwzględny, pracownik może być zatrudniony przy powyższych pracach za jego zgodą
 - Utrzymano zakaz kumulacji uprawnień
- **Opieka na dziecko (na podstawie art. 188 KP):**
 - Zmiana sposobu złożenia wniosku z formy pisemnej na postać papierową lub elektroniczną
 - Dodano, że przepisy w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym stosuje się odpowiednio do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikającą z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin

12

Zasiłek macierzyński

Polskie
Stowarzyszenie HR

Zmieniono wysokość zasiłku:

zasiłek macierzyński za okres urlopu macierzyńskiego	100% podstawy wymiaru zasiłku	100% podstawy wymiaru zasiłku
zasiłek macierzyński za okres urlopu rodzicielskiego	100% + 60% podstawy wymiaru zasiłku	70% podstawy wymiaru zasiłku
zasiłek macierzyński w przypadku tzw. "długiego urlopu macierzyńskiego"	80% podstawy wymiaru zasiłku	81,5% podstawy wymiaru zasiłku

13

Zasiłek macierzyński – przepisy przejściowe

Polskie
Stowarzyszenie HR



- Ubezpieczony, który w dniu 26 kwietnia 2023 r. pobierał zasiłek macierzyński za okres ustalony przepisami Kodeksu pracy jako okres urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego, ma prawo do zasiłku macierzyńskiego w wysokości określonej nowymi przepisami
- W celu ustalenia nowej wysokości zasiłku ubezpieczony składa wniosek w terminie 21 dni od dnia 26 kwietnia 2023 r. Brak złożenia wniosku powoduje korzystanie z zasiłku na dotychczasowych zasadach
- Zasiłek macierzyński w zmienionej wysokości przysługuje przez okres od 26 kwietnia 2023 r. do końca okresu odpowiadającego okresowi urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub urlopu rodzicielskiego

14

Polskie
Stowarzyszenie HR



adw. Michał Chodkowski
Prezes Zarządu PSHR
Partner w Kancelarii Łaszczyk i Wspólnicy

W razie pytań zapraszam do kontaktu:
email: michal.chodkowski@laszczuk.pl
tel.: +48 662 287 435

 Łaszczyk

Rola HR w tworzeniu bezpieczeństwa psychicznego pracowników

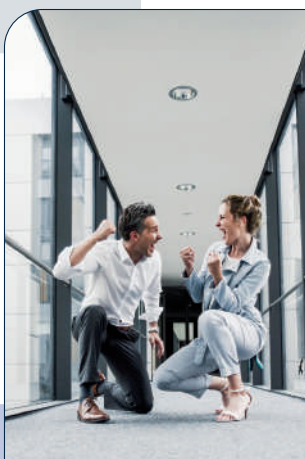
1



Rola HR w tworzeniu bezpieczeństwa psychicznego pracowników

Anna Wardecka, Joanna Ołtarzewska
Grupa PZU
10 maja 2023 r.

2



Opowiemy o

- czym jest bezpieczeństwo psychiczne
- roli zespołu HR w procesie tworzenia firmy bez strachu
- jak robimy to w PZU

Czego się dowiesz z tej prezentacji?

Jak zacząć przygotowywać grunt tworzenia bezpiecznego psychicznie środowiska pracy w organizacji.



3

PZU to więcej niż ubezpieczenia

Blisko **10.300** pracowników w PZU SA i PZU Życie SA.

- niemal **900 osób w IT**
- ponad 600 osób w obszarze finansów
- ponad 200 w HR

Zatrudniamy pracowników reprezentujących 4 pokolenia:
Baby Boomers: 8%
Pokolenie X: 41%
Pokolenie Y: 47%
Pokolenie Z: 4%

55% stanowisk kierowniczych zajmują **kobiety** (w łącznej liczbie zatrudnionych mamy 61% kobiet)



Wyznaczamy **nowe standardy na rynku ubezpieczeń** np. bezpośrednia likwidacja szkody, AI w likwidacji szkód, PZU Go, pierwsza w Polsce flota hybrydowych pojazdów zastępczych

Laboratorium Innowacji PZU analizuje rocznie tysiące pomysłów i prowadzi dziesiątki projektów pilotażowych

Łączymy aktywności w wielu ważnych obszarach i integrujemy je wokół klienta: **ubezpieczenia na życie i majątkowe, inwestycje, ochrona zdrowia, bankowość**

Jako PZU jesteśmy **obecni na 4 rynkach zagranicznych:** Litwa, Łotwa, Estonia, Ukraina



4



„...bezpieczeństwo psychiczne to klimat, w którym ludzie czują się swobodnie, wyrażając swoje opinie i będąc sobą...”

Amy C. Edmondson



5

Środowisko zapewniające bezpieczeństwo psychiczne

zadawanie pytań

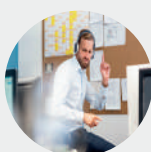
szczerze wyrażanie opinii

otwarte zgłaszanie błędów

przedstawianie pomysłów

swobodne dzielenie się wątpliwościami

prośenie o pomoc, radę



pełna ocena sytuacji, uwzględnianie różnych perspektyw

uczenie się w oparciu o praktykę, wyciąganie wniosków

motywacja do podejmowania ryzyka, poszukiwania nowych rozwiązań

konstruktywne reakcje na błędy

ograniczenie błędów i rozwiązań zastępczych

energia do działania

realizacja ambitnych celów

skuteczne działanie w zmiennym środowisku

doskonalenie procesów, wysokie standardy

wykorzystywanie potencjału ludzi i organizacji

rozwój innowacyjności

kultura współpracy i dzielenia się wiedzą

to nie przywilej.



6

Co warto uwzględnić przy projektowaniu bezpieczeństwa psychicznego



10
kluczowych
czynników

- 1 bezpieczeństwo psychiczne nie jest kwestią osobowości, **jest cechą środowiska pracy**
- 2 jest związane z osobistym doświadczeniem człowieka, **jego skutki są natychmiastowe**
- 3 kształtuje się **na poziomie konkretnej grupy ludzi i może zmieniać się w czasie**
- 4 nie jest kwestią przypadku, a raczej **efektem postaw liderów**
- 5 **organizacja może zaprojektować i budować** bezpieczne psychicznie środowisko pracy
- 6 w bezpieczeństwie psychicznym **nie chodzi o bycie miłym**
- 7 bezpieczeństwo psychiczne **nie oznacza obniżenie wymagań**
- 8 niezbędne w radzeniu sobie z **wyzwaniami związanymi z rozproszeniem geograficznym**
- 9 pomaga w pozytywnym **wykorzystaniu konfliktów**
- 10 ułatwia **czerpanie z różnorodności**

na podstawie „Firma bez Strachu. Jak zbudować kulturę organizacyjną, w której bezpiecznie jest wyrażać pomysły, zadawać pytania i przyznawać się do błędów”, A. C. Edmondson



7



„...tworzenie środowiska bezpiecznego do otwartej
rozmowy o wyzwaniach, obawach i możliwościach
jest jednym z najważniejszych zadań
przywódców XXI wieku...”

Amy C. Edmondson



8

Jak zacząć budować bezpieczne psychicznie miejsce pracy

Najważniejsze kroki



Przetworzenie gruntu

Edukowanie o roli i znaczeniu bezpieczeństwa psychicznego w funkcjonowaniu firmy

Zmiana sposobu myślenia o pracy i znaczeniu wykonywanych przez ludzi zadań



Zaproszenie do współdziałania

Tworzenie rozwiązań, dzięki którym pracownicy mogą zabierać głos (badania, ambasadorzy pracowników, zespoły robocze)

Wsluchiwanie się w głos pracowników i z zaproszenie pracowników do dyskusji nad rozwiązaniami



Konstruktywne reakcje

Edukacja liderów i pracowników, jak mogą reagować na głosy pracowników:

- Jak wyrażać uznanie,
- Jak rozmawiać o porażkach i wyciągać wnioski na przyszłość
- Jak prowadzić trudne rozmowy

na podstawie „Firma bez Strachu. Jak zbudować kulturę organizacyjną, w której bezpiecznie jest wyrażać pomysły, zadawać pytania i przyznawać się do błędów”, A. C. Edmondson



9

Zaproszeni do współdziałania

Wdrażanie zmian, zwłaszcza w obszarze komunikacji i dobrostanu, wymaga świadomego działania i zaangażowania ze strony pracownika na każdym szczeblu

Odpowiedzialność Zarządu

- Określenie kierunku, wartości, zasad (ramy)
- Wsparcie w budowaniu przyjaznego środowiska pracy i kultury organizacyjnej

Odpowiedzialność HR

- Edukacja w zakresie **bezpieczeństwa psychicznego**
- Mierzenie bezpieczeństwa psychicznego i wsluchiwanie się w **głos pracowników**
- Wsparcie pracowników w wypracowaniu **dobrych praktyk wspierających bezpieczne środowisko pracy**

Odpowiedzialność przełożonego

- Wdrażanie dobrych praktyk i zapewnienie przestrzeni na bezpieczne ich testowanie
- Otwarta komunikacja
- Empatia i dostosowanie stylu zarządzania do nowych oczekiwań
- Docenianie. Bycie dobrym przykładem

Odpowiedzialność Pracownika

- Wdrażanie dobrych praktyk
- Przyjęcie współodpowiedzialności za klimat w zespole
- Rozwijanie umiejętności komunikacji



10

Jak w PZU tworzymy bezpieczne psychicznie środowisko

Wymiar strategiczny

- 2 filary strategii well-beingowej wpływające na poczucie bezpieczeństwa psychicznego: Budujemy odporność psychiczną, Optymalizujemy styl pracy



Budowanie świadomości

- Stała edukacja w obszarach, które wpływają na poczucie bezpieczeństwa psychicznego np. Newsletter i webinary dobrostanowe, warsztaty Wspierający lider, obchody dnia różnorodności.



Klarowne oczekiwania

- Ścieżka Lidera – nowa rola lidera i konkretne zadania wdrożeniowe.



Systemowe rozwiązania

- Infolinia psychologiczna
- Infolinia #rozmawiamy (wewnętrzny EAP)
- Kudasy

Głos pracownika

- Coroczne badania zaangażowania, w tym zbieranie komentarzy otwartych
- Badania pulse check
- Opinie pracowników i menedżerów przekazywane na bieżąco do HRBP i doradców rozwojowych

Wypracowane wspólnie zasady pracy

- Katalog Dobrych Praktyk Pracy Hybrydowej.
- Kontrakty pracy zespołowej.



11

Wdrożenie strategii #DobryStan

Zmiana środowiska i sposobu pracy wpływa na wydajność pracy, a także odporność psychiczną pracowników. Naszym celem jest dostarczanie pracownikom narzędzi zwiększających efektywność w nowym modelu pracy oraz pomoc w umacnianiu nawyków pożądaných w okresie zmian.



Filar I: Dbamy o energię życiową - rozwijamy świadomość i uczymy jakie zachowania wpływają na wysoki poziom energii fizycznej, emocjonalnej i mentalnej

1. Propagowanie zdrowych nawyków w zakresie aktywności fizycznej, odżywiania, regeneracji, dbania o emocje i koncentrację uwagi.
2. Promowanie oraz dostarczenie wiedzy w zakresie profilaktyki zdrowia.
3. Wspieranie pasji i integracji społeczności PZU.
4. Wprowadzenie i promowanie rozwiązań wewnątrzorganizacyjnych wspierających dbanie o własny poziom energii.



Filar II: Budujemy odporność psychiczną - uczymy jak radzić sobie z wysokim tempem życia i pracy oraz wspieramy w utrzymaniu stabilnej kondycji psychofizycznej

1. Edukacja w obszarze profilaktyki zdrowia psychicznego i odporności psychicznej.
2. Wspieranie liderów w dbaniu o dobrostan i współpracę w zespołach, w celu utrzymania wysokiej skuteczności działania zarówno w sytuacjach standardowych, jak i kryzysowych.
3. Wdrażanie i promowanie rozwiązań wewnątrzorganizacyjnych wspierających pracowników w utrzymaniu stabilnej kondycji psychicznej.



Filar III: Optymalizujemy styl pracy - kreujemy nowoczesne, odpowiedzialne i elastyczne środowisko pracy, które sprzyja efektywnej pracy i umożliwia godzenie życia zawodowego i prywatnego.

1. Promowanie wiedzy oraz umiejętności związanych z efektywnością i zgodnymi z ludzką biologią sposobami pracy (na poziomie zespołów/jednostek organizacyjnych/firmy).
2. Identyfikacja czynników wpływających na efektywność i kreowanie rozwiązań poprzez ewaluację i badania stylu pracy.
3. Wdrażanie i promowanie skutecznych praktyk wpływających na efektywność oraz dobrostan zespołów.



12

Klarowne oczekiwania - rola lidera w transformacji PZU



1 SENS I WIARYGODNOŚĆ

Znam założenia i zasady Nowego Modelu Pracy. Wyjaśniam sens i korzyści pracy w nowym modelu.



2 ZAANGAŻOWANIE I AUTONOMIA

Daję pracownikom odpowiedni zakres autonomii. Buduję ich odpowiedzialność i zaangażowanie skupiając się na monitorowaniu efektów, zamiast kontrolowaniu ludzi.



3 WSPÓŁPRACA I ELASTYCZNOŚĆ

Wspieram współpracę i wymianę doświadczeń, także między zespołami. Działam elastycznie, daję sobie i innym przestrzeń do testowania nowych rozwiązań i uczenia się.



4 DOBROSTAN I DOBRE PRAKTYKI

Znam i działam zgodnie z Dobrymi Praktykami pracy hybrydowej. Zachęcam innych do rozwijania sposobów podnoszących efektywność i komfort pracy. Dbam o dobrostan własny i ludzi w zespole.



5 INNOWACYJNOŚĆ

Znam i wykorzystuję w pracy Narzędzia Pracy Grupowej. Jestem ambasadorem transformacji cyfrowej i propagatorem innowacyjnych rozwiązań. Zarządzam informacją i wiedzą w organizacji.



6 WSPARCIE I INKLUZYJNOŚĆ

Wspieram pracowników w procesie transformacji, wyjaśniam kierunek zmian. Pozostaję z ludźmi w kontakcie, wsłuchuję się w ich potrzeby, okazuję empatię i zrozumienie. Dbam o to, aby nikt nie czuł się wykluczony ani zignorowany.



13

Budowanie świadomości – warsztaty dla liderów

Wspierający Lider - w trosce o dobrostan własny

- O emocjach i reakcjach na stres przekładających się na energię zespołu, zaangażowanie, efektywność i ogólny klimat w zespole,
- Poznanie rozwiązań, rutyn, dobrych nawyków i sposobów radzenia sobie z sytuacjami napięcia, konfliktów i wzmożonego stresu



Wspierający Lider - w trosce o dobrostan zespołu

- Jak i po czym rozpoznać trudności z jakimi borykają się pracownicy?
- Jak wesprzeć pracownika i zespół w sytuacji kryzysowej?
- Jak prowadzić rozmowy wspierające dobrostan i zaangażowanie?



14

Karty Dobrych Praktyk – edukacja oraz zaproszenie do współdziałania



- W badaniu pulse check pracownicy zwracali uwagę jak ważne są dla nich **klarowne zasady funkcjonowania w nowych warunkach**.
- Wyzwania pracy w nowym środowisku stanowiły wytyczne do budowania **katalogu praktyk** – w ich opracowaniu uczestniczyło ponad 30 osób ze wszystkich obszarów organizacji i eksperci zewnętrzni.
- Praktyki opracowaliśmy w formie kart – powstała **talia główna (24 karty)** oraz **talia kart leaderskich (20 kart)**. Całość stanowi otwarty katalog rekomendacji związanych z pracą hybrydową, zespołową, wykorzystaniem narzędzi, budowaniem dobrostanu.
- Karty używane są na warsztatach zespołowych, podczas których lider z zespołem wspólnie wypracowują **kontrakt zespołowy** – dla każdego menedżera jest to obowiązkowy krok na tzw. Ścieżki Lidera. **Wypracowano już blisko 950 kontraktów zespołowych (!)**



TALIA GŁÓWNA

- Współpraca i różnorodność
- Dobry Stan
- Praca w skupieniu
- Efektywne spotkania
- Optymalny styl pracy



TALIA LEADERSKA

- Odpowiedzialność i wpływ
- Sprzyjająca atmosfera
- Koncentracja i energia
- Efektywne spotkania
- Wspieranie hybrydowej rzeczywistości



15

Przykłady praktyk wspierających relacje - karty

14

Spotkania pełne szacunku
Twórz kulturę szacunku dając odpowiedni przykład

Spotkania hybrydowe będą bardziej przyjemne?

Spotkania online często są dla nas trudniejsze niż spotkania stacjonarne. Wyłączamy kamerę, słabo podłączamy, przebiegają w hałasie, dźwięku lub z innymi. Warto znaleźć w nich komfort i naszemu rozmówcy. Przykładowe zadania: kamerę i mikrofon włączaj w chwili, gdy chcesz się podzielić z innymi. Włączaj kamerę i mikrofon w chwili, gdy chcesz się podzielić z innymi.

NAJLEPSZE WYBRANKI
Zadaj pytanie o to, co jest dla Ciebie ważne w tym momencie. Włączaj kamerę i mikrofon w chwili, gdy chcesz się podzielić z innymi. Włączaj kamerę i mikrofon w chwili, gdy chcesz się podzielić z innymi.

WŁASNE WYBRANKI
Włączaj kamerę i mikrofon w chwili, gdy chcesz się podzielić z innymi. Włączaj kamerę i mikrofon w chwili, gdy chcesz się podzielić z innymi.

ZADAJ O CHOROBY ONLINE
Podczas spotkania hybrydowego, często zdarza się, że ktoś nie może włączyć kamery lub mikrofonu. Włączaj kamerę i mikrofon w chwili, gdy chcesz się podzielić z innymi.

15 **Praca w grupie przy pomocy karty**

16

Przykłady praktyk wspierających relacje - karty liderskie

16

Budowanie wspólnoty
Wzmocnij w zespole poczucie wspólnoty

Wspieranie w hybrydowej rzeczywistości

Wiele liderów uważa, że budowanie relacji jest trudniejsze niż w pracy stacjonarnej. Włączaj kamerę i mikrofon w chwili, gdy chcesz się podzielić z innymi. Włączaj kamerę i mikrofon w chwili, gdy chcesz się podzielić z innymi.

POKAZUJ WSPÓLNE CELE
Włączaj kamerę i mikrofon w chwili, gdy chcesz się podzielić z innymi. Włączaj kamerę i mikrofon w chwili, gdy chcesz się podzielić z innymi.

ZACHĘCAJ DO CHODZENIA W WYBRANKI
Włączaj kamerę i mikrofon w chwili, gdy chcesz się podzielić z innymi. Włączaj kamerę i mikrofon w chwili, gdy chcesz się podzielić z innymi.

STWÓRZ WYBRANKI DO BUDOWANIA WSPÓLNOTY
Włączaj kamerę i mikrofon w chwili, gdy chcesz się podzielić z innymi. Włączaj kamerę i mikrofon w chwili, gdy chcesz się podzielić z innymi.

17 **To jest nasz wspólny cel, który chcemy osiągnąć**

17

Przykłady praktyk zespołowych wspierających relacje



Szefowa zamawia pizzę, żeby docenić różne aktywności. Ogólnie celebруем sukcesy

Jemy razem obiad w pracy - mamy specjalną blokadę w kalendarzu

Wyzaczyliśmy jeden dzień tygodnia (środa) na dzień zespołowy. Tego dnia wszyscy przychodzimy do biura, organizujemy duże spotkania zespołowe oraz wszyscy chętni spotykają się na wspólnym obiedzie

Spisany kontrakt dobrych praktyk - do którego wracamy i weryfikujemy na ile realizujemy zasady kontraktu, a nad czym potrzebujemy popracować

Spotkania zaczynamy zawsze od 5-7 minut na wzajemne docenianie się i chwalenie się swoimi sukcesami (mamy to wpisane w agendę)

Każde wyjście do kuchni jest „ogłaszane” w zespole. „Idę po kawę, idzie ktoś?”

Podczas spotkań hybrydowych dbamy o uczestników online - mają pierwszeństwo zabierania głosu, reagujemy na komentarze na czacie, tworzymy notatki ze spotkań

18

Jak mierzymy aspekty bezpieczeństwa psychicznego w PZU?

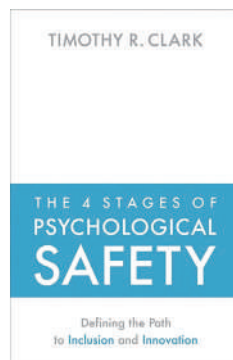
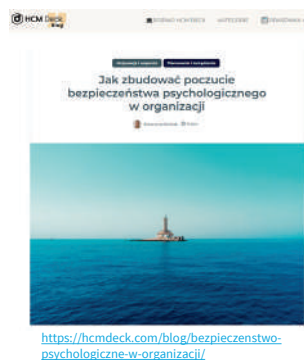
Pytanie	% Pozytywna percepcja (top2)	
Moi współpracownicy dzielą się ze sobą wiedzą i doświadczeniem	85%	✓ Top10 najwyższej ocenianych aspektów pracy w PZU
W moim zespole współpracujemy, by osiągnąć postawione przed nami cele	82%	✓ duża przewaga względem benchmarku „średnio w Polsce”
W naszej firmie panuje atmosfera otwartości i akceptacji różnic między ludźmi (np. związanych z wiekiem, płcią, wykształceniem, pomysłami, opiniami)	75%	
Mój Przełożony/moja Przełożona okazuje mi empatię i zrozumienie w sytuacjach tego wymagających	82%	✓ Top10 najwyższej ocenianych aspektów pracy w PZU ✓ brak benchmarku
Jestem włączana/y w proces podejmowania decyzji wpływających na moje zadania/projekty	52%	✓ obecnie jeszcze nasze wyzwanie względem benchmarku „średnio w PL”
W naszej firmie błędy traktuje się przede wszystkim jako okazję do rozwoju	49%	✓ wzrost względem 2021 r. ✓ brak benchmarku
W moim zespole pracujemy zgodnie z Dobrymi Praktykami Pracy Hybrydowej, które są ujęte w naszym kontrakcie	73%	✓ nowe pytanie, wynik przekroczył nasze oczekiwania (!) ✓ brak benchmarku

wybrane wyniki Badania Zaangażowania, grudzień 2022 – przeprowadzone we współpracy z Kincentric



19

Polecana literatura



20

Dziękujemy.
Zapraszamy do kontaktu



Anna Wardecka
Joanna Oltarzewska

63

Bezpieczeństwo psychologiczne w zespole. Emocjonalne i zdrowotne konsekwencje funkcjonowania w środowisku strachu.

1

ZPP

**Bezpieczeństwo psychologiczne w zespole.
Emocjonalne i zdrowotne konsekwencje
funkcjonowania w środowisku strachu.**

Anna Pfejfer-Buczek
Wiktor Buczek

10.05.2023

2

Bezpieczeństwo psychologiczne to
KLIMAT (A. Edmondson, 2019)

...w którym ludzie czują się na tyle bezpiecznie, by podejmować **ryzyko interpersonalne** poprzez zabieranie głosu:

- ❖ zadawanie pytań
- ❖ przyznawanie się do błędów
- ❖ dzielenie się obawami
- ❖ dzielenie się pomysłami

2

3

Transition Group
TALENT MATTERS

**„Żadna namiętność nie odziera umysłu równie
skutecznie ze wszystkich jego władz
do działania i myślenia,
co strach”**

Edmund Burke, 1756

4

Transition Group
TALENT MATTERS

Czy tak jest w Twoim zespole?

1. Jeśli w tym zespole popełniasz błąd, jego członkowie mają ci to za złe
2. Członkowie tego zespołu potrafią mówić o problemach i trudnych sprawach
3. Ludzie w tym zespole czasem odrzucają innych z powodu, że się odróżniają
4. Podejmowanie ryzyka w tym zespole jest bezpieczne
5. Trudno jest prosić innych członków tego zespołu o pomoc
6. Nikt z tego zespołu nie postąpiłby celowo tak, aby udaremnić moje starania
7. W pracy z członkami tego zespołu moje wyjątkowe umiejętności oraz talenty są doceniane i wykorzystywane

(A. Edmondson, 2019)

4

5

Transition Group
TALENT MATTERS

Bezpieczeństwo psychologiczne

(A. Edmondson, 2019)

Wysoka wydajność widoczna jest tam, gdzie ludzie aktywnie uczą się przy wykonywaniu pracy

5

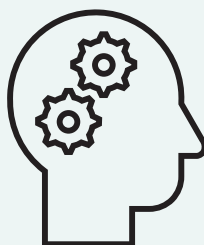
6

Transition Group
TALENT MATTERS

Bezpieczeństwo psychologiczne się opłaca

Na poziomie indywidualnym, pracownik odczuwa większą witalność i zapał, co sprzyja:

- wydajności
- kreatywności
- elastyczności poznawczej
- innowacyjności
- wytrwałości w działaniu



(Kark i Carmeli, 2009; Gu, Wang, et al., 2013)

6

7

Transition Group
TALENT MATTERS

MIT 1

Środowisko bezpieczne psychologicznie rozleniwia pracowników i obniża poprzeczkę

NIE



Źródło: A.C. Edmondson, The business organization, 2018

8

8

Transition Group
TALENT MATTERS

MIT 2

Każdy potrzebuje tego samego aby odczuwać bezpieczeństwo psychologiczne

NIE

Pogłęb analizę na 4 poziomach



(Clark, 2009)

10

9

Transition Group
TALENT MATTERS

MIT 3

W środowisku bezpiecznym
psychologicznie nie ma
potrzeby „głośnej niezgody”

NIE

	Kto korzysta	Kiedy Następuje korzyść	Pewność Zaistnienia korzyści
Zabranie głosu	Organizacja i/lub jej klienci	Po jakimś czasie	Niska
Milczenie	Osoba milcząca	Natychmiast	Wysoka

(A. Edmondson, 2019)

12

10

Transition Group
TALENT MATTERS

„Twoją największą obawą...jest to, że ludzie nie mówią ci prawdy”
Mark Costa

13

11

Transition Group
TALENT MATTERS

Środowisko psychologicznie **nie**/bezpieczne

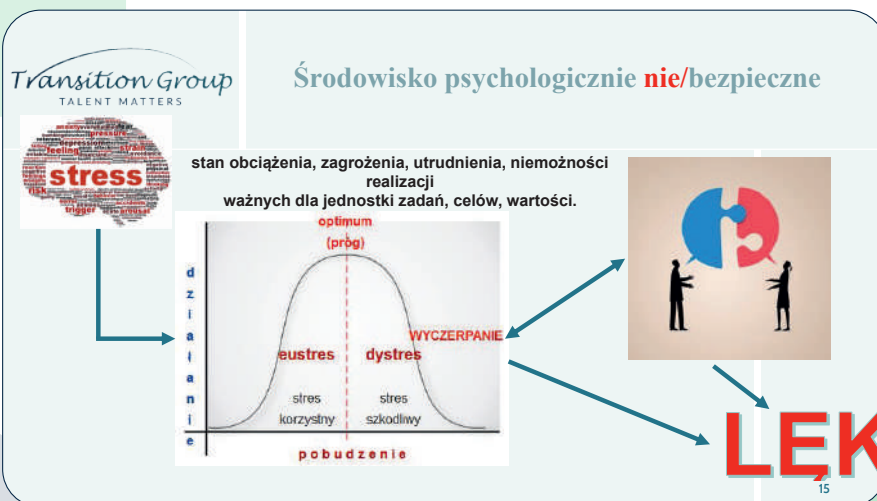
PRACOWNIK

PACJENT



14

12



13



14

Transition Group
TALENT MATTERS

Wszystko mnie boli

Mam natłok myśli Budzę się w nocy
 Ciągłe się pocę Zapominam
 Libido??? Nie radzę sobie Nie mam siły
 Popijam Ludzie mnie denerwują
 Nie mogę się skupić Co to będzie?
 Chyba zwariowałem

17

15

Transition Group
TALENT MATTERS

Niektóre zespoły kliniczne

- zespół lęku uogólnionego
- lęk społeczny
- zespół lękowy z napadami paniki
- zespoły obsesyjne
- zaburzenia odżywiania
- zaburzenie stresowe pourazowe
- zaburzenia dysocjacyjne

- nadciśnienie tętnicze
- otyłość, cukrzyca
- zsp. jelita nadwrażliwego
- zab. autoimmunologiczne
- dermatologiczne
- reumatologiczne
- inne

- ✓ depresja
- ✓ dystymia
- ✓ uzależnienia
- ✓ samobójstwo

18

16

gonitwa myśli, ruminacje „jak ja dam radę”, poczucie utraty kontroli, poczucie zagrożenia „wykluczeniem z gry”, natrętne intruzywne myśli o negatywnym zabarwieniu, niepokój, trudności z zasypianiem, przewlekłe zmęczenie, zaburzenia koncentracji, zapamiętywania, odtwarzania z pamięci „nie pamiętam faktów, liczb... odcina mnie, nie wiem co powiedzieć, wolno myśle, jestem przymulony... a ja przecież **MUSZĘ** pracować... „Qwó... jak ja dam radę??”, „Szef mnie wykluczy z projektów”

- wtórne depresje, leczyl się już 3-krotnie, psychoterapii nie podejmował, za każdym razem trudniejszy przebieg zaburzenia – tym razem jest również bardzo nerwowy, impulsywny werbalnie, po chwili przeprasza... i tak cyklicznie

- uważa, że ma problem, chce uzyskać pomoc, ale sam sobie nie pomaga – sam modyfikuje leczenie wbrew uzgodnieniom poczynionym z lekarzem, ponieważ chce być **JUŻ** w pełni sprawny, wciąż nie korzysta ze wsparcia psychoterapeutycznego; nie rozmawia o problemach z szefem

- tym razem (4 epizod) monoterapia już nie wystarcza, leczenie postępuje wolniej, wymaga więcej cierpliwości i ostrożnego dopasowania dawek – aktualnie trzech – leków

- bardzo boi się, że nie odzyska sprawności i będzie musiał pójść na zwolnienie (wyłączyć się z pracy)



pan Jan (46 l.)



www.mleczko.pl

19

17



Czego potrzebujemy?

- ✓ środowiska, w którym ludzie będą mogli wyrażać siebie bez obawy, że inni źle o nich pomyślą;
- ✓ pracownicy czują się komfortowo w miejscu pracy, mówiąc o swoich pomysłach, zadając pytania, wyrażając obawy lub przyznając się do błędów;

20

Algorytm Dobrostanu

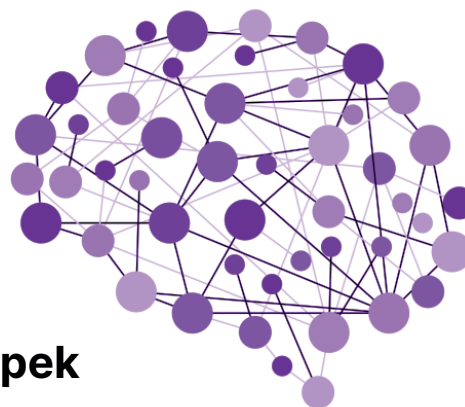
1

Algorytm Dobrostanu

Zarządzanie sobą
w czasach, gdy
więcej znaczy mniej



2



Łączenie kropek

3

Dobrostan (Wellbeing)

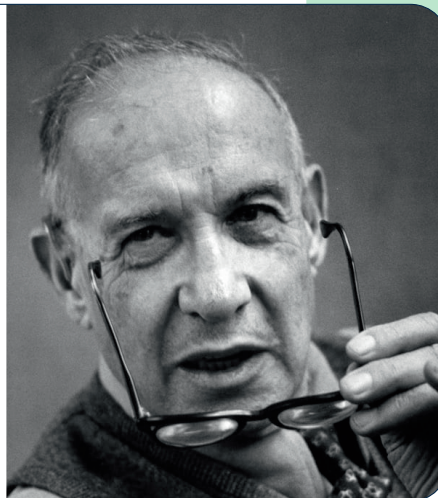
= dobrostan fizyczny + dobrostan psychiczny (emocjonalny i osobowościowy) + dobrostan społeczny

4

"Jest możliwe, że za kilkaset lat, kiedy przyszłe pokolenia spojrzą na historię naszych czasów z odległej perspektywy, historycy uznają za najważniejsze wydarzenie nie rozkwit technologii, pojawienie się internetu ani narodziny handlu elektronicznego, lecz bezprecedensową zmianę ludzkiej kondycji.

Pierwszy raz w dziejach świata - dosłownie - ogromna i szybko rosnąca liczba ludzi ma różne możliwości do wyboru. Pierwszy raz w historii ludzie muszą zarządzać sobą. A społeczeństwo jest do tego zupełnie nieprzygotowane"

Peter Drucker



5

PARADOKS WYBORU



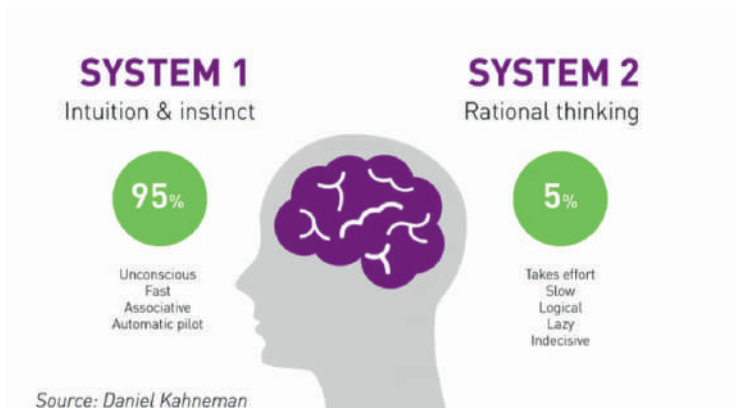
6



7

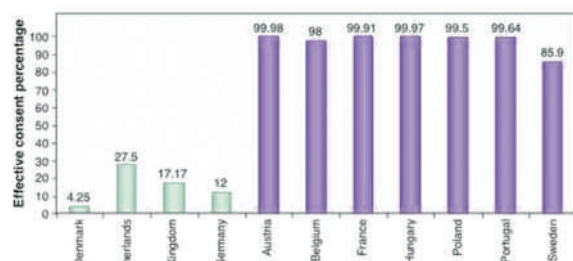
1. Zawsze ma wybór.
2. Poszukuje tego, co najważniejsze.
3. Odrzuca około 90% pojawiających się opcji.
4. Pamięta o konsekwencjach swojej decyzji, za każdym razem, kiedy na coś się zgadza.
5. Wyznacza własne granice i trzyma się ich.

8



9

Architektura wyboru - Efekt opcji domyślnej



Effective consent rates, by country. Explicit consent (opt-in, gold) and presumed consent (opt-out, blue).

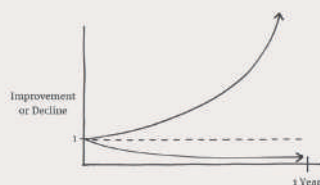
10

Ponad 40 procent działań podejmowanych każdego dnia przez ludzi są nie ich świadomymi decyzjami, a nawykami.

*wyniki badań zespołu naukowców z Duke University, 2006 rok

The Power of Tiny Gains

1% better every day $1.01^{365} = 37.78$
 1% worse every day $0.99^{365} = 0.03$

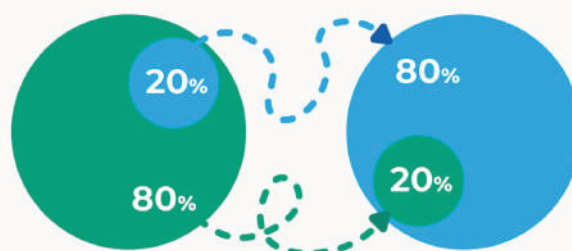


JamesClear.com

11

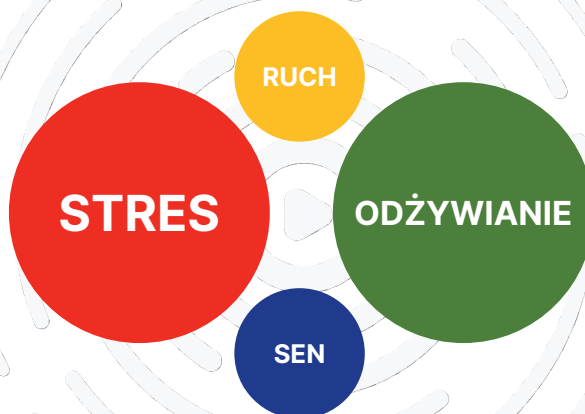
EFFORT

RESULT



12

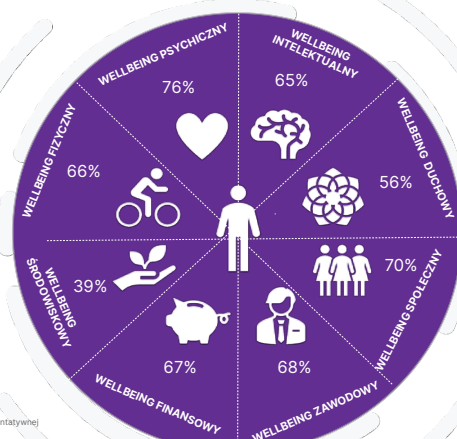
Wadliwy Autopilot



13

Wellbeing - Trendy

Co jest ważne dla pracowników w Polsce



IRCenter na zlecenie Benefit Systems, marzec 2022 r. Badanie CAWI, na reprezentatywnej ogólnopolskiej próbie N=600 pracujących Polakach w wieku 18-65 lat

14

Mind care

- Co czwarty Polak doświadcza w swoim życiu zaburzeń psychicznych¹
- Pogarsza się zdrowie psychiczne Polaków:
 - 12 proc. Polaków uważa, że ich stan psychiczny jest zły lub bardzo zły²
 - co 10 zwolnienie lekarskie wystawione w 2021 r. dotyczyło zaburzeń psychicznych i zaburzeń zachowania³
- 97% Polaków doświadcza stresu, w tym 23% codziennie²
- 37% pracujących Polaków chciałoby mieć dostęp do konsultacji z psychologiem⁴

¹Institut Psychiatris i Neurologii, badania epidemiologiczne EZOP 2, 2021 na reprezentatywnej próbie 15 tys. ludności Polski
²Medonet, Narodowy Test Zdrowia 2022, CAWI, reprezentowana grupa internautów N=230 tys. osób
³Komunikat ZUS z 10.02.2022 r.
⁴IRCenter na zlecenie Benefit Systems, marzec 2022 r. Badanie CAWI, na reprezentatywnej ogólnopolskiej próbie N=600 pracujących Polakach w wieku 18-65 lat



15

Sickcare to healthcare

- 43% pracujących wskazuje jako bardzo ważne dbanie o zdrowie
- 43% pracujących uważa za bardzo ważny dostęp do opieki zdrowotnej
- 72% pracujących Polaków jest zainteresowanych dostępem do badań profilaktycznych
- 65% polskich pracowników chciałoby mieć dostęp do lekarzy/specjalistów online/zdalnie

IRCenter na zlecenie Benefit Systems, marzec 2022 r. Badanie CAWI, na reprezentatywnej ogólnopolskiej próbie N=600 pracujących Polakach w wieku 18-65 lat



16

Food as a medicine

- 60% Polaków ma problem z nadmierną masą ciała¹
- Dla 28% pracujących Polaków bardzo ważne są zdrowe nawyki żywieniowe²
- 45% pracujących Polaków chciałoby mieć dostęp do aplikacji dietetycznej²
- 37% chciałoby mieć dostęp do konsultacji z dietetykiem²

¹Good Habitz, Raport Zarządzanie talentami dziś i jutro, badanie na reprezentatywnej próbie N=1045 pracujących Polaków w wieku 25-55 lat (część badania europejskiego N= 13 615)
²IRCenter na zlecenie Benefit Systems, marzec 2022 r. Badanie CAWI, na reprezentatywnej ogólnopolskiej próbie N=600 pracujących Polakach w wieku 18-65 lat

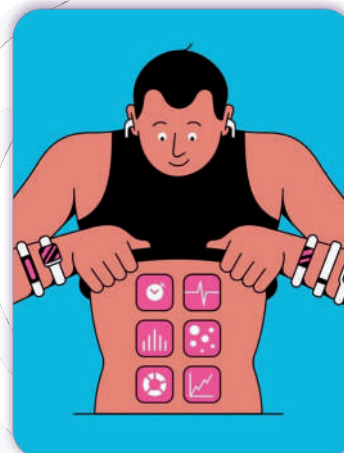


17

Digital health (telemedicine, wearables, ai)

- Według 50 proc. menadżerów z sektora opieki zdrowotnej do 2040 r. przynajmniej jedna czwarta usług zdrowotnych będzie świadczoną na odległość
- Aż 94 proc. menadżerów, uważa, że użycie rozwiązań bazujących na sztucznej inteligencji pozwoli na wcześniejszą proaktywną diagnostykę oraz podjęcie najlepszych terapii
- Według 88 proc. z nich urządzenia wearable będą powszechnie wykorzystywane, dzięki czemu możliwe będzie dostarczanie konsumentom lepiej dopasowanych, spersonalizowanych rozwiązań wirtualnej opieki medycznej.

Deloitte „The Future of Virtual Health”



18

Lifelong learning

- 84% polskich pracowników byłoby szczęśliwszych pracując na obecnym stanowisku, gdyby mogli się w większym stopniu rozwijać¹
- 57% pracowników uważa, rozwój osobisty za niezbędny aby poczuć prawdziwą satysfakcję z pracy¹
- 61% polskich pracowników jest zainteresowanych kursami językowymi online²
- 45% polskich pracowników chciałby mieć dostęp do kursów i szkoleń rozwojowych²
- 21% polskich pracowników chciałby uczestniczyć w kursach mindfulness²

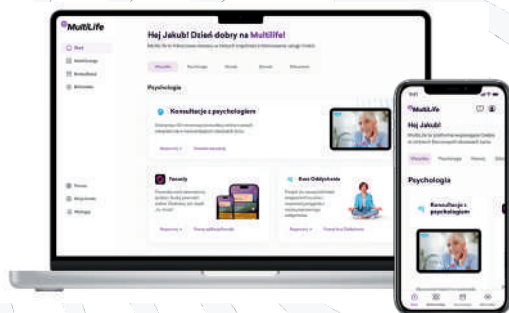
¹Good Habitz, Raport Zarządzanie talentami dziś i jutro, badanie na reprezentatywnej próbie N=1045 pracujących Polaków w wieku 25-55 lat (czytać badania europejskiego N= 13 615)
²BCcenter na zlecenie Benefit Systems, Test konceptu „MultiLife”, marzec 2022 r. Badanie CAWI, na reprezentatywnej ogólnopolskiej próbie N=600 pracujących Polakach w wieku 18-65 lat.



19

MultiLife

Wellbeingowy system operacyjny firmy



Odżywianie

Psychologia

Rozwój

Zdrowie

20

Unikalne połączenie

MultiLife



Multidostęp – 11 partnerów dostarczających usługi i aplikacje w czterech głównych obszarach



Konsultacje – Dostęp do konsultacji z ekspertami: Dietetyk, Trener Personalny, Psycholog

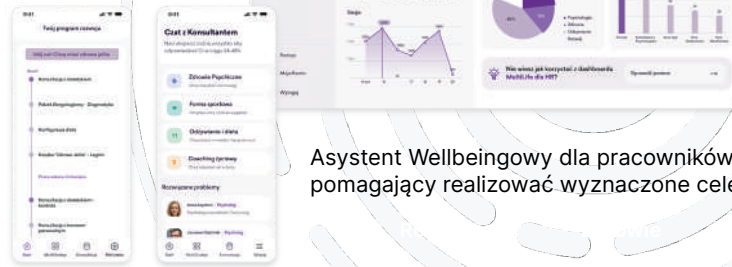


Biblioteka – Kursy tematyczne (mindfulness, joga, kurs oddychania) i dodatkowe materiały

21

MultiLife

Badanie stanu
dobrostanu w firmie
oraz monitorowanie
zmian



Asystent Wellbeingowy dla pracowników
pomagający realizować wyznaczone cele



ZPP jest najszybciej rozwijającą się i najbardziej aktywną organizacją polskich przedsiębiorców założoną w 2010 roku. Zrzesza ponad firmy z każdego sektora i każdej wielkości, 16 organizacji regionalnych i 21 organizacji branżowych. ZPP jest członkiem Rady Dialogu Społecznego, posiada przedstawicielstwa w Brukseli i Kijowie. Związek co roku publikuje ponad 30 autorskich raportów, opracowań, filmów oraz ponad 100 komentarzy, stanowisk i opinii legislacyjnych. Organizuje liczne debaty, spotkania i konferencje. Aktywnie angażuje się w pomoc Ukrainie i wspieranie współpracy polskiego i ukraińskiego biznesu. Celem ZPP jest uczynienie Polski miejscem z najlepszymi warunkami prowadzenia biznesu i systemem podatkowym w Europie. ZPP jest organizacją apolityczną wspierającą wolny rynek i zdrowy rozsądek ekonomiczny niezależnie od podziałów politycznych.



Fundacja

FUNDACJA PKO BANKU POLSKIEGO

Jednym z zadań strategicznych PKO Banku Polskiego jest stałe pogłębianie relacji z klientem, czego wyrazem jest powołanie Fundacji PKO Banku Polskiego. Celem Fundacji od początku jej istnienia, jest działanie w imieniu Banku i Grupy Banku na rzecz dobra publicznego w zakresie: oświaty, wychowania, pomocy społecznej, ochrony i promocji zdrowia, kultury i sztuki, ochrony środowiska w tym działalności wspomagającej rozwój wspólnot i społeczności lokalnych oraz promowania celów społecznych w środowisku bankowym i organizacji wolontariatu. Wypełnienie tych zadań buduje silne relacje Banku z otoczeniem i wzmacnia wzajemne zaufanie. Fundacja jest jednym z podstawowych narzędzi realizowania takich zadań.

Celem działania Fundacji jest służba ukierunkowana na dobro wspólne, czyli tworzenie warunków społecznych umożliwiających wszystkim poprawne funkcjonowanie. Fundacja oferuje strategiczne wsparcie dla wybranych organizacji społecznych zaangażowanych w obszary programowe kluczowe dla rozwoju każdego społeczeństwa. Wykorzystując warunki stworzone przez obowiązujące prawo, koncentruje swoje działania na rzecz dobra publicznego w dziedzinach kluczowych dla rozwoju Polski:

- nauka, oświata i wychowanie
- ochrona zdrowia
- kultura i sztuka
- ochrona środowiska
- aktywizacja osób niepełnosprawnych
- pomoc społeczna
- działalność wspomagająca rozwój wspólnot i społeczności lokalnych
- promowanie celów społecznych w środowisku bankowym.

Nawiązując do tradycji i znaczenia Fundatora Fundacja rozwija wolontariat pracowniczy budując kapitał społeczny oraz wzmacniając więzi interesariuszy z Fundatorem. Aby w pełni wykorzystać potencjał organizacji w dążeniu do realizacji postawionych celów, za niezbędne uznaje zorganizowanie wyspecjalizowanych grup, które będą realizować zadania w danym obszarze programowym. Uwrażliwiając pracowników oraz ich najbliższe otoczenie na problemy społeczne Fundacja wspiera finansowo i merytorycznie podejmowane przez nich działania dobroczynne na rzecz środowiska, w którym na co dzień funkcjonują. Wartością kluczową jest dobroczynność, która wyrывa z egoizmu, buduje solidarność międzyludzką, a w rezultacie przyczynia się do realizacji dobra wspólnego.

Siła Fundacji czerpana jest przede wszystkim z pozycji rynkowej i zasięgu działania Fundatora. Blisko 7,6 mln klientów, 25 tys. zatrudnionych pracowników, 1,2 tys. placówek stacjonarnych i 1,2 tys. agencji rozlokowanych w całej Polsce to gwarancja głębokiego zakorzenienia Fundacji w realnych problemach społeczności lokalnych.

Więcej o działalności Fundacji na stronie <https://www.fundacjapkobp.pl/>



BAT POLSKA

Na polskim rynku do Grupy BAT należą cztery spółki: spółka BAT zajmująca się działalnością dystrybucyjno-marketingową z siedzibą w Warszawie, BAT DBS Poland Sp. z o.o. - niedawno powstała spółka, która zajmuje się dostarczaniem usług cyfrowych dla BAT w zakresie cyberbezpieczeństwa, marketingu, analiz danych, IT oraz szeroko pojętego zarządzania łańcuchem dostaw, spółka BAT w Augustowie o charakterze produkcyjnym oraz CHIC Group.

Grupa CHIC - lider polskiego rynku papierosów elektronicznych z własną fabryką, centrum badawczo-rozwojowym eSmoking Institute w Poznaniu i siecią punktów sprzedaży detalicznej eSmoking World została częścią Grupy BAT w 2015 roku.

Fabryka BAT w Augustowie jest jednym z najważniejszych zakładów produkcyjnych Grupy BAT na świecie. Dzięki ciągłym inwestycjom fabryka dynamicznie się rozwija i należy do najnowocześniejszych w Unii Europejskiej. Dzięki rozbudowie fabryki w 2017 roku wydajność produkcyjna zakładu zwiększyła się o 50%. Obecnie fabryka produkuje rocznie ok. 50 miliardów sztuk papierosów, w tym 75% produkcji jest przeznaczona na eksport i trafia na ok. 50 rynków na świecie. Pod względem wielkości, to drugi największy zakład produkcyjny Grupy BAT na świecie.

Z kolei należąca do BAT fabryka płynów do papierosów elektronicznych eSmoking Liquids jest zlokalizowana pod Wrocławiem. Część produkcji trafia również na rynki zagraniczne.



BENEFIT SYSTEMS działa na polskim rynku od ponad dwóch dekad i należy do liderów w dostarczaniu benefitów pozapłacowych, które wspierają dobrostan pracowników. Spółka jest twórcą Programu MultiSport, który umożliwia podejmowanie aktywności fizycznej w obiektach sportowych w całym kraju. W portfolio Benefit Systems jest także platforma kafeteryjna MyBenefit oraz program wellbeingowy MultiLife. Od kilku lat oferta sportowa Spółki jest rozwijana na rynkach zagranicznych, m.in. w Czechach, na Słowacji, w Bułgarii i w Chorwacji. Grupa Benefit Systems jest także operatorem 200 klubów fitness na czterech rynkach (w Polsce odpowiada za sieci Zdrofit, Fitness Academy, My Fitness Place, Fabryka Formy, StepONE, S4 Fitness, Total Fitness oraz Fit-Fabric). Ważnym obszarem działań Benefit Systems jest promowanie aktywnego stylu życia na każdym jego etapie, dlatego Spółka realizuje inicjatywy wspierające aktywność fizyczną dzieci, dorosłych oraz seniorów. Od 2018 roku Benefit Systems jest częścią globalnej inicjatywy B Corp, zrzeszającej spółki działające i angażujące się w rozwiązywanie najważniejszych problemów społecznych. Więcej informacji o firmie można znaleźć na www.benefitsystems.pl.



POLSKIE STOWARZYSZENIE HR to organizacja non-profit, oparta na społecznej działalności i stawiająca sobie za zadanie krzewienie idei dobrych praktyk HR w firmach, instytucjach i innych podmiotach na terenie całego kraju. Misją PSHR jest integrowanie środowiska profesjonalistów HR w Polsce, umożliwianie dzielenia się wiedzą i wzajemne wspieranie członków. Chcemy też umacniać i dalej rozwijać poczucie tożsamości zawodowej wśród naszych Koleżanek i Kolegów w dużych i małych firmach, ale także w instytucjach administracji publicznej i samorządowej i innych organizacjach. Istotnym zadaniem Stowarzyszenia jest także realizacja projektów ważnych społecznie. Założyciele Polskiego Stowarzyszenia HR mają długoletnie doświadczenie w profesjonalnym zarządzaniu zasobami ludzkimi i są dobrze znani w środowisku. Przez wiele lat działali oni na rzecz integracji zawodu i propagowania dobrych praktyk w różnych obszarach HR, w latach 90-tych w ramach Polskiego Stowarzyszenia Zarządzania Kadrami, a później Klubu Dyrektora Personalnego.

Więcej o działalności Stowarzyszenia na stronie <https://hrstowarzyszenie.pl/>



KLINIKA HOLISENS

Centrum zdrowia psychicznego Holisens tworzy grupa doświadczonych specjalistów w dziedzinie psychiatrii i psychologii, którzy zauważyli ogromną potrzebę kompleksowej pomocy na najwyższym poziomie w zakresie zdrowia psychicznego. Skupiamy się na pacjencie z uwzględnieniem jego potrzeb, wartości i celów.

Oferujemy szeroki zakres usług, takich jak psychoterapia, psychiatria, endokrynologia, diagnostyka, coaching, mediacje biznesowe czy interwencje kryzysowe w rodzinie, firmach lub instytucjach, jak również warsztaty i szkolenia w szerokim zakresie. Prowadzimy sesje w ośmiu językach stacjonarnie a także on-line z Pacjentami z całej Polski i nie tylko.

Jesteśmy dumni z faktu, że nasza poradnia stawia na najwyższą jakość świadczonych usług, a nasi specjaliści regularnie podnoszą swoje kwalifikacje oraz edukują innych, uczestnicząc w szkoleniach i konferencjach naukowych i biznesowych.

Naszym celem jest szeroka edukacja społeczna oraz wsparcie jak największej grupy Klientów poprzez dalszy rozwój sieci poradni, wspieranie pracowników oraz managementu w firmach a także rozwój usług online, które pozwalają na dostęp do pomocy psychologicznej i psychiatrycznej z dowolnego miejsca na świecie.



