**Wypalenie zawodowe. Jak pomóc pracownikom?**

**Co drugi pracownik odczuwa wypalenie zawodowe – wynika z najnowszych, niepokojących danych[[1]](#footnote-1). Wyniki badania to wyraźny sygnał dla pracodawców, że powinni dokonać zmian w strukturach organizacji, sposobie zarządzania firmą bądź w podejściu do swoich pracowników. Coraz popularniejsze staje się także pojęcie „quiet quitting”, czyli kultywowanie zasady work-to-role – wykonywanie pracy jedynie w określonych godzinach i niewychodzenie przed szereg. Jak pomóc pracownikowi, gdy ten odczuwa wypalenie zawodowe?**

Stopa bezrobocia w Polsce oscyluje w granicach 5 procent. To niski wynik. Dane Głównego Urzędu Statystycznego pokazują, że nadal mamy do czynienia z rynkiem pracownika. To firmy mają kłopot ze znalezieniem lojalnych i dobrze wykwalifikowanych pracowników na dane stanowiska. Stres, niepewna sytuacja geopolityczna, a także strach o jutro odbijają się na kondycji psychicznej pracowników. Już 52 proc. odczuwa wypalenie zawodowe. Jak pomóc zatrudnionym odzyskać motywację do pracy?

**Co pomoże zatrzymać pracownika w firmie?**

Osoby, które deklarują wypalenie zawodowe, jednocześnie wskazują powody, dla których nadal pozostają w danej organizacji. To:

* pensja na odpowiednim poziomie;
* równowaga między życiem prywatnym a służbowym, czyli work-life-balance;
* dobra atmosfera w pracy;
* odpowiednie benefity.

Dlaczego zatem pracownicy czują się wypaleni zawodowo, a jednocześnie nadal pozostają w danej organizacji? Co powoduje wypalenie? 45 proc. osób przyznaje, że to głównie braki kadrowe, które skutkują nadmiarem obowiązków.

 **–** *Z jednej strony pracodawcy chcą zatrzymać pracowników w organizacji, a z drugiej zaś cieszyć się osobami, które są produktywne i wnoszą pozytywną energię do zespołu. Prawie co drugi zatrudniony jest przeciążony z uwagi na nadmiar obowiązków. Jak temu zaradzić? Rozwiązaniem jest zatrudnienie nowych osób, które wspomogą zespół. I tu z pomocą przychodzi employer branding. Firmy powinny podejmować szereg aktywności, które zbudują ich markę na rynku, a oni staną się pracodawcą z wyboru. W konsekwencji zwiększy się zadowolenie pracowników w organizacji i ich zaangażowanie w pracę, natomiast zmniejszy się rotacja i koszty związane z rekrutacją ­­*– wyjaśnia Sebastian Kopiej, CEO agencji PR Commplace.

Jakie są przykładowe działania w ramach employer brandingu wewnętrznego? To przede wszystkim benefity takie jak świadczenia dodatkowe, imprezy i wyjazdy integracyjne czy system bonusów i nagród.

**Zbuduj motywację na nowo**

Wypaleniu zawodowemu można zapobiec. Jedną z metod jest organizowanie szkoleń motywacyjnych, wyjazdów integracyjnych i team buildingowych.

 **–** *Dobrze zaplanowany wyjazd integracyjny stanowi odskocznię od codzienności, która na dłuższą metę może być przytłaczająca dla pracowników. Event to doskonała okazja do tego, by poznać współpracowników, ale także zaprezentować strategię rozwoju firmy czy przedstawić wyniki finansowe przedsiębiorstwa. Modne staje się zatrudnianie mówców motywacyjnych, którzy pokazują techniki relaksacyjne, opowiadają o tym, jak osiągnąć work-life-balace i dlaczego warto inwestować w siebie. Wyjazdy integracyjne organizowane w górach umożliwiają spędzenie czasu na łonie natury, co działa pozytywnie na psychikę pracowników* **–** wyjaśnia Katarzyna Bemsz z Dworu Korona Karkonoszy, ekspertka specjalizująca się w organizacji imprez firmowych.

W jaki jeszcze sposób pracodawcy mogą pomóc pracownikom w walce z wypaleniem zawodowym? Przede wszystkim aktywne słuchając i zwracając uwagę na nawet wydawałoby się błahe symptomy, np. spóźnianie się na spotkania czy wysyłanie e-maili nocą. Takie zachowanie powinno być wyraźnym sygnałem dla pracodawcy, iż pracownik ma nadmiar obowiązków bądź jego motywacja wyraźnie spadła. Niektóre firmy organizują jedno lub dwudniowe warsztaty dotyczące zdrowia psychicznego. Podczas tego typu spotkań pracownik ma okazję samodzielnie zdiagnozować u siebie objawy wypalenia zawodowego i dzięki temu podjąć działania, które pomogą mu przeciwdziałać temu zjawisku.

Zaangażowanie pracownika odgrywa kluczową rolę w budowaniu biznesu i jego dalszego sukcesu. Zadaniem pracodawcy powinna więc być troska o jego dobrostan.

1. <https://www.hrmorning.com/articles/high-performers-are-quiet-quitting/> [↑](#footnote-ref-1)